



Methodebeschrijving Relim methodiek

Databank Effectieve sociale interventies



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling





Deze methodebeschrijving is gemaakt door:

Marieke Ploegmakers
MOVISIE
030 789 21 35
m.ploegmakers@movisie.nl

Marieke Ploegmakers is adviseur van de afdeling Effectiviteit en Vakmanschap van MOVISIE.

Voor meer methodebeschrijvingen en eventuele vragen en/of reacties kun je terecht bij:
www.movisie.nl/effectievesocialeinterventies.

oktober 2012

Deze methodebeschrijving is mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Het werkblad dat gebruikt is voor het maken van deze methodebeschrijving, is deels gebaseerd op het Werkblad beschrijving interventie van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het RIVM.





Inhoudsopgave

Inleiding: leeswijzer	05
Samenvatting	07
1. Beschrijving methode	11
1.1 Probleemomschrijving	11
1.2 Doel van de methode	12
1.3 Doelgroep van de methode	13
1.4 Indicaties en contra-indicaties	14
1.5 Aanpak	14
1.6 Materiaal	17
1.7 Uitvoerende organisaties	18
1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder	18
1.9 Overige randvoorwaarden	19
1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies	21
1.11 Contactgegevens ontwikkelaar	21
2. Onderbouwing	22
2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode	22
2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak	23
3. Onderzoek naar praktijkervaringen	26
3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder	27
3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger	29
3.3 Praktijkvoorbeeld	30
4. Effectonderzoek	32
4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit	32
4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit	34
5. Conclusies	35
5.1 Samenvatting werkzame elementen	35
5.2 Samenvatting effectonderzoek	35
6. Verantwoording	37
6.1 Zoeken en selecteren van literatuur	37
6.2 Literatuur	37
Bijlage 1: Toelichting effectonderzoek	39
Bijlage 2: Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken	41
Bijlage 3: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken: <i>Uitstroom 2011</i> . <i>Interne notitie</i>	43





Bijlage 4: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken: <i>Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers</i>	46
Bijlage 5: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken: <i>Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start</i>	49





Inleiding: leeswijzer

Professionals en burgers worden in de sociale sector geconfronteerd met een wirwar aan informatie waar ze een weg in moeten vinden. Die informatie is vaak versnipperd en daardoor weinig toegankelijk. In de *Databank Effectieve sociale Interventies* brengen wij methoden waarmee in de sociale sector gewerkt wordt, bij elkaar. De methodebeschrijvingen geven een zo volledig mogelijk beeld van alle beschikbare informatie over een methode. Als hulpverlener, actief burger of vrijwilliger kunt u hiermee vaststellen of de methode geschikt is voor de situatie waarin u of uw organisatie iets wil doen. Als gemeente kunt u zich op de hoogte stellen van de methoden die er zijn en wat er bekend is over de effectiviteit. Op basis daarvan kunt u met organisaties in uw gemeente in gesprek gaan over de inzet van deze methoden. Indien u besluit om met de methode aan de slag te gaan, verwijzen we u naar de ontwikkelaar voor het handboek en eventuele andere beschikbare materialen.

De methodebeschrijving is opgebouwd langs vier lijnen. Onderdeel 1 van dit document beschrijft de methode zelf, zoals de doelen, de doelgroep en de aanpak. Onderdeel 2 laat de onderbouwing van de methode zien: de visies, theorieën en wetenschappelijke onderzoeken die de ontwikkelaar heeft gebruikt bij het ontwikkelen van de methode. Onderdeel 3 geeft zicht op de praktijkervaringen van de uitvoerder en de cliënt/burger met de methode. Onderdeel 4 geeft inzicht in wat er wetenschappelijk bekend is over de effectiviteit van de methode.

De methodebeschrijving is in nauwe samenwerking met de ontwikkelaar van de methode tot stand gekomen. Zo levert de ontwikkelaar informatie aan en geeft deze *feedback* op het concept en toestemming voor publicatie. Soms schrijft de ontwikkelaar zelf de methodebeschrijving, dan biedt MOVISIE begeleiding en geeft zij feedback. De methode wordt uitgebreid in kaart gebracht. Dit kan de ontwikkelaar op zijn beurt een impuls geven voor verdere ontwikkeling van de methode. Een methode staat dus niet stil, de methodebeschrijvingen zullen dan ook regelmatig worden herzien.

De methodebeschrijving is gebaseerd op een systematische zoektocht naar informatie. Bij die zoektocht werken de medewerker die de methodebeschrijving maakt en een informatiespecialist van de afdeling kennisstromen van MOVISIE intensief samen. Bij het zoeken van informatie over methoden zijn doorgaans de volgende zoekstrategieën toegepast: het inwinnen van informatie bij de ontwikkelaar, uitvoerende instanties en/of eventuele onderzoekers van de methode, het doorzoeken van Nederlandse en/of internationale databanken, het checken van referenties van reeds gevonden informatiemateriaal en een internet *deskresearch*. De verantwoording van de toegepaste zoekstrategieën is in beknopte zin terug te vinden in onderdeel 6.1. De zoekgeschiedenis is in uitgebreidere vorm vastgelegd in een hiertoe ontwikkelde *flowchart*, die is opgenomen in het archief van MOVISIE. Het relevante gevonden materiaal is terug te vinden in het literatuuroverzicht in onderdeel 6.2.

Bij het effectonderzoek (onderdeel 4) wordt onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit. Een toelichting op dit onderscheid vindt u in bijlage 1. Om de tekst in de methodebeschrijving zelf laagdrempelig te houden, worden de belangrijkste onderzoekskenmerken en resultaten zoveel mogelijk in woorden beschreven. De achterliggende cijfers vindt u in bijlage 3 en verder.





Wij wensen u veel inspiratie bij het lezen van deze methodebeschrijving. Wij hopen dat u zich hiermee een goed beeld kunt vormen van wat deze methode u te bieden heeft.





Samenvatting

1. Beschrijving methode

Doel

Doel van de Relim methodiek is het vergroten van de zelfredzaamheid, eigen regie en *empowerment* van mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, vaak in combinatie met sociale problematiek, door middel van werk.

Doelgroep

De doelgroep van de Relim methodiek bestaat uit mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, vaak in combinatie met sociale problematiek en een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen die deelneemt aan de Relim methodiek wordt vanaf het begin 'medewerker' genoemd. Deze benaming zorgt dat mensen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen en draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde.

Aanpak

De Relim methodiek kent een arbeidsrehabilitatietraject en een resocialisatietraject. Het arbeidsrehabilitatietraject bestaat uit vier opeenvolgende arbeidsmodules en twee optionele modules. De vier arbeidsmodules zijn: arbeidsgewenning, algemene arbeidstraining, specifieke arbeidstraining en externe arbeidstraining. In diverse leerwerkplaatsen ontwikkelen of versterken de medewerkers werknemers- en beroepscompetenties. De modules lopen op in complexiteit van het takenpakket en in mate van verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. Optioneel zijn de arbeidsoriëntatiemodule en de balansmodule. Deze modules helpen medewerkers een keuze voor een bepaalde vakrichting te maken en een goede balans tussen werk en privé te ontwikkelen en deze te stabiliseren. De twee resocialisatiemodules (Loon naar Werken en Via Via) zijn gericht op het ontwikkelen of versterken van pre-werknemerscompetenties bij dak- en thuisloze mensen met een alcohol- of drugsverslaving.

Werknemers worden begeleid en ondersteund door (assistent)werkbegeleiders en trajectbegeleiders. Op vooraf vastgestelde momenten overleggen werknemer en werkbegeleider over de stand van zaken, aandachtspunten en begeleiding. Een hulpmiddel hierbij is het individuele interne rapportageformulier dat bij iedere module hoort. Zowel de medewerker als de werkbegeleider kent een score toe aan gedrag. Op basis van de scores besluiten ze samen waar verder aan gewerkt wordt.

Materiaal

De Relim Methodiek. Een beschrijving (inclusief losse bijlage *Instrumenten*), geschreven door Prof. dr. Frans Nijhuis, Dr. Brigitte van Lierop en Drs. Enid Reichrath, in 2009 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Reset to Work. Arbeidsrehabilitatie en Re-integratie van mensen met een psychiatrische





beperking, geschreven door J. van Asperen en T. de Haas, in 2012 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Deze publicatie is te downloaden via www.relim.nl.

Uitvoerende organisaties

Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise heeft 12 (leer)werkplaatsen voor de resocialisatie- of arbeidsrehabilitatieprojecten en vakopleidingen. Relim heeft haar hoofdvesting in Landgraaf en beschikt over (leer)werkplaatsen in Brunssum, Heerlen en Maastricht.

Ontwikkelaar

Relim, Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise

Karl Wetzler (contactpersoon)

06 264 72 521 / 045 542 11 99

k.wetzler@relim.nl

www.relim.nl

2. Onderbouwing

Bij de ontwikkeling van de Relim methodiek is gebruik gemaakt van verschillende concepten. De belangrijkste hiervan zijn het Neurolinguïstisch programmeren (NLP), de Gestaltbenadering, Cognitieve Therapie en Ouderbegeleiding. Deze concepten helpen om te begrijpen waar het mis is gegaan en om in de begeleiding de juiste communicatie toe te passen. Daarnaast hebben rehabilitatie en de uitgangspunten van het 8-fasenmodel een rol gespeeld (Karl Wetzler, persoonlijke communicatie, 11-7-2012).

3. Onderzoek naar praktijkervaringen

Er zijn vier onderzoeken gedaan naar praktijkervaringen met de Relim methodiek (Managementteam Relim, 2010; Kempen, 2012; Krcmar, Wetzels & Worms, 2012; Nijhuis, Van Lierop & Reichrath, 2009). Begeleiders noemen als belangrijke kenmerken van de Relim methodiek dat iedereen de kans krijgt om te groeien, dat Relim het sociaal product boven het economisch product stelt, dat er in alles laagdrempeligheid is en dat het erom gaat wat de mensen zelf willen. Begeleiders vinden dat ze weliswaar dicht bij de medewerkers staan maar toch afstand bewaren. Er is volgens hen sprake van een normale werkgevers-werknemersrelatie maar wel één met opvang en begeleiding. Medewerkers hebben de gelegenheid hun eigen tempo te volgen. Een prettige werkomgeving die tijd en ruimte biedt voor stappen terug is essentieel.

Over het algemeen is de tevredenheid van de medewerkers voldoende. De algemene tevredenheid heeft in 2010 als gemiddeld rapportcijfer een 6,4. Dat is lager dan in 2006 en 2008 (7,2). De onderwerpen die in 2010 een hoger rapportcijfer dan een 6,4 krijgen, zijn het werk, begeleiding op de werkplaats en de samenwerking met en verhouding tot collega's. Een lager rapportcijfer dan een 6,4 krijgen de relatie met trajectbegeleiding/persoonlijke coach,





doorstromings- en opleidingsmogelijkheden en de tevredenheid met diverse onderwerpen met betrekking tot gezondheid en activiteiten. Het werk zien de medewerkers als een middel tot verandering, het geeft hen de kans om te groeien. Er wordt volgens hen in mogelijkheden gedacht en er wordt rekening gehouden met hun beperkingen. Ook het respect voor elkaar en de deskundige en toegankelijke begeleiders ervaren de deelnemers als belangrijk.

4. Effectonderzoek

Er zijn drie onderzoeken gevonden met directe aanwijzingen voor de effectiviteit van de Relim methodiek (F) (Relim; Kempen, 2012; Krcmar et al., 2012). Het gaat om monitoringonderzoeken, waarvan er één door Relim zelf uitgevoerd is en twee door studenten van Zuyd Hogeschool.

Uit het monitoringonderzoek van Krcmar et al. (2012) komt naar voren dat medewerkers in de vier verschillende fasen van het resocialisatietraject betere resultaten hebben op de gebieden veiligheid, gezondheid, arbeid en sociale integratie dan de medewerkers die twee jaar voor deelname zijn onderzocht.

Uit het monitoringonderzoek van Kempen (2012) naar 18 medewerkers van Loon naar Werken en 18 medewerkers van Via Via blijkt dat de medewerkers op de meeste levensgebieden positieve veranderingen doormaken gedurende de trajecten.

In 2011 sloot 35% van de medewerkers een arbeidsrehabilitatietraject positief af (Relim, 2012). De negatieve uitstroom was in 2011 17%. De rest verhuisde, werd opgenomen in een ziekenhuis, kwam in detentie of overleed. Van de medewerkers in het resocialisatietraject was de uitstroom 18% positief en 44% negatief.

5. Samenvatting werkzame elementen

- **Werk** is het belangrijkste middel in de aanpak en betekent niet alleen dagbesteding en inkomen, maar biedt ook structuur, contacten en identiteit.
- Er wordt gedacht in **mogelijkheden**, waarbij het beste in de werknemers naar boven wordt gehaald.
- Het gaat om waar de werknemer zelf aan toe is en **wat hij zelf wil**.
- Belangrijk is het op orde brengen van de **acht leefgebieden**.
- De aanpak is **gefaseerd en gestructureerd** waarbij *checklists* en de begeleidingsinstructies belangrijke hulpmiddelen zijn.
- Door te werken van **patientwise naar workwise en van streetwise naar workwise** wordt het patroon waar werknemers vaak al jaren in zitten, doorbroken.
- In de **begeleiding** staat de vertrouwensrelatie centraal. De begeleiding is 'kort op de man', consequent, stimulerend en ondersteunend.
- Door **uitwisseling** van ervaringen weet het personeel hoe het gesteld is met de medewerkers en hoe de voortgang verloopt.
- Het creëren van een **veilige omgeving** geeft werknemers tijd om te wennen, zorgt voor voldoende prikkels die binnen grenzen van belastbaarheid blijven, maakt het voor





werknemers mogelijk om zich te oriënteren en voorkomt schade en negatieve ervaringen.

- Het gevoel **erbij te horen** wordt gestimuleerd door bijvoorbeeld bedrijfskleding, onderlinge sociale contacten, activiteiten die maatschappelijk nut hebben, echte opdrachtgevers en externe werkplekken (indien mogelijk).
- **Flexibiliteit en maatwerk**, zodat activiteiten passen bij medewerker (bijvoorbeeld qua complexiteit, rustmomenten en verantwoordelijkheden).





1. Beschrijving methode

De beschrijving van de methode is gebaseerd op de volgende documenten:

De Relim Methodiek. Een beschrijving (inclusief losse bijlage Instrumenten), geschreven door Prof. Dr. Frans Nijhuis, Dr. Brigitte van Lierop en Drs. Enid Reichrath, in 2009 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Reset to Work. Arbeidsrehabilitatie en Re-integratie van mensen met een psychiatrische beperking, geschreven door J. van Asperen en T. de Haas, in 2012 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Als er in de beschrijving aanvullende informatiebronnen worden gebruikt, dan worden deze expliciet vermeld.

1.1 Probleemomschrijving

Afstand tot de arbeidsmarkt

Een groot aantal mensen neemt niet of nauwelijks (meer) deel aan de werkende samenleving. Dit zijn veelal mensen met psychische problematiek of een psychiatrisch ziektebeeld en, daaruit voortkomend, vaak zware sociale problematiek. Ook na behandeling in een psychiatrisch centrum is er voor veel mensen geen plek om zich verder te ontwikkelen.

Vaak willen ze wel werken, maar door hun grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen ze te maken met teleurstellingen en willen ze niet meer deelnemen aan de maatschappij.

Belang van arbeidsparticipatie

Meedoen, in de vorm van arbeidsparticipatie, is belangrijk. Het verhogen van de arbeidsparticipatie is een speerpunt in Nederland. Dit blijkt onder meer uit het SER-rapport (SER, 2007 in: Nijhuis et al., 2009) over de verhoging van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking en uit het rapport *Werken naar vermogen* van de commissie De Vries over de Sociale Werkvoorziening (commissie fundamentele herbezinning Wsw, 2008 in: Nijhuis et al., 2009).

Op basis van onderzoek van de Universiteit Maastricht (Zorgmonitor, 2008 in: Van Asperen & De Haas, 2012) blijkt dat mensen met psychische beperkingen dromen en ambities hebben over arbeid en participatie in de maatschappij. De drie belangrijkste hiervan zijn het hebben van betekenisvolle relaties, werk en gezondheid.

Een groot deel van de doelgroep wil gewoon participeren in de maatschappij en in werk. Ze hebben vanwege hun problematiek vaak geen (recente) opleiding of werkervaring. Dit veroorzaakt mede dat de kans op het vinden en behouden van werk voor hen veel kleiner is dan voor andere mensen.





De wet- en regelgeving ten aanzien van de arbeidsparticipatie van mensen met langdurige psychiatrische problemen, die vaak ook andere beperkingen hebben, gaat veranderen. Een deel van de AWBZ gaat naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo); arbeidsmatige dagbesteding en Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gaan naar Wet werken naar vermogen (Wwnv), Beschut Werk. Meer dan voorheen zal een deel van deze doelgroep aan de slag moeten bij reguliere werkgevers, een deel komt naar verwachting terecht in de nieuwe beschutte sociale werkplaats die binnen de Wwnv wordt ingericht. Een ander deel van deze doelgroep zal alleen via arbeidsmatige dagbesteding kunnen participeren.

Aantal

Geschat wordt dat 60 tot 70% van de burgers die zijn aangewezen op de Wet werk en bijstand (Wwb) of uitkeringen van het UWV te maken heeft met een beperking op basis van psychische problematiek. Dit betekent dat er in Nederland minstens 400.000 tot 500.000 mensen met een psychische beperking zijn in de arbeidzame leeftijd, die door hun beperking niet op eigen kracht in staat zijn werk te verwerven en te behouden (Van Asperen & De Haas, 2012).

Wij nemen bij het beschrijven van de omvang van het probleem de informatie uit de documentatie van de methode als uitgangspunt. Wanneer u wilt beschikken over meer actuele of gedetailleerde informatie, verwijzen wij u naar www.cbs.nl of www.scp.nl.

1.2 Doel van de methode

Doel van de Relim methodiek is het vergroten van de zelfredzaamheid, eigen regie en *empowerment* van mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, vaak in combinatie met sociale problematiek. Werk is het centrale middel dat wordt ingezet om aan de toekomst te werken. Daarbij is er voortdurend aandacht voor de sociale, mentale, fysieke en emotionele aanpassing van de medewerkers bij het vinden en behouden van werk dat aansluit bij hun individuele mogelijkheden en wensen. Dat kan vrijwilligerswerk zijn, maar ook werk binnen de Sociale werkvoorziening of in reguliere bedrijven.

Over de naam

Relim staat voor Rehabilitatie Limburg. De organisatie heette eerst Der Sjtjel, wat verwijst naar een in hoogte verstelbare stutbalk die in de steenkolenmijnen in Zuid-Limburg werd gebruikt om mijngangen te verstevigen en die mijnwerkers in staat stelde veilig te werken. De symboliek van de naam Der Sjtjel is het bieden van steun en veiligheid aan mensen met een psychosociale of psychiatrische beperking, die op zorg toegesneden steun en begeleiding nodig hebben om zo gewoon mogelijk aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen. Vanwege de uitbreiding van diensten en doelgroepen is de naam in 2012 gewijzigd in Relim, met de toevoeging 'Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise'.





1.3 Doelgroep van de methode

De doelgroep van de Relim methodiek bestaat uit mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, vaak in combinatie met sociale problematiek. Binnen deze doelgroep is een groeiende groep met 'triple' problematiek. Dat houdt in dat ze zowel een psychische/psychiatrische aandoening hebben als somatische problemen en een verslaving. Binnen de doelgroep bevinden zich dak- en thuislozen en mensen met verslavingsproblemen maar ook mensen met oorlogstrauma's en slachtoffers van verwaarlozing, mishandeling, incest, en verkrachting.

De volgende kenmerken zijn typerend voor de doelgroep.

- langdurig Wwb/Wajong/Wao
- langdurige behandeling en begeleiding
- Langdurig marginaal bestaan
- mislukt op school en/of vervolgopleiding
- IQ variërend van 65 tot 100
- mislukt op het werk
- hoge zorgconsumptie of juist zorgmijder.

Kandidaten voor de Relim methodiek komen onder meer binnen vanuit de dagbesteding van Ggz-instellingen, via de gemeente of via het UWV. Een groot deel van de kandidaten meldt zich uit eigen beweging aan; een kleine groep neemt deel omdat ze door hun uitkeringsinstantie zijn gestuurd. Die laatste groep vindt dit vaak geen probleem omdat ze vaak al langere tijd thuis zijn en liever iets anders willen.

Selectie

Een kandidaat medewerker die zich heeft aangemeld, start met een kennismakingsgesprek en een 'rondleiding' door de trajectbegeleider langs de verschillende werkplaatsen waar de medewerkers werken binnen de modules. Als de kandidaat zich vervolgens aanmeldt, volgt een intakegesprek waarin de kandidaat een beeld krijgt van de werkwijze van de methode en de trajectbegeleider een beeld krijgt van de achtergrond en motivatie van de kandidaat. Als de kandidaat positief is over de mogelijkheden van de methode, start de trajectbegeleider de voordracht van de medewerker voor de indicatiecommissie.

De trajectbegeleider verzamelt in contacten met de kandidaat de informatie die de selectiecommissie nodig heeft om te besluiten of de kandidaat wordt aangenomen. Dat zijn bijvoorbeeld arbeidsvaardigheden, sociaal functioneren, persoonlijkheidsfactoren, hulpbronnen, functioneren op andere levensgebieden, ernst en aard van de psychiatrische symptomen. Zo nodig raadpleegt de trajectbegeleider begeleidende, verwijzende en/of uitkerende instanties. De indicatiecommissie overlegt met de trajectbegeleider en bepaalt of de kandidaat tot de doelgroep behoort en wordt toegelaten tot Relim. Iedereen die deelneemt aan de Relim methodiek wordt vanaf het begin 'medewerker' genoemd. Deze benaming zorgt dat mensen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen en draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde.





1.4 Indicaties en contra-indicaties

De kandidaat past binnen de doelgroep van Relim als sprake is van de volgende kenmerken.

- Er is bij de kandidaat sprake van psychische problematiek of een psychiatrische stoornis, bijvoorbeeld depressiviteit, schizofrenie en borderline syndroom.
- De kandidaat is gemotiveerd, hij of zij wil werken en is bereid te veranderen. Uitingen van die motivatie zijn geuite wensen, getoonde interesse en het enthousiasme dat de kandidaat uitstraalt.
- De kandidaat is in staat te functioneren in een arbeidssituatie. De problematiek staat niet zo zeer op de voorgrond dat werken onmogelijk is. De kandidaat moet in staat zijn om minimaal vier halve dagen per week te werken (met uitzondering van de resocialisatiemodule Loon naar Werken).
- Er zijn geen andere mogelijkheden om elders te werken. Na overweging van mogelijke alternatieven en het bespreken van eerdere stappen en ervaringen, blijkt dat het volgen van de Relim methodiek de beste optie is voor de kandidaat.

1.5 Aanpak

Twee trajecten

De Relim methodiek bestaat uit een arbeidsrehabilitatie- en een resocialisatietraject, met werk als belangrijkste middel.

Het arbeidsrehabilitatietraject bestaat uit zes fasen of modules: vier opeenvolgende arbeidsmodules, een oriëntatiemodule en een balansmodule. In de arbeidsmodules ontwikkelen en versterken de werknemers hun werknemers- en beroepscompetenties. De arbeidsmodules zijn arbeidsgewenning, algemene arbeidstraining, specifieke arbeidstraining en externe arbeidstraining. De modules lopen op in complexiteit van het takenpakket en in mate van verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. In de module Arbeidsoriëntatie leren medewerkers een keuze voor een bepaalde vakrichting te maken en in de module Arbeid in balans leren ze een goede balans tussen werk en privé te ontwikkelen.

Het resocialisatietraject bestaat uit twee resocialisatiemodules voor dak- en thuislozen met een alcohol- of drugsverslaving: Loon naar Werken en Via Via. Dat zijn tevens de namen van de werkplaatsen, waar medewerkers pre-werknemerscompetenties ontwikkelen of versterken.

Trajectplan

Als de kandidaat wordt toegelaten, overlegt de trajectbegeleider met de algemeen coördinator van de modules in welke werkplaats de kandidaat zal worden ingezet en welke dagdelen hij aanwezig zal zijn. Met de toekomstige werkbegeleider overlegt de trajectbegeleider over het startmoment. De trajectbegeleider maakt een trajectplan met daarin het doel dat de kandidaat wil bereiken, de aandachtspunten en de benodigde begeleiding. Op de eerste werkdag introduceert de trajectbegeleider de medewerker op de werkplaats en ondertekent de medewerker het contract.

Bij iedere module hoort een individueel intern rapportageformulier, waarop gedrag aan de hand





van en vijfpuntsschaal wordt gescoord door zowel de medewerker als de werkbegeleider. Op basis van de scores besluiten ze samen waar verder aan gewerkt wordt.

Overlegstructuren

Om methodisch en consequent te kunnen handelen, kent Relim de volgende overlegstructuren.

- Werknemer en werkbegeleider overleggen op vooraf vastgestelde momenten over de stand van zaken, aandachtspunten en begeleiding.
- De werkbegeleiders overleggen iedere ochtend met elkaar.
- De werkbegeleiders overleggen wekelijks met de trajectbegeleiders over de voortgang van de individuele medewerkers.
- De trajectbegeleiders van de modules Loon naar Werken en Via Via overleggen tweewekelijks met externe partijen over de voortgang van de individuele medewerker.
- De Medewerkersraad (MR) geeft de directie gevraagd en ongevraagd advies over regels en ontwikkelingen die voor meerdere medewerkers consequenties hebben.

Leerwerkplaatsen

Binnen het arbeidsrehabilitatietraject vinden de werkzaamheden plaats in leerwerkplaatsen als Administratie, Auto restauratie, Groen, Hout, Kantineschoonmaak en Metaal. De leerwerkplaatsen zijn geaccrediteerd als leerwerkbedrijf zodat medewerkers door vakopleidingen te volgen ook beroepscompetenties ontwikkelen. Een medewerker kiest bij de start van zijn traject voor een bepaalde leerwerkplaats, maar kan tijdens het traject van leerwerkplaats wisselen. In de regel is de keuze aan het begin van module 3 (Specifieke arbeidstraining) definitief.

De leerwerkplaatsen Workforcebeheer en Workforce vormen de verbindende schakel tussen werken in de beschutte omgeving van Relim en een reguliere baan. Workforce hoort bij module 4, maar in de praktijk werken er ook mensen uit andere modules. Workforcebeheer is een leerwerkplaats als Hout en Groen, waar deelnemers alle modules kunnen doorlopen.

1. De module Arbeidsgewenning

In de eerste module is de medewerker gericht op het wennen aan de arbeidssituatie. Het gaat om wennen aan het omgaan met andere medewerkers (sociale aanpassing), om het verdelen van de energie tussen werk en thuis, zowel in psychisch als in fysiek opzicht (mentale en fysieke aanpassing), om het zich veilig en geaccepteerd voelen in de werksituatie (emotionele aanpassing) en om het kiezen van een vakrichting.

De module Arbeidsgewenning duurt in principe twee maanden. Daarna stroomt de medewerker door naar de module Algemene Arbeidsvaardigheden, maar hij kan ook meer tijd krijgen. Een andere optie is dat hij tijdelijk opgenomen wordt of geplaatst wordt in de dagbesteding.

Optioneel: De module Arbeidsoriëntatie

Als de medewerker na de module Arbeidsgewenning nog geen keuze heeft gemaakt voor een bepaalde vakrichting, kan hij deelnemen aan de module Arbeidsoriëntatie. Hier kan de medewerker bijvoorbeeld gebruik maken van beroepskeuzetesten, kennis maken met de vakinhoudelijke richtingen in de verschillende leerwerkplaatsen van Relim of zich extern oriënteren door middel van excursies en snuffelstages bij bedrijven.

Als de medewerker een vakrichting heeft gekozen, gaat hij alsnog door naar de tweede module.





2. De module Algemene Arbeidstraining

In de tweede module leren de medewerkers basale arbeidsvaardigheden die in nagenoeg alle soorten werksituaties nodig zijn. Naast instrumentele en technische vaardigheden (nauwkeurigheid, tempo, werkritme en omgang met materialen) gaat het ook om arbeidshouding (het tonen van initiatief, inzet en discipline), om sociale arbeidsvaardigheden (omgang en samenwerking met collega's, accepteren van leiding en conflicthantering) en om zaken als zelfstandig functioneren, aandacht en concentratie en instrueerbaarheid.

De module duurt minimaal drie maanden en kan telkens met een maand worden verlengd.

Na afronding kunnen medewerkers uitstromen naar vrijwilligerswerk of de sociale werkvoorziening. Ook kunnen ze zich verder specialiseren en deelnemen aan de derde module, de Specifieke Arbeidstraining. Medewerkers die nog onvoldoende balans in werk en privé hebben gevonden, kunnen deelnemen aan de module Arbeid in balans.

Optioneel: De module Arbeid in balans

In deze module werken medewerkers aan het bereiken van evenwicht in hun leven, in werk en privé. In deze module werkt de medewerker aan zes situaties:

1. van chaos naar structuur
2. van zelfover- en onderschatting naar een reëel zelfbeeld
3. van zinloos naar zinvol bezig zijn
4. van een onveilige naar een veilige sfeer
5. van sociaal isolement naar sociale contacten
6. van onder- en overbelasting naar een evenwichtige belasting.

De medewerker werkt in een veilige, niet betaalde arbeidsomgeving in één van de leerwerkplaatsen. Van hieruit kan hij instromen in de module Specifieke arbeidstraining en gebruik maken van de externe stages van de vierde module. Medewerkers die niet het vermogen hebben om aan een specifieke arbeidstraining deel te nemen, hebben de mogelijkheid om hier op het behaalde niveau te blijven functioneren.

3. De module Specifieke Arbeidstraining

De trajectbegeleider en de medewerker analyseren de toekomstige beroepsrichting of opleiding en brengen in kaart welke arbeidsvaardigheden training nodig hebben. Soms moet de medewerker een opleiding of training gaan volgen in de regio, maar dan kan het praktijkgedeelte worden ingevuld binnen de leerwerkplaatsen van Relim.

Na afronding van deze module stroomt de medewerker door naar de vierde en laatste module, gaat hij rechtstreeks betaald werk verrichten in een beschutte of reguliere werkomgeving, of gaat hij deelnemen aan de module Arbeid in balans.

De duur van deze derde module wisselt en hangt af van de snelheid waarmee de medewerker zich de arbeidsvaardigheden eigen maakt en de tijd die de opleiding of training kost.

4. De module Externe Arbeidstraining: Workforce

Deze module is voor medewerkers die toe zijn aan een vervolgstap of die ter oriëntatie buiten Relim willen werken. De medewerkers werken in reguliere bedrijven, in kleinere of grotere groepen. Ze werken, vaak naast de werknemers van het bedrijf, aan een eigen specifiek afgebakend takenpakket. In de evaluatiegesprekken met de medewerker, de werkbegeleider en de trajectbegeleider worden ook de bevindingen van de externe werkgever meegenomen.





Resocialisatietraject

Relim heeft speciaal voor de doelgroep dak- en thuislozen met een alcohol- of drugsverslaving twee modules ontwikkeld die hen ondersteunen in het vinden van hun weg terug in de maatschappij. Ging het bij de voorgaande modules om het ombuigen van 'patientwise' gedrag naar 'workwise' gedrag, hier gaat het om het ombuigen van 'streetwise' naar 'workwise' gedrag. Ook hier is werk het middel om dit te bereiken.

In de resocialisatiemodules werkt de medewerker aan werkgerelateerde vaardigheden en aan de zogenoemde acht leefgebieden (zie 2.2). Werkbegeleiders, assistent werkbegeleiders en trajectbegeleiders ondersteunen hem daarin. Dagbesteding wordt binnen Relim in de werkplaats ingevuld, maar voor de andere zeven leefgebieden onderhouden de begeleiders contacten met andere organisaties.

Als de medewerker de resocialisatiemodules heeft doorlopen en de acht leefgebieden op orde heeft, is hij klaar om 'weer terug te gaan naar de maatschappij'. Sommigen kunnen dit meteen en kiezen voor vrijwilligerswerk, de sociale werkvoorziening of regulier werk. Anderen willen zich graag verder ontwikkelen in een bepaald vakgebied en starten met de eerste of tweede module van het arbeidsrehabilitatietraject van de Relim methodiek.

Resocialisatiemodule 1: Loon naar Werken

In deze module werken de medewerkers aan het heroveren van een vaste structuur en een werkritme en aan *empowerment*. De medewerkers zijn vaak afkomstig uit de dag- en nachtopvang. Als de medewerkers een eigen vast woonadres hebben, op de werkplek verschijnen zonder drugs gebruikt te hebben, hun afspraken nakomen en ten minste vier dagdelen per week komen werken, kunnen ze doorstromen naar de tweede module: Via Via.

Resocialisatiemodule 2: Via Via

In deze module werken de medewerkers aan een verandering in sociaal gedrag. Het gedrag van de straat leren ze zichzelf af en vervolgens werken ze toe naar het bereiken van de status van 'medewerker met sociaal aanvaardbaar gedrag'. Er zijn binnen deze module vier fasen te onderscheiden die uiteindelijk leiden tot de beoogde gedragsverandering:

- een gewenningsfase
- een aanpassingsfase
- een fase waarin het leren verantwoordelijkheid nemen centraal staat en
- een fase waarin gewerkt wordt aan de volharding in het geleerde.

1.6 Materiaal

De Relim Methodiek. Een beschrijving (inclusief losse bijlage Instrumenten), geschreven door Prof. dr. Frans Nijhuis, Dr. Brigitte van Lierop en Drs. Enid Reichrath, in 2009 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Naast een beschrijving van de Relim methodiek is er een bijlage *Instrumenten* waarin een overzicht wordt gegeven van alle procedures en formulieren die worden toegepast in de





verschillende modules, die deel uitmaken van de arbeidsrehabilitatie- en resocialisatietrajecten van de Relim methodiek.

Beide documenten zijn te downloaden via www.startfoundation.nl.

Reset to Work. Arbeidsrehabilitatie en Re-integratie van mensen met een psychiatrische beperking, geschreven door J. van Asperen en T. de Haas, in 2012 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

In deze publicatie wordt Relim niet alleen als methode voor de werkvloer beschreven, maar ook als bedrijfsmodel voor een maatschappelijke onderneming. De succesfactoren van Relim als een specifiek bedrijfsmodel zijn uitgewerkt in concrete en specifiek toetsbare elementen.

Deze publicatie is te downloaden via www.relim.nl.

1.7 Uitvoerende organisaties

Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise richt zich door *empowerment, employability en learnability* op het versterken en ontwikkelen van competenties bij mensen met psychische en/of verslavingsproblemen. Hiervoor zijn, verspreid over de regio Zuid-Limburg, diverse (leer)werkplaatsen ingericht waar deze mensen een resocialisatie- of arbeidsrehabilitatieproject doorlopen en een vakopleiding kunnen volgen. Relim heeft haar hoofdvestiging in Landgraaf en beschikt verder over (leer)werkplaatsen in Brunssum, Heerlen en Maastricht. Relim heeft 16 werkplaatsen en leerwerkplaatsen, verspreid over vier vestigingen in Zuid-Limburg:

- Landgraaf: Leerwerkplaatsen Administratie, Assemblage, Groen, Hout, kantine/Schoonmaak, Metaal, Montage, Workforce en Workforce Beheer
- Brunssum: Leerwerkplaats:Autorestauratie
- Heerlen: Werkplaatsen Loon naar Werken Binnen, Loon naar Werken Buiten en Via Via
- Maastricht: Werkplaatsen Loon naar Werken Binnen, Loon naar Werken Buiten en Via Via.

1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder

De professionele medewerkers van Relim hebben interesse in mensen, zonder oordeel, zijn positief, ontwikkelgericht en optimistisch. Ze zijn flexibel, hebben vermogen tot zelfreflectie en houden van afwisseling. Ze moeten niet alleen vakinhoudelijke kennis en kennis van de werksoorten hebben, ze moeten ook kennis hebben van de doelgroep en hoe deze begeleid moet worden.





(Assistent) werkbegeleiders

De (assistent) werkbegeleider in de werkplaats kan goed uitleggen, heeft passie voor zijn werk, heeft aandacht voor de medewerker, is loyaal naar de medewerkers en heeft humor. Hij is in staat om de medewerker zijn talenten te laten zien en stimuleert de medewerker iets te doen met deze talenten. Bovenal is de (assistent) werkbegeleider flexibel.

De (assistent) werkbegeleider moet alert zijn op aanwijzingen dat er iets aan de hand is met een medewerker. Als er problemen zijn, speelt de (assistent) werkbegeleider hierop meteen in. De werkbegeleider moet kunnen acquireren. Hij is in staat nieuwe werkopdrachten te verwerven en te regelen en contact met leveranciers te onderhouden.

Begeleiders resocialisatiemodules

Aan de begeleiders binnen de resocialisatiemodules Loon naar Werken en Via Via worden extra eisen gesteld. Zij zijn gericht op het afleren van de straatnormen en het aanleren van nieuwe normen. Daarvoor moeten ze in staat zijn consequent en uniform te handelen, een 'strak regime' te hanteren en de medewerkers altijd een perspectief te bieden. Ze hebben, vaak vanuit eigen ervaring, affiniteit met de doelgroep. Ze hebben zelf drugs gebruikt of hebben in de naaste omgeving de gevolgen gezien van het gebruik.

Trainingen en cursussen

Personeel dat gaat werken met de Relim methodiek, wordt bij Relim getraind om de methode goed te kunnen toepassen. Het personeel volgt met regelmaat trainingen en cursussen om *up to date* te blijven wat betreft de benodigde kennis en vaardigheden om de medewerkers te begeleiden. Dat kunnen vakinhoudelijke cursussen en opleidingen zijn maar ook cursussen voor werkbegeleiders over verslavingszorg of gesprekstechnieken gericht op mensen met een psychiatrische beperking. Trajectbegeleiders krijgen de gelegenheid om een training IRB te volgen (Individuele Rehabilitatie Benadering). Tegelijkertijd organiseert het personeel onder elkaar ook trainingen. Zo organiseren de begeleiders van de module Loon naar Werken maandelijks een rollenspel met de collega's (team) om af te stemmen over hoe je op bepaalde situaties reageert. Dit ten behoeve van de uniformiteit in hun handelen.

Relim heeft een expertisecentrum waar training, coaching, supervisie en projectmanagement plaatsvinden (zie 1.9).

1.9 Overige randvoorwaarden

Indicatiestelling

Relim werkt met een indicatiecommissie die besluit of een kandidaat wordt aangenomen (zie 1.4).

Kwaliteitsbewaking

- Relim houdt tevredenheidsonderzoeken onder de medewerkers. Tot nu toe is dat drie keer gebeurd, in 2006, 2008 en 2010 (zie 3.2).
- Relim heeft een expertisecentrum opgericht waarin businessmodellen, methoden en





instrumenten worden ontwikkeld en geïmplementeerd en waar training, coaching, supervisie en projectmanagement plaatsvinden. Dit gebeurt zowel voor de eigen organisatie als ten behoeve van organisaties voor maatschappelijke opvang, geestelijke gezondheidszorg, Wet sociale werkvoorziening en (gemeentelijke) overheden. Daarnaast vindt onderzoek plaats naar de kwaliteit, resultaten, inhoudelijke en financiële effecten van de Relim-aanpak in vergelijking met andere methoden en worden vakopleidingen aan derden aangeboden.

Werk- en opleidingsmogelijkheden

Werk speelt een belangrijke rol binnen alle modules van de Relim methodiek. Dat betekent dat er voldoende werk moet zijn, met voldoende differentiatie in complexiteit en verantwoordelijkheid. Er moet dan ook structureel aandacht zijn voor acquisitie in uitvoering en beleid.

Ook opleiding speelt een belangrijke rol: medewerkers kunnen in- en extern een opleiding volgen. Daarvoor zoekt een opleidingscoördinator geschikte opleidingen, regelt deelname van medewerkers en is aanspreekpunt voor externe aanbieders van opleidingen en voor interne begeleiders van de betreffende medewerkers. Om de kans op succesvolle afronding van de opleiding te vergroten, worden de vorderingen van de medewerkers en de organisatorische afstemming besproken in een begeleidingscommissie met vertegenwoordigers van de verschillende opleidingen.

Kosten van de interventie

De kosten van de Relim methodiek bestaan uit:

- huisvesting
- infrastructuur/werkplaatsen
- begeleiding door trajectbegeleiders en werkbegeleiders
- opleiding van begeleiders
- rapportage en verantwoording naar de opdrachtgevers van Relim.

De personele kosten vormen het grootste deel van de totale kosten (75%). De *caseload* van een werkbegeleider is vier tot 15 medewerkers. De caseload van een trajectbegeleider is 30 tot 60 medewerkers.

Financiering

De financiering van de Relim methodiek verloopt verschillend en hangt deels samen met de uitkeringssituatie van de medewerkers. Leidend voor wie financiert is de haalbaar geachte ontwikkeldoelstelling en/of de indicatie van de medewerkers.

Relim werkt met Wsw-medewerkers die betaalde arbeid verrichten en met medewerkers die een traject volgen via gemeente of AWBZ en vrijwilligerswerk doen. Voor een Wsw-medewerker ontvangt Relim ongeveer € 34.000 per jaar (prijsspeil 2012) van het Rijk, waarvan een deel bestemd is voor het salaris van de medewerker. Met het verschil tussen salaris en Rijksbijdrage financiert Relim het traject. De vrijwillige medewerkers werken met behoud van uitkering, met een vergoeding per gewerkt dagdeel. Hiervoor krijgt Relim ongeveer € 40 per dagdeel via de AWBZ of de gemeente.





De inkomsten uit productie en diensten bedragen ongeveer 25% van de totale inkomsten van Relim. In 2010 bedroegen de inkomsten uit productie en diensten circa € 600.000.

1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies

Nadere studie moet uitwijzen of er soortgelijke methoden zijn en/of in welke mate deze methode(n) vergelijkbaar is (zijn).

1.11 Contactgegevens ontwikkelaar

Relim, Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise
Postbus 31156
6370 AD Landgraaf
045 542 11 99
www.relim.nl

Contactpersoon

Karl Wetzler
06 264 72 521 / 045 542 11 99
k.wetzler@relim.nl





2. Onderbouwing

2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode

De Relim methodiek is ontwikkeld vanuit de praktijk waarbij gebruik is gemaakt van verschillende theoretische concepten (zie 2.2). Dit verliep in drie fasen (www.relim.nl, gedownload 10-7-2012).

Fase 1: 1988-2000: Dagbesteding en arbeid

De initiatiefnemer van de ontwikkeling van de Relim methodiek, een arbeidstherapeut bij een psychiatrisch centrum, constateerde dat mensen na afronding van hun behandeling geen plek hadden om zich verder te ontwikkelen. De afstand tot de arbeidsmarkt was nog te groot waardoor deze mensen vaak weer terugvielen in hun oude problematiek (Van Asperen & De Haas, 2012). Met behulp van een provinciale subsidie startte in 1988 een kleine werkplaats, waar assemblagewerkzaamheden werden uitgevoerd onder de naam Stichting Aangepaste Werkvormen Oostelijk Zuid-Limburg Der Sjtjel (Karl Wetzler, persoonlijke communicatie, 9-7-2012). In deze fase richtte Der Sjtjel zich vooral op het ontwikkelen / versterken van algemene arbeidsvaardigheden. Deze algemene arbeidsvaardigheden waren nog niet gedifferentieerd zoals later in de modules.

Fase 2: 2000-2005: Arbeidsrehabilitatie en resocialisatie

Vanwege de grote drugsoverlast in Heerlen, dat binnen het werkgebied van Der Sjtjel lag, wilde Der Sjtjel een bijdrage leveren aan het oplossen van dit probleem. Der Sjtjel zocht en vond een begeleider/ontwikkelaar die hierbij paste: Karl Wetzler. Hij werkte toen al 15 jaar binnen de verslavingszorg en hield zich de laatste vier jaar bezig met arbeidsrehabilitatie. Daar leerde hij wat effectief was en wat niet. Alle eerder opgedane kennis bracht hij samen tot een concept voor de doelgroep verslaafden en de doelgroep mensen met een psychiatrische stoornis. In 2004 heeft Relim in het kader van het Europees Sociaal Fonds deze aanpak beschreven. Daaruit ontstonden de resocialisatiemodules Via Via en Loon naar Werken. Deze modules zijn gericht op (ex) dak- en thuislozen met een verslavingsprobleem. Omdat de aanpak vrij nauw luistert, begon Karl Wetzler vervolgens met het trainen van het personeel (Karl Wetzler, persoonlijke communicatie, 9-7-2012).

In 2001 kreeg Der Sjtjel de aanwijzing om de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit te voeren voor mensen met een ernstige psychische beperking.

Fase 3: 2005-heden: Vakopleidingen en expertise

Gaandeweg werden beroepsopleidingen steeds belangrijker in de dienstverlening. Sinds 2009 hebben tien verschillende branches de leerwerkplaatsen erkend als leerwerkbedrijf. Jaarlijks volgen inmiddels meer dan 100 medewerkers een (vak)opleiding. Ook worden de opleidingen aan derden aangeboden, dat wil zeggen personen die moeite hebben met het vinden of behouden van reguliere praktijk- of stageplaatsen, maar die niet behoren tot de doelgroep van Relim. Het kan hierbij gaan om leerlingen van een ROC of om uitkeringsgerechtigden die een





scholing met behoud van uitkering volgen (Karl Wetzler, persoonlijke communicatie, 9-7-2012). Om de methode in brede zin te onderhouden en te verbeteren, is er onlangs een expertisecentrum opgericht. Dit centrum biedt de opgedane kennis en ervaring nu aan organisaties voor maatschappelijke opvang, ggz, Wsw en gemeenten. Vanwege de uitbreiding van diensten en doelgroepen is de naam op 1 oktober 2010 gewijzigd in Relim, met de toevoeging 'Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise'. Ook zijn de namen van de modules aangepast. Bijvoorbeeld: wat vroeger 'Beschut werk' heette, is nu 'Arbeid in balans'.

Verbeteracties

In 2006, 2008 en 2010 heeft Relim tevredenheidsonderzoeken laten uitvoeren (zie 3). De resultaten van deze onderzoeken hebben geleid tot verbeteracties. Ook de uit- en doorstroomcijfers hebben tot verbeteracties geleid. Zo zijn de doorstromingskansen vergroot door middel van toepassing van de EVC-methode (Erkenning van Verworven Competenties). Naast toepassing van EVC en beroepsopleidingen worden ook beroepsgerichte cursussen bij particuliere opleidingsinstituten en educatieve cursussen in het kader van volwasseneneducatie in samenwerking met diverse ROC's uitgevoerd. De Workforces zijn uitgebreid ter bevordering van door- en uitstroom naar (gesubsidieerd) werk. Andere verbeteracties betreffen bijvoorbeeld aandacht voor materiële behoeften, meer variatie in werkaanbod, betere communicatie met de werkbegeleiding, invoeren van een buddsysteem voor het leren van nieuwe dingen, uitleg wat het protocol ziekteverzuim inhoudt.

2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak

Bij de ontwikkeling van de Relim methodiek is gebruik gemaakt van verschillende concepten. De belangrijkste hiervan zijn het Neurolinguïstisch programmeren (NLP), de Gestaltbenadering, Cognitieve Therapie en Ouderbegeleiding. Deze concepten helpen om te begrijpen waar het mis is gegaan en om in de begeleiding de juiste communicatie toe te passen. Daarnaast hebben rehabilitatie en de uitgangspunten van het 8-fasenmodel een rol gespeeld (Karl Wetzler, persoonlijke communicatie, 11-7-2012).

Neurolinguïstisch programmeren (NLP)

De ontwikkelaar verwijst voor een verklaring van het succes van de Relim methodiek naar Richard Bandler en John Grinder (1992), twee grondleggers van neurolinguïstisch programmeren (NLP) en naar Milton Erickson (1987), grondlegger van de moderne hypnotherapie en de inspiratiebron achter NLP. Zij stellen dat een behandelaar vaak uit het onbewuste het juiste onderneemt om succes te hebben. Ze leren behandelaren om dit onbewuste bewuster te maken en het daardoor beter toe te passen, zoals een timmerman beter werk kan leveren met beter materiaal. In die bewustwording komt herkenning van veel eerder opgedane kennis naar voren. Onbewuste kennis over de doelgroep van Relim was aanwezig bij één van de coördinatoren van Relim. Hij bracht deze kennis over aan het uitvoerend personeel door ze te vertellen hoe ze een gesprek konden aangaan en door ze te laten zien dat het





werkte. Door te beschrijven hoe de methode op de werkvloer wordt uitgevoerd, wordt het onbewuste bewust.

Gestaltbenadering

Daarnaast is kennis ontleend aan het werk van Fritz Perls over Gestalttherapie (1995). Belangrijke elementen hierin zijn het ervaren in het hier-en-nu, het aangaan van de dialoog en het actief werken met polen in gedachten en overtuigingen. Deze elementen komen terug in de wijze waarop medewerkers van Relim worden begeleid.

Cognitieve Therapie

Verder hebben de technieken van Cognitieve Therapie van Robert L. Leahy (2004) een rol gespeeld. Hierbij identificeert en bespreekt de hulpverlener gedachten en overtuigingen van cliënten, wijzigt patronen van piekeren, zelfkritiek en erkenningzoekend gedrag, evalueert persoonlijke schema's, intervenueert in emotionele processen en moedigt de cliënt aan nieuwe ervaringen op te doen. In de Relim methodiek passen begeleiders deze technieken toe.

Ouderbegeleiding

Ook is gebruik gemaakt van de opvattingen van Alice van der Pas over ouderbegeleiding als methodiek (2006). De ontwikkeling van psychische scheefgroei begint vaak in de vroegste kindertijd (0 tot 7 jaar). Van der Pas geeft voorbeelden van een gezonde ouder-kindrelatie, maar ook voorbeelden van een slechte ouder-kindrelatie, bijvoorbeeld incestervaringen, mishandeling en verwaarlozing. Bij de Relim methodiek gaat het om het begrijpen wat er mis is gegaan en daar gebruik van te maken in de communicatie met de medewerkers.

Rehabilitatie

De Relim methodiek sluit aan bij de opvattingen van Droës & Nuy (2007) en Nuy (2007). Zij zeggen dat het erom gaat dat de hulpverlener moeite doet om de leefwereld van de ander te leren kennen en de eigen perspectieven die de ander vanuit zijn leefwereld hanteert, serieus te nemen. Rehabilitatie richt zich op wat mogelijk is, niet op de beperkingen en sluit aan op het dagelijks leven van de cliënt. Rehabilitatie is een proces en betekent verandering. Herkenning van de reacties die mensen hebben op veranderingen in hun leven is cruciaal voor goede rehabilitatie. Dit sluit aan bij Rogers (in Lang & Van der Molen, 1991 in: Relim, z.j.), die stelt dat het belangrijk is dat de helper de medewerker onvoorwaardelijk accepteert. Dit betekent niet dat een helper het altijd eens moet zijn met de cliënt of dat hij alles goed moet vinden wat de cliënt denkt en doet. Hij laat de ander in zijn waarde en onderkent en respecteert het eigene van de cliënt in al zijn facetten zonder hem te be- of veroordelen. De houding van de begeleider is bij Relim dan ook van cruciaal belang.

Uitgangspunten van het 8-fasenmodel

De Relim methodiek sluit met haar visie op werk en de ontwikkeling er naar toe aan bij de uitgangspunten van het 8-fasenmodel van MOVISIE (Van Asperen & De Haas, 2012 en Kempen, 2012):

Positief mensbeeld

De Relim methodiek heeft aandacht voor het gezonde en gelooft in verandering en het





zelfherstellend vermogen van mensen. Het geloof in verandering is het vertrekpunt in de dienstverlening. Met iedere deelnemer afzonderlijk wordt samen ontdekt wat de hoogst haalbare vorm is van een kwalitatief goede werksituatie.

Holistische visie en integrale aanpak

De Relim methodiek heeft aandacht voor de mens in zijn geheel, voor alle acht onderscheiden leefgebieden waarbij de aandacht uit gaat naar drie aspecten:

1. het functioneren van de deelnemer op elk leefgebied
2. de beleving van de deelnemer op elk leefgebied
3. de verhouding van de deelnemer met zijn omgeving.

Krachtgerichte benadering

De Relim methodiek sluit aan bij de bestaande kracht en talenten van de deelnemer. Alles is erop gericht deze kracht te versterken, met als doel werknemersvaardigheden en vakvaardigheden zo goed mogelijk te ontwikkelen, gericht op het verwerven en behouden van zo volwaardig mogelijk werk en een bijbehorend inkomen.

Participatie

De deelnemer is een volwaardige en serieuze samenwerkingspartner in het arbeidsontwikkelingsproces. Deze aanpak versterkt het voorgaande uitgangspunt en benadrukt de eigen verantwoordelijkheid van de Relim-medewerker.

Maatschappelijk kwetsbaren als doelgroep

Het gaat hier om deelnemers die door hun beperking niet in staat zijn op eigen kracht werk te vinden en te houden. De deelnemers zijn kwetsbaar en worden door verschillende problemen of oorzaken geconfronteerd met achterstand en/of sociaal isolement. Anders dan bij het 8-fasenmodel gaat het bij de Relim methodiek niet alleen om personen die zijn opgenomen in een instelling voor maatschappelijke opvang.

Planmatige samenwerking met een vaste begeleider

Het cyclische proces van analyseren, plannen, uitvoeren en evalueren vormt de kern van de continue begeleiding en ondersteuning van de Relim-deelnemer. Daarbij heeft Relim gekozen voor vaste begeleiders. Dit zorgt voor continuïteit, bestendigheid in de relatie en helderheid in de samenwerking met collega's. Gelijkwaardigheid, respect en aandacht voor de kracht van de deelnemer zijn kernwaarden in deze manier van werken.





3. Onderzoek naar praktijkervaringen

De beschrijving van de praktijkervaringen van de professional en cliënt/burger zijn gebaseerd op:

1. *Samenvatting Resultaten Medewerkertevredenheidsonderzoek 2010* geschreven door het managementteam van Relim.

In deze samenvatting zijn de resultaten weergegeven van het tevredenheidsonderzoek dat Relim in 2010 onder haar medewerkers heeft gehouden en dat is uitgevoerd door Licom b.v., afdeling Arbo-dienst. Het doel van dit onderzoek was het verzamelen van informatie vanuit de medewerkers die werken in Landgraaf, Brunssum, Sittard en Heerlen/Maastricht.

De medewerkers hebben een schriftelijk vragenlijst ingevuld. Ex-medewerkers en negatieve uitstroom zijn (nog) niet meegenomen omdat de groep op jaarbasis relatief klein is en niet altijd te traceren is.

Van de 362 verstuurd vragenlijsten zijn er 231 teruggestuurd. Dat betekent een respons van 64%, meer dan in 2008 (56%) en evenveel als in 2006.

2. De publicatie *De Relim Methodiek. Een beschrijving*, (inclusief losse bijlage Instrumenten), geschreven door Prof. dr. Frans Nijhuis, Dr. Brigitte van Lierop en Drs. Enid Reichrath en in 2009 uitgegeven door Relim in Landgraaf.

Deze publicatie is in eerste instantie bedoeld om de Relim methodiek te beschrijven en op deze manier overdraagbaar te maken. De informatie is verzameld via:

- Een documentenanalyse, onder andere ISO-documenten met betrekking tot de methode, dossiers van de medewerkers, werkplaatsmodules en documenten die gaan over zaken waarin Der Sjtjel zich onderscheidt van de gewone Wsw of ggz.
- Mondelinge interviews met:
 - verantwoordelijke stafleden over de achtergrond en opzet van de aanpak (directeur, bedrijfsleider, per personeelsfunctionaris, beleidsmedewerkster, projectmanager/coördinator Relim, coördinator trajectbegeleiding / persoonlijke coaching, controller)
 - de professionals (de psycholoog over de opzet en achtergrond, de trajectbegeleiders over de werkwijze in relatie tot de verschillende doelgroepen (twee persoonlijke coaches van Relim, twee trajectbegeleiders), de verantwoordelijke teamleiders of werkbegeleiders over tot de praktijk van het proces om meer zicht te krijgen op de daadwerkelijke inhoud van de modules en de wijze waarop de begeleiding in de praktijk gestalte krijgt (5)
 - vertegenwoordigers van de cliëntenraad (3)
- Focusgroepen (2) met medewerkers om de resultaten te toetsen.

3. *Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers*, geschreven door I. Kempen en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.





Deze publicatie is het eindwerkstuk van een afstudeeronderzoek bij de twee resocialisatiemodules Loon naar Werken en Via Via van de Relim methodiek waarbij Relim de rol van opdrachtgever had. Naast een monitoringdeel (zie 4.1) zijn er drie medewerkers van Loon naar Werken geïnterviewd, vier van Via Via en vijf mensen die Via Via (en Loon naar Werken) hebben afgerond om er zo achter te komen wat de resocialisatiemodules volgens de medewerkers zelf opleveren.

4. *Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start*, geschreven door S. Krcmar, L. Wetzels en G. Worms en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Deze publicatie is het eindwerkstuk van een afstudeeronderzoek bij de twee resocialisatiemodules Loon naar Werken en Via Via van de Relim methodiek waarbij Relim de rol van opdrachtgever had. Naast een monitoringdeel (zie deel 4.1) zijn er interviews gehouden met 15 medewerkers over de situatie twee jaar voor aanvang van het Relim-traject (in retrospectief): zes medewerkers van Loon naar Werken, vijf van Via Via en vier uitstromers. Er zijn in totaal 19 interviews gehouden met acht medewerkers van Loon naar Werken, vier van Via Via fase 1 & 2, vier van Via Via fase 3 & 4 en drie 3 uitgestroomde medewerkers na afronding van Via Via. Hierna gaan we in op de kwalitatieve bevindingen van de interviews van het onderzoek.

3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder

Visie

Personeelsleden geven aan dat bij Relim iedereen de kans krijgt om te groeien, dat Relim het sociaal product boven het economisch product stelt, dat er in alles laagdrempeligheid is en dat het erom gaat wat de mensen zelf willen (Nijhuis et al., 2009). Ter illustratie volgen hieronder twee citaten van begeleiders.

“De idee is om de mensen door de voordeur binnen te laten, goed te ondersteunen maar vervolgens ook weer door de achterdeur te laten gaan. En de achterdeur is alleen gericht op SW of regulier. Als dat niet er in zit, dan kunnen de medewerkers gewoon in huis blijven, in de verschillende kamers die het huis tot haar beschikking heeft. Het openzetten van de achterdeur is niet voldoende; medewerkers moeten de kans krijgen om te onthechten, om klaar te zijn om het huis te verlaten.”

“Door de drijfveren van de medewerkers te achterhalen, kom je erachter wat iemand graag wil bereiken. Dan is het zaak om samen met de medewerker realiseerbare doelen te formuleren vanuit de eigen wensen van de medewerker. Zodra ze het zelf niet willen, komt vroeg of laat het verwijt ‘dat moest ik van jou doen’.”





Sociale omgang

Over de sociale omgang merken de personeelsleden op dat respect voor elkaar heel belangrijk is en dat uit zich in woord en gedrag. Ook moeten ze zelf een voorbeeld zijn, zich aan gemaakte afspraken houden en weliswaar dicht bij de medewerkers staan maar toch afstand bewaren (Nijhuis et al., 2009). Enkele begeleiders verwoordden dit als volgt.

“Vaak kampen de medewerkers met veel schaamte, voelen ze zich geïsoleerd en hebben ze een wantrouwen naar de wereld om hen heen. Durven praten moeten ze eerst leren. Ook leren ze dat niet iedereen en alles slecht is en dat de mensen op de werkplek te vertrouwen zijn. Het respect voor elkaar speelt hierin een zeer belangrijke rol.”

“Sta kort op de medewerkers, geef weinig ruimte voor medewerkers om tussen de regels door te bewegen. Bouw een vertrouwensband op, door informeel en met humor in gesprek te gaan. Laat mensen zich veilig voelen. Beweeg je op gelijk niveau, en tegelijkertijd als meerdere die optreedt indien nodig. Ga confrontaties aan als daar aanleiding toe is. Op deze wijze krijgt de medewerker vertrouwen in je en kan worden gestart met de benodigde veranderingen.”

Begeleiding en werkomgeving

Volgens de personeelsleden is er een normale werkgevers-werknemersrelatie maar wel één met opvang en begeleiding. De medewerkers krijgen de gelegenheid om hun eigen tempo te volgen, waarbij de langste weg vaak de beste weg is. Soms is een stap terug nodig om daarna weer vooruit te kunnen. Een prettige werkomgeving die tijd en ruimte biedt voor deze stappen terug is essentieel. Belangrijk is ook dat personeelsleden allemaal consequent zijn (Nijhuis et al., 2009). In de woorden van twee begeleiders:

“Ook al doet iemand niets anders dan erbij zitten, dan is dat prima. Maar ze moeten vooral wel blijven komen, ook als ze zich niet lekker voelen. Betrek ze, nodig ze uit mee te lunchen, maak een praatje. Het gevoel dat ze meer gaan willen dan alleen maar zitten en kijken, verandert dan vanzelf. Ze gaan zelf willen en gaan vanuit hun eigen wil praten. In de werkzaamheden wordt de druk niet opgevoerd maar langzaam opgebouwd, en dan alleen voor hen die dat aankunnen. Relim biedt dat geduld en die tijd om te wennen en dat vertrouwen te krijgen. Je ziet mensen hier veranderen.”

“Zodra medewerkers merken dat er ruimte is om buiten de gemaakte afspraken te treden, zullen ze dat doen. Daarbij is het van groot belang om als team van begeleiders uniform te handelen en je op te stellen. Anders word je door medewerkers tegen elkaar uitgespeeld. Dat betekent niet dat iedereen precies op dezelfde wijze de begeleiding in hoeft te vullen, echter je hanteert dezelfde afspraken en kent dezelfde consequenties toe bij het niet nakomen van afspraken. Hiervoor is het essentieel om voortgang, eventuele incidenten en gemaakte afspraken met medewerkers met elkaar uit te wisselen.”





3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger

Veranderingen

De geïnterviewde medewerkers van de resocialisatietrajecten geven aan dat ze op de meeste levensgebieden positieve veranderingen doormaken gedurende de trajecten (Kempen, 2012; Krcmar et al., 2012). Uit de interviews blijkt dat vóór deelname de dagbesteding vooral bestond uit hangen op straat, waar alcohol en drugs werden gebruikt. Naarmate medewerkers de fases van Loon naar Werken tot en met uitstroom doorlopen hebben, is drugsgebruik zowel dagelijks in hun verblijfplaatsen als op straat beduidend verminderd (Krcmar et al., 2012). Ze ervaren niet alleen veel structuur, ritme en waardering, maar ook worden hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt vergroot. Op het gebied van psychische gezondheid constateren ze nauwelijks verandering. Veel medewerkers zijn niet gediagnosticeerd of weten zelf niet welke diagnose ze hebben. Wel ervaren de medewerkers ondersteuning van Relim bij psychische klachten. Ook vinden ze dat het werk afleiding biedt voor de zucht naar drugs of alcohol, waardoor ze minderen of stoppen met gebruik. Hierdoor komen ze ook minder in aanraking met justitie en veranderen de sociale contacten in positieve zin. Medewerkers gaan daarnaast veelal zelfstandig wonen en schulden nemen af. Hun leven lijkt weer op orde te komen, waardoor ze ook weer een doel krijgen in hun leven (Kempen, 2012).

Begeleiding

Uit de interviews blijkt dat het werk door de medewerkers wordt gezien als middel tot verandering en dat het hen de kans geeft om te groeien. Ze vinden dat er voor iedereen een perspectief is. Medewerkers zeggen dat ze niet naar huis worden gestuurd en als ze te snel doorstromen naar de volgende module, dan kunnen ze altijd terug. Er wordt in mogelijkheden gedacht en er wordt rekening gehouden met de beperkingen. Ook het respect voor elkaar en de deskundige en toegankelijke begeleiders worden door de deelnemers als belangrijk ervaren (Nijhuis, et al., 2009). Enkele medewerkers zeggen hierover:

“Het personeel heeft geduld met mensen. Vooral in de opstartfase, wanneer dit ook het belangrijkste is. Er is voldoende begeleiding via gesprekken. In deze gesprekken wordt het positieve benoemd. Ook zaken die minder goed lopen worden besproken, maar de nadruk ligt op hetgeen goed gaat en wel al bereikt is. Het personeel kan goed communiceren: ze laten mensen zich niet onnodig min voelen, ze halen het beste in mensen naar boven, ze kijken naar passend werk door te kijken naar de interesses van mensen, maar ook naar vaardigheden.”

“De begeleiders vragen niet door naar de precieze achtergrond van de medewerkers, naar diagnoses en dergelijke. Wij moeten daar zelf mee komen. Wij moeten zelf willen praten, dat is een belangrijk onderdeel van het proces.”

Tevredenheid

Over het algemeen is de beleving/tevredenheid van de medewerkers in 2010 voldoende, maar een stuk minder positief dan in 2006 en 2008. De algemene tevredenheid ligt op voldoende niveau met als gemiddeld rapportcijfer van 6,4 (7,2 in 2006 en 2008). Ook binnen de verschillende onderwerpen ligt de tevredenheid duidelijk lager dan in 2006 en 2008.





	2010	2008	2006
Het werk	6,7	7,2	7,2
De werkplek	6,4	6,9	7,1
Verhouding met collega medewerkers	7,3	7,5	7,5
Relatie met de werkleiding	6,9	7,4	7,4
Relatie met de trajectbegeleiding/persoonlijke coach	6,3	7,4	7,4
Doorstroom- en opleidingsmogelijkheden	5,2	6,6	6,4
Diverse onderwerpen (gezondheid, activiteiten, et cetera)	5,9	7,1	7,1

Bovengemiddeld wordt gescoord op het werk (6,7), begeleiding op de werkplaats (6,9) en de samenwerking met en de verhouding tot collega's (7,3). De onderwerpen, die ten opzichte van 2006/2008 met hun cijfers fors zijn teruggevallen c.q. onder het gemiddelde en zelfs onvoldoende scores, zijn de relatie met trajectbegeleiding/persoonlijke coach (6,3), doorstromings- en opleidingsmogelijkheden (5,2) en de tevredenheid met diverse onderwerpen aangaande gezondheid en activiteiten (5,9).

3.3 Praktijkvoorbeeld

Onderstaande voorbeelden (Nijhuis et al., 2009) illustreren met wat voor medewerkers Relim te maken heeft en hoe ermee wordt om gegaan in verschillende modules.

Module Arbeid in balans situatie 1 Van chaos naar structuur

Een medewerker moet dagelijks naar het meldpunt voor methadonverstrekking. Hierdoor ontstaat er een knelpunt met betrekking tot zijn aanwezigheid in de werkplaats. Interventie: signaleer dit knelpunt. Bespreek vervolgens met de medewerker dat bij werken een bepaalde structuur hoort die op deze wijze verstoord wordt. Laat de medewerker in overleg met het meldpunt het tijdstip van verstrekking aanpassen, pas indien nodig het werkrooster aan. Maak de medewerker zo veel als mogelijk zelf verantwoordelijk hiervoor. Laat de medewerker bijvoorbeeld zelf contact opnemen. Bied wel ondersteuning wanneer je merkt dat de medewerker deze verantwoordelijkheid niet of niet helemaal zelf kan dragen. Neem eventueel samen contact op met de betreffende instantie.

Resocialisatiemodules Via Via

Een medewerker met een schizofrene stoornis was vanuit de hulpverlening nauwelijks benaderbaar. Hij werd aangemeld met de boodschap dat er niet veel eer aan te behalen zou zijn. De medewerker kreeg de tijd en ruimte om aan de groep, de ruimte en de structuur te wennen. Hij hoefde niet deel te nemen aan het arbeidsproces. Regelmatig ging hij echter kijken wat de anderen deden. Na een week of drie kwam hij met de vraag of hij dat ook eens mocht proberen. Hij is toen gestart met zijn deelname aan het arbeidsproces. Na enkele maanden





komt hij als eerste binnen, heeft zijn vaste plek in de groep en corrigeert nieuwelingen wanneer zij iets niet juist doen.





4. Effectonderzoek

4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit

1. *Uitstroom 2011*. Interne notitie. Geschreven in 2012 door Relim te Landgraaf.

Onderzoeksopzet

Op basis van registratiegegevens is in dit monitoringonderzoek door Relim gekeken hoe de medewerkers in 2011 zijn uitgestroomd. In 2011 zijn er 99 medewerkers uitgestroomd uit het revalidatietraject en 108 uit het resocialisatietraject, afkomstig uit verschillende werkplaatsen. Een positieve uitstroom wil zeggen dat ze uitstromen naar een SW-dienstverband, reguliere baan, opleiding of vrijwilligerswerk. Van negatieve uitstroom is sprake als ze niet meer verschijnen of permanent gedemotiveerd zijn. Als medewerkers verhuisd zijn, opgenomen in een ziekenhuis, in detentie komen of overlijden, zijn ze tot de categorie 'anders' gerekend. Verdere informatie over de opzet van het monitoringonderzoek ontbreekt in de notitie.

Resultaten

In 2011 sloot 35% van de medewerkers een arbeidsrehabilitatietraject positief af. De negatieve uitstroom was in 2011 17%. De rest (47%) is tot de categorie 'anders' gerekend. Voor het resocialisatietraject zijn de cijfers minder positief. Van de medewerkers stroomde 18% positief uit en 44% negatief, terwijl er bij 38% sprake was van andere uitstroom. Deze andere cijfers bij het resocialisatietraject worden vooral veroorzaakt door de doelgroep van (ex-)dak en thuislozen met ernstige verslavingsproblemen die deelnemen aan het project Loon naar Werken Heerlen en Maastricht.

2. *Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers*, geschreven door I. Kempen en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Onderzoeksopzet

Voor het monitoringdeel is een dossierstudie gehouden onder 18 medewerkers van Loon naar Werken en 18 medewerkers van Via Via. De dossiers komen uit een monitoringsysteem dat is gericht op de acht leefgebieden. De dossierstudies zijn uitgevoerd door aan iedere werknemer per leefgebied (werk, wonen, gezondheid, inkomen, schulden, sociale omgeving, justitie en zingeving) een score toe te kennen. Deze score geeft aan hoe de werknemer er op dat moment voor staat. Dit meetinstrument is ontwikkeld door Schoenmakers & Quadackers (2011 in: Kempen, 2012) in hun afstudeerwerkstuk aan de Zuyd Hogeschool.

Bij deze dossierstudies zijn op ieder leefgebied de waarden van medewerkers van Via Via vergeleken met die van Loon naar Werken. De onderzoeker gaat uit van de veronderstelling dat hogere scores bij Via Via dan bij Loon naar Werken betekenen dat er positieve veranderingen zijn opgetreden gedurende het traject (en omgekeerd), omdat Via Via het vervolg op Loon naar





Werken is.

Niet duidelijk is hoe de keuze voor de onderzochte medewerkers tot stand is gekomen.

Resultaten

De belangrijkste verschillen tussen medewerkers van Via Via en Loon naar Werken zijn:

- 17% van de medewerkers van Loon naar Werken en 33% van de medewerkers van Via Via gingen van tijdelijk begeleid wonen naar langdurig begeleid wonen of van langdurig begeleid wonen naar zelfstandig wonen.
- 61% van de medewerkers van Via Via die eerst harddrugafhankelijk waren, zijn alleen alcohol- of softdrugafhankelijk of hebben geen verslaving meer.
- 17% van de medewerkers van Via Via heeft het contact met familie hersteld en 22% heeft het contact met de 'scene' verbroken.

3. *Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start*, geschreven door S. Krcmar, L. Wetzels en G. Worms en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Onderzoeksopzet

In dit onderzoek is bij 15 medewerkers met behulp van dossierstudies en interviews nagegaan hoe de situatie twee jaar voor aanvang van het Relim-traject (in retrospectief) was bij zes medewerkers van loon naar Werken, vijf van Via Via en vier uitstromers. De huidige situatie is bij 19 medewerkers onderzocht met behulp van dossierstudies en interviews van acht medewerkers van Loon naar Werken, vier van Via Via fase 1 & 2, vier van Via Via fase 3 & 4 en drie uitgestroomde medewerkers na afronding van Via Via. De studies zijn uitgevoerd aan de hand van scores op zeven van de acht leefgebieden, namelijk werk, wonen, gezondheid, inkomen, schulden, sociale omgeving en justitie. 'Zingeving' is niet opgenomen. Er is hierbij gebruik gemaakt van een meetinstrument dat is ontwikkeld door Schoenmakers & Quadackers in hun afstudeerwerkstuk aan de Zuyd Hogeschool (2011 in: Krcmar et al., 2012). De onderzoekers hebben de scores op de leefgebieden van verschillende medewerkers die zich in vijf verschillende fasen van het traject bevinden, met elkaar vergeleken. Bij elke fase gaat het telkens om andere medewerkers. Het gaat om de volgende vijf fasen van het socialisatietraject:

- twee jaar vóór aanvang van het traject
- na een jaar deelname aan Loon naar Werken
- na een jaar deelname aan Via Via 1 & 2
- na een jaar deelname aan Via Via 3 & 4
- een jaar na afronding van Via Via.

De onderzoekers maken de kanttekening dat ze er bij de meting van de situatie twee jaar vóór aanvang van het traject vanuit gegaan zijn dat de medewerkers een eerlijk antwoord hebben gegeven op het gebied van justitie. Dat blijkt niet altijd het geval geweest te zijn.

Hoewel de onderzoekspopulatie een evenredige vertegenwoordiging is van het aantal deelnemende medewerkers per traject, is niet duidelijk hoe de keuze voor de onderzochte medewerkers tot stand is gekomen.

Resultaten

Wanneer de resultaten van de medewerkers in de vier verschillende fasen van het





resocialisatietraject worden afgezet tegen de resultaten van medewerkers twee jaar voor deelname, komen de volgende positieve verschillen naar voren.

- **Gezondheid:** Twee jaar vóór deelname aan een resocialisatietraject gebruikten alle medewerkers. Na een jaar deelname was dat bij Loon naar Werken bij 87% het geval, bij Via Via 1 & 2 bij driekwart, bij Via Via 3 & 4 bij de helft en bij de uitstromers bij tweederde.
- **Schulden:** Twee jaar vóór deelname aan een resocialisatietraject had 80% van de medewerkers schulden. Na een jaar deelname had bij Loon naar Werken 62% schulden, bij Via Via 1 & 2 de helft, bij Via Via 3 & 4 ook de helft en bij de uitstromers eenderde.
- **Sociale omgeving:** Twee jaar vóór deelname aan een resocialisatietraject had 60% uitsluitend contacten binnen de 'scene'. Na een jaar deelname was dat bij Loon naar Werken bij 37% het geval, bij Via Via 1 & 2 bij een kwart, bij Via Via 3 & 4 ook bij een kwart en bij de uitstromers was er niemand die uitsluitend contact met de 'scene' had.
- **Justitie:** Medewerkers zijn minder geneigd tot crimineel gedrag om aan geld te komen. Twee jaar voor deelname aan een resocialisatietraject had 93% contact met justitie. Na een jaar deelname was dat bij Loon naar Werken bij 62% het geval, bij Via Via 1 & 2 bij de helft, bij Via Via 3 & 4 bij een kwart en bij de uitstromers bij niemand.

4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit

De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar soortgelijke methoden, noch in Nederland, noch in het buitenland. Dergelijke onderzoeken zijn evenmin gevonden bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearches (zie 6.1).





5. Conclusies

5.1 Samenvatting werkzame elementen

- **Werk** is het belangrijkste middel in de aanpak en betekent niet alleen dagbesteding en inkomen, maar biedt ook structuur, contacten en identiteit (1, 2, 3).
- Er wordt gedacht in **mogelijkheden** waarbij het beste in de werknemers naar boven wordt gehaald (1, 2, 3).
- Het gaat om **waar de werknemer zelf aan toe is en wat hij zelf wil** (1, 2, 3).
- Belangrijk is het op orde brengen van de **acht leefgebieden** (1, 2, 3).
- De aanpak is **gefaseerd en gestructureerd**, waarbij checklists en de begeleidingsinstructies belangrijke hulpmiddelen zijn (1, 2, 3).
- Door te werken van **patientwise naar workwise en van streetwise naar workwise** wordt het patroon waar werknemers vaak al jaren in zitten, doorbroken (1, 3).
- In de **begeleiding** staat de vertrouwensrelatie centraal. De begeleiding is 'kort op de man', consequent, stimulerend en ondersteunend (1, 2, 3).
- Door **uitwisseling** van ervaringen weet het personeel hoe het gesteld is met de medewerkers en hoe de voortgang verloopt (1, 3).
- Het creëren van een **veilige omgeving** geeft werknemers tijd om te wennen, zorgt voor voldoende prikkels die binnen grenzen van belastbaarheid blijven, maakt het voor werknemers mogelijk om zich te oriënteren en voorkomt schade en negatieve ervaringen (1, 3).
- Het gevoel **erbij te horen** wordt gestimuleerd door bijvoorbeeld bedrijfskleding, onderlinge sociale contacten, activiteiten die maatschappelijk nut hebben, echte opdrachtgevers en externe werkplekken (indien mogelijk) (1, 3).
- **Flexibiliteit en maatwerk** zodat activiteiten passen bij medewerker (bijvoorbeeld qua complexiteit, rustmomenten en verantwoordelijkheden) (1, 3).

Verklaring classificatie veronderstelde werkzame elementen:

1 = Veronderstelling ontwikkelaar

2 = Wetenschappelijke of theoretische onderbouwing

3 = Praktijkervaringen

4 = Wetenschappelijk effectonderzoek.

Zie voor een toelichting de desbetreffende onderdelen van het werkblad.

5.2 Samenvatting effectonderzoek

Er zijn drie onderzoeken gevonden met directe aanwijzingen voor de effectiviteit van de Relim methodiek (F) (Relim; Kempen, 2012; Krcmar et al., 2012). Het gaat om monitoringonderzoeken





waarvan er één door Relim zelf uitgevoerd is en twee door studenten van Zuyd Hogeschool.

Uit het monitoringonderzoek van Krcmar et al. (2012) komt naar voren dat medewerkers in de vier verschillende fasen van het resocialisatietraject betere resultaten hebben op de gebieden veiligheid, gezondheid, arbeid en sociale integratie dan medewerkers twee jaar voor deelname. Uit het monitoringonderzoek van Kempen (2012) naar 18 medewerkers van Loon naar Werken en 18 medewerkers van Via Via blijkt dat de medewerkers op de meeste levensgebieden positieve veranderingen doormaken gedurende de trajecten.

In 2011 sloot 35% van de medewerkers een arbeidsrehabilitatietraject positief af (Relim, 2012). De negatieve uitstroom was in 2011 17%. De rest verhuisde, werd opgenomen in een ziekenhuis, kwam in detentie of overleed. Van de medewerkers in het resocialisatietraject was de uitstroom 18% positief en 44% negatief.

Verklaring classificatie voor typering onderzoeksopzet:

A = Experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*

B = Quasi-experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*

C = (Quasi-) experimenteel onderzoek, in de praktijk (zonder *follow-up*)

D = (Quasi-) experimenteel onderzoek, niet in de praktijk

E = Veranderingsonderzoek

F = *Monitoring*

Z = Geen van de voorgaande alternatieven.

Zie voor een toelichting bijlage 3.





6. Verantwoording

6.1 Zoeken en selecteren van literatuur

Zoekvraag en zoektermen

Wat is bekend over de praktijkervaringen met en de effectiviteit van de Relim methodiek om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met psychische problematiek of een psychische stoornis en mensen met verslavingsproblematiek, te begeleiden bij het hernemen van een maatschappelijke rol door middel van arbeid?

Op basis van de volgende zoektermen is gezocht naar literatuur over de methode: Relim methodiek, arbeidsrehabilitatie method.... , werkhervatting.

Zoekstrategieën

Het beschikbare materiaal is opgevraagd bij de ontwikkelaar en aanbieder.

- Er is gezocht in meerdere databanken:
 - Catalogus MOVISIE
 - NARCIS
 - HBO Kennisbank
 - PiCarta
 - Google Scholar
- De referenties van het reeds gevonden materiaal zijn gecheckt.
- Internetresearch.

Selecteren van literatuur

Op basis van titels en *abstracts* is een selectie gemaakt. Vervolgens zijn de mogelijk interessante artikelen aangevraagd, doorgenomen en verder geselecteerd. De literatuur is als volgt geselecteerd: alleen publicaties die ingaan op de methode of in relatie stonden met de in de methode genoemde bronnen zijn meegenomen.

Zie 6.2 voor geselecteerde literatuur.

6.2 Literatuur

Asperen, J. van & Haas, T. de (2012). *Reset to Work. De aanpak en het bedrijfsmodel van Relim*. Landgraaf: Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Bandler, R. & Grinder, J. (1992). *De betovering van de taal. De neuro-linguistische methode voor gedragsverandering. Werkvoorbeelden*. Haarlem: De Toorts.





Droës, J. & Nuy, M. (2007). *De Individuele Rehabilitatie Benadering. Inleiding tot gedachtegoed, techniek en randvoorwaarden*. Amsterdam: SWP.

Erickson, M.H. (1987). *Mijn stem gaat met je mee...* Amsterdam: Uitgeverij Karnak.

Kempen, I. (2012). *Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers?* Sittard: Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Krcmar, S., Wetzels, L. en Worms, G. (2012). *Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start?* Sittard: Zuyd Hogeschool.

Leahy, R.L. (2004). *Technieken van Cognitieve Therapie. Een gids voor Therapeuten*. Amsterdam: Nieuwezijds B.V.

Managementteam Relim (2010). *Samenvatting resultaten Medewerkertevredenheidsonderzoek 2010*. Landgraaf: Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Nijhuis, F., Lierop, B. van & Reichrath, E. (2009). *De Relim Methodiek. Een beschrijving*. Landgraaf: Relim.

Nuy, M. (2007). *Rehabilitatie. Een oriëntatie en een beschrijving van drie benaderingswijzen*. Amsterdam: SWP.

Pas, A. van der (2006). *Ouderbegeleiding als methodiek*. Amsterdam: SWP.

Perls, F. (1995). *Gestaltbenadering. Gestalt in actie. Illustratieve Teksten Van Sessies Perl's Laatste en Helderste Werk*. Haarlem: De Toorts.

Relim (a). *Methodiekbeschrijving ViaVia* Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

Relim (b). *Uitstroom 2011 (Interne notitie)*

www.relim.nl. Geraadpleegd 5/8, 2012, van www.relim.nl





Bijlage 1 – Toelichting effectonderzoek

Voor het vaststellen van de effectiviteit van methoden (onderdeel 4 van het werkblad) wordt het onderzoek hiernaar systematisch in kaart gebracht (bijlagen 2 en 3).

Directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit

Er zijn twee typen aanwijzingen voor de effectiviteit van een methode:

- **Directe aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek die betrekking hebben op precies die methode die in het onderhavige document is beschreven.
- **Indirecte aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek naar andere methoden met hetzelfde doel en dezelfde doelgroep en aanpak. Deze worden hier verder aangeduid als 'soortgelijke methoden'.

Het gaat hier om:

- resultaten uit onderzoek naar buitenlandse versies van de methode (zoals *Motivational interviewing*, de Amerikaanse variant van de Nederlandse Motiverende gespreksvoering of de Amerikaanse ABCD-methode als voorloper van de Nederlandse ABCD-methode)
- resultaten uit onderzoek naar de effectiviteit van Nederlandse methoden die tot hetzelfde type of dezelfde 'familie' behoren (zoals de Nederlandse activeringsmethoden die alle gebaseerd zijn op *Supported employment* of de methode *Samenwerking tegen agressie*, een op Turkse en Marokkaanse plegers van huiselijk geweld gerichte versie van de methode *Niet meer door het lint*).

Soms zijn er onvoldoende directe aanwijzingen of kunnen relevante indirecte aanwijzingen de directe aanwijzingen ondersteunen. Bij de selectie van soortgelijke methoden is maatgevend in hoeverre de methode in de kern overeenkomt met de beschreven methode. Wanneer dit niet duidelijk is of wanneer de methode te zeer verschilt, is er geen sprake van een soortgelijke methode en dus ook niet van indirect bewijs voor effect.

Wanneer een methode veelvuldig is onderzocht, is het aantal primaire onderzoeken soms te groot om binnen het kader van *Effectieve sociale interventies* te analyseren. Veelal zijn de primaire onderzoeken dan al geanalyseerd in *reviews* en *metastudies*. In dat geval gebruiken we de informatie uit deze overzichtsstudies. We volstaan dan met een globale analyse van de effectiviteit zoals gebleken uit de overzichtsstudies. Dit vullen we eventueel aan met een meer uitgebreide analyse van de (recente) primaire studies die (nog) niet in de overzichtsstudies zijn opgenomen.

Kenmerken effectonderzoek

Bij onderdeel 4 van het werkblad gaan we ervan uit dat er sprake is van een effectonderzoek wanneer er ten minste een meting heeft plaats gevonden die een cijfermatige indicatie geeft van het effect van een methode. Onderzoek naar de door professionals, burgers en/of cliënten ervaren effectiviteit van een methode nemen we mee in onderdeel 3 van het werkblad.

Het methodologische gewicht van het effectonderzoek en de resultaten daarvan wordt onder meer bepaald door de aanwezigheid van een voor- en meting, een controlegroep, de willekeurige





samenstelling daarvan, de modelgetrouwheid van de methode en de uitvoering van een follow-upmeting. Het methodologische gewicht varieert van 'licht' effectonderzoek (monitoring- of veranderingsonderzoek) tot 'zwaar' effectonderzoek (Randomized Controlled Trial ofwel RCT-onderzoek) en diverse vormen daar tussenin. Hoe 'zwaarder' het effectonderzoek, hoe 'harder' de uitspraken over de effectiviteit zijn. Dit wil niet zeggen dat er altijd gekozen moet worden voor zo zwaar mogelijk effectonderzoek. Welk type effectonderzoek het meest passend is, hangt af van de kenmerken en het ontwikkelingsstadium van de methode en de beschikbare financiële middelen.

Monitoring wordt alleen meegenomen als 'effectonderzoek' wanneer het een cijfermatige indicatie geeft van de behaalde resultaten met betrekking tot de doelen van de methoden. Bijvoorbeeld: bij buurtbemiddeling gaat het bij het monitoren om het aantal geslaagde bemiddelingen afgezet tegen het totaal aantal bemiddelingen dat heeft plaatsgevonden. Het gaat hier niet om tevredenheidonderzoek, dit hoort bij deel 3.

Bijlage 3 geeft een stapsgewijze uiteenzetting van de kenmerken per onderzoek en geeft een typering van de onderzoeksopzet. Het gaat daarbij om het objectief beschrijven van de kenmerken (onderdelen B t/m D).

Gemeten effecten

In een tabel (bijlage 3, onderdeel E) worden de onderzoeksresultaten cijfermatig gepresenteerd. De onderzoeksresultaten kunnen aanwijzingen geven voor positieve, geen of negatieve effecten.

Uitkomstmaten

Effectonderzoeken beantwoorden een beperkt aantal vragen. De gestelde vragen worden aangeduid als 'uitkomstmaten'. Alleen op deze uitkomstmaten wordt een effect gemeten. Er kan alleen iets over effect gezegd worden voor zover het betrekking heeft op één van de onderzochte uitkomstmaten. In bijlage 3 wordt het effect dan ook per uitkomstmaat aangegeven.

Effectgrootte

De mate waarin een resultaat als positief is aan te merken, is mede afhankelijk van de effectgrootte. Tot voor kort werd het effect van een methode vooral uitgedrukt in een statistisch significant verschil tussen voor- en nameting, of tussen voor- en nameting en *follow-up*, of tussen de nameting van de experimentele groep en de controlegroep. Een probleem bij deze aanpak is dat grote verschijscores in kleine groepen vaak niet significant zijn. Bij grote groepen kunnen heel kleine verschillen weliswaar als zeer significant uit de bus komen, maar praktisch gezien van weinig waarde zijn.

De laatste jaren wordt er vaak voor gekozen om naast de statistische significantie ook de zogeheten effectgrootte d ('effectsize', ook wel aangeduid met ES) te rapporteren. Dit is een index die aangeeft hoe groot het waargenomen verschil is tussen voor- en nameting of tussen de experimentele (interventie-) en controlegroep. In sommige onderzoeksrapporten worden andere effectmaten gebruikt. In deze methodebeschrijving worden de effectmaten overgenomen uit de oorspronkelijke onderzoeksrapporten.





Bijlage 2 – Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken

Onderzoeken naar praktijkervaringen (deel 3)

Methodie	Onderzoek 1	Onderzoek 2	Onderzoek 3	Onderzoek 4
Titel rapport	De Relim Methodiek. Een beschrijving	Samenvatting Resultaten Medewerkertevredenheidsonderzoek 2010	Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers	Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start.
Auteur	Nijhuis, F., van Lierop, B. van & Reichrath, E.	Managementteam van Relim	I. Kempen	S. Krcmar, L. Wetzels, G. Worms
Jaar	2009	2010	2012	2012
Onderzoeksvraag	Wat zijn de ervaringen van de medewerkers met de Relim-methodiek?	Wat leeft er bij de medewerkers en hoe denken ze over hun werk en werksituatie?	In hoeverre dragen Loon naar Werken en Via Via bij aan de kwaliteit van leven van de medewerkers?	Wat is het maatschappelijk belang van Loon naar Werken en Via Via?
In het onderzoek betrokken doelgroep	Medewerkers en personeel	Medewerkers	Medewerkers van Loon naar Werken en Via Via	Medewerkers van Loon naar Werken en Via Via
Aantal geïncludeerde subjecten (n)	17 personeelsleden en 3 vertegenwoordigers van de cliëntenraad, 2 focusgroepen van medewerkers	231 (respons van 64%, respons in 2008 was 56%, in 2006 was het 64%)	18 medewerkers van Loon naar Werken en 18 medewerkers van Via Via	15 medewerkers bij de nulmeting en 18 medewerkers bij de meting van de huidige situatie bij Loon naar Werken en Via Via





Effectonderzoeken (deel 4)

Methodie	Onderzoek 1	Onderzoek 2	Onderzoek 3
Titel rapport	Uitstroom 2011. Interne notitie	Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers	Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start.
Auteur	Relim	I. Kempen	S. Krcmar, L. Wetzels, G. Worms
Jaar	2012	2012	2012
Onderzochte doelen	Hoe verloopt de uitstroom?	In hoeverre dragen Loon naar Werken en Via Via bij aan de kwaliteit van leven van de medewerkers?	Wat is het maatschappelijk belang van Loon naar Werken en Via Via?
In het onderzoek betrokken doelgroep	Deelnemers Relim-trajecten	Medewerkers van Loon naar Werken en Via Via	Medewerkers van Loon naar Werken en Via Via
Aantal geïnccludeerde subjecten (n)	207 in 2011	18 medewerkers van Loon naar Werken en 18 medewerkers van Via Via	15 medewerkers bij de nulmeting en 18 medewerkers bij de meting van de huidige situatie bij Loon naar Werken en Via Via
Typering onderzoeksopzet (zie bijlage 3)	Monitoring (F)	Monitoring (F)	Monitoring (F)





Bijlage 3 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

A. Naam onderzoek: *Uitstroom 2011. Interne notitie*

B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

Kruis ja of nee aan.

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).	x	

C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	x
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	x
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	
5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	x
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	x
7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	
8	Er is een experimentele en een controleconditie.	
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	

Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.





	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
x	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i>)	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
	16	De representativiteit van de geïnccludeerde subjecten is bepaald.
	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).

D. Eventuele toelichting op scores onder C.





E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 1	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3	Uitkomstmaat 4
Omschrijving uitkomstmaat*	% positief afgesloten arbeidsrehabilitatietrajecten	% positief afgesloten Resocialisatietrajecten	% negatief afgesloten arbeidsrehabilitatietrajecten	% negatief afgesloten resocialisatietrajecten
Meetinstrument*	Registratie	Registratie	Registratie	Registratie
Effectsize ***	35% in 2011	18% in 2011	17% in 2011	44% in 2011
<p>* Waarop is effect gemeten</p> <p>** Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x</p> <p>*** Voor het meten van effecten kunnen verschillende maten gebruikt worden; neem hier de in het desbetreffende onderzoek gebruikte effectmaten over.</p>				

G. Eventuele toelichting op scores onder E.





Bijlage 4 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

A. Naam onderzoek: *Gelukkig werken, gelukkig leven. Wat levert arbeidsrehabilitatie op voor medewerkers*, geschreven door I. Kempen en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise

B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

Kruis ja of nee aan.

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).	x	

C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	x
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	x
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	
5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	x
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	x
7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	
8	Er is een experimentele en een controleconditie.	
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	

Typering opzet





Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
x	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i>)	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
x	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
	16	De representativiteit van de geïncludeerde subjecten is bepaald.
	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).





D. Eventuele toelichting op scores onder C.

E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 1	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3
Omschrijving uitkomstmaat*	% dat van tijdelijk begeleid wonen naar langdurig begeleid wonen of van langdurig begeleid wonen naar zelfstandig wonen	% van harddrugafhankelijkheid naar alcohol- of softdrugafhankelijkheid of naar geen verslaving	% verandering in sociale contacten
Meetinstrument**	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)
Effectsize ***	17% bij Loon naar Werken, 33% bij Via Via	61% bij Via Via	17% heeft contact met familie hersteld bij Via Via en 22% heeft contact met 'scene' verbroken
<p>* Waarop is effect gemeten</p> <p>** Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x</p> <p>*** Voor het meten van effecten kunnen verschillende maten gebruikt worden; neem hier de in het desbetreffende onderzoek gebruikte effectmaten over.</p>			

G. Eventuele toelichting op scores onder E.





Bijlage 5 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

A. Naam onderzoek: *Een maatschappelijk vraagstuk of een nieuwe start*, geschreven door S. Krcmar, L. Wetzels en G. Worms en in 2012 uitgegeven door Zuyd Hogeschool en Relim Centra voor Arbeidsrehabilitatie, Vakopleidingen & Expertise.

B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

Kruis ja of nee aan.

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).	x	

C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	x
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	x
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	

5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	x
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	x

7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	
---	--	--

8	Er is een experimentele en een controleconditie.	
---	--	--

9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	
---	--	--





Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
x	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i>)	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
x	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
	16	De representativiteit van de geïncludeerde subjecten is bepaald.
	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).





D. Eventuele toelichting op scores onder C.

--

E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 1	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3	Uitkomstmaat 4
Omschrijving uitkomstmaat*	% drugsgebruikers 2 jaar vóór aanvang traject (in retrospectief) en 1 jaar na begin traject (huidige situatie)	% met schulden 2 jaar vóór aanvang traject (in retrospectief) en 1 jaar na begin traject (huidige situatie)	% uitsluitend sociale contacten binnen 'scene' 2 jaar vóór aanvang traject (in retrospectief) en 1 jaar na begin traject (huidige situatie)	% contact met justitie 2 jaar vóór aanvang traject (in retrospectief) en 1 jaar na begin traject (huidige situatie)
Meetinstrument**	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)	Meetinstrument voor leefgebieden ontwikkeld door Schoenmakers en Quadackers (2011)
Effectsize ***	Van 100% gebruik naar: <ul style="list-style-type: none"> • 87% bij Loon naar Werken, • 75% bij Via Via 1&2, • 50% bij Via Via 3&4 • 50% bij uitstromers 	Van 80% met schulden naar: <ul style="list-style-type: none"> • 62% bij Loon naar Werken, • 0% bij Via Via 1&2, • 50% bij Via Via 3&4 • 33% bij uitstromers 	Van 60% uitsluitend contacten binnen scene naar: <ul style="list-style-type: none"> • 37% bij Loon naar Werken, • 5% bij Via Via 1&2, • 25% bij Via Via 3&4 • 0% bij 	Van 93% contact met justitie naar: <ul style="list-style-type: none"> • 62% bij Loon naar Werken, • 50% bij Via Via 1&2, • 25% bij Via Via 3&4 • 0% bij uitstromers





			uitstromers	
<p>* Waarp is effect gemeten</p> <p>** Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x</p> <p>*** Voor het meten van effecten kunnen verschillende maten gebruikt worden; neem hier de in het desbetreffende onderzoek gebruikte effectmaten over.</p>				

G. Eventuele toelichting op scores onder E.

