

BLIK OP EVB+!

Een onderzoek naar de motivatie van professionals om te werken met mensen met een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag (EVB+)



Lotje Wouters, Heleen Otters, Romee Smith

Titel: Blik op EVB+!
Ondertitel: Een onderzoek naar de motivatie van professionals om te werken met mensen met een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag (EVB+)

Auteurs: Lotje Wouters 563387
Heleen Otters 510156
Romee Smith 551166

Opdrachtgevers: Maaïke Hermsen en Eveline Schavemaker.
Samenwerking: Lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking & Kennisplatform EVB+

Docent: Angela Prudon

School: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Opleiding: Sociaal Pedagogische Hulpverlening
Lesgroep: SPH-V04
Versie: 1
Inleverdatum: 4 juni 2019
Plaats: Nijmegen

Omslagfoto: 1: (Wouters-van Wijngaarden, 2017).
2: (Studieknop, z.d.)
3: (Nursematch, z.d.).

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeerrapport Blik op EVB+! Dit rapport is geschreven binnen de onderwijseenheid Onderzoek en Innovatie als onderdeel van het vierde studiejaar van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Lotje Wouters, Romee Smith en Heleen Otters zijn de auteurs van dit onderzoeksrapport. Dit onderzoek gaat over de beeldvorming van mensen met een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag (EVB+). Uit onderzoek blijkt dat onjuiste en negatieve beeldvorming over de doelgroep EVB+ een van de oorzaken is van het tekort aan professionals in deze sector. Ik wil mij hard maken om meer mensen in te laten zien dat de doelgroep EVB+ prachtig is om mee te werken.

Graag wil ik onze opdrachtgevers Maaïke Hermsen en Eveline Schavemaker bedanken voor het vertrouwen in ons om dit onderzoek te mogen uitvoeren. Hun enthousiaste, behulpzame en meedenkende houding heeft een grote bijdrage geleverd aan dit onderzoek. Verder wil ik Angela Prudon bedanken voor haar input en inspirerende feedback. Mijn dank gaat ook uit naar Hennie van Veen die ik altijd mochten benaderen om mee te denken aan ons project.

Het onderzoek had niet plaats kunnen vinden zonder de medewerking van professionals die werken met de doelgroep EVB+. Ik wil hen allen bedanken voor de deelname en de wijze waarop zij hun persoonlijke verhaal met ons wilden delen.

Ik wens u veel leesplezier!
Romee Smith, Lotje Wouters en Heleen Otters.



Figuur 1: Afbeelding 1: Afstudeergroep

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	8
Hoofdstuk 2: Probleemanalyse	9
2.1 Personeelstekort	9
2.2 Beeldvorming	10
2.3 Ernstig verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag	11
2.4 Perspectieven	12
2.4.1 Mensen met EVB+	12
2.4.2 Netwerk	12
2.4.3 Professionals in de zorg.....	12
2.4.4 Zorgaanbieders	12
2.4.5 Overheid.....	13
2.5 Probleemstelling, doelen en onderzoeksvragen	14
2.5.1 Probleemstelling.....	14
2.5.2 Projectdoel	14
2.5.3 Onderzoeksdoel	14
2.5.4 Onderzoeksvraag en deelvragen	14
2.6 Beoogd projectresultaat	15
Hoofdstuk 3: Methode van onderzoek	16
3.1 Onderzoeksmethode	16
3.1.1 Interviews	16
3.1.2 Enquêtes	17
3.2 Onderzoeksvormen.....	17
3.3 Onderzoekspopulatie	17
3.3.1 Respondenten interview.....	17
3.3.2 Respondenten enquête.....	18
3.4 Onderzoeksmaterialen	18
3.5 Analysemethode	18
3.5.1 Gestructureerde data	18
3.5.2 Minder gestructureerde data	18
3.6 Kwaliteit	19
3.6.1 Validiteit.....	19
3.6.2 Betrouwbaarheid	19
3.6.3 Bruikbaarheid	19
3.7 Beperkingen van het onderzoek	20
Hoofdstuk 4: Resultaten.....	21
4.1 Deelvraag 1	21
4.1.1 Factoren op microniveau.....	21
4.1.2 Factoren op mesoniveau.....	22

4.1.3 Factoren op macroniveau	22
4.2 Deelvraag 2	23
4.2.1 Hart verliezen	23
4.2.2 Humor.....	23
4.2.3 Energie van de kleine stapjes	24
4.2.4 Leermomenten	24
4.2.5 Inlevingsvermogen	24
4.2.6 Succesmomenten	24
4.2.7 Veilig- en nabijheid.....	25
4.2.8 Trots	25
4.3 Deelvraag 3	26
4.3.1 Uitdaging	26
4.3.2 Team	26
4.3.3 Humor en plezier	27
4.3.4 Ontwikkeling.....	27
4.3.5 Agressie	27
4.3.6 Veiligheid.....	28
4.3.7 Doelgroep.....	28
4.3.8 Ouders.....	28
4.3.9 Organisatie en locatie	29
4.4 Deelvraag 4	30
4.4.1 Beeldvorming	30
Hoofdstuk 5: Conclusie	32
Hoofdstuk 6: Discussie	33
6.1 Onderzoeksdoel	33
6.2 Koppeling met probleemanalyse.....	33
6.2.1 Bekendheid.....	33
6.2.2 Salaris	33
6.2.3 Veiligheid	33
6.3 Beperkingen onderzoek	33
6.3.1 Betrouwbaarheid	33
6.3.2 Validiteit	34
6.3.3 Bruikbaarheid	34
6.3.4 Afwegingen	34
6.4 Ethische gedragscode.....	34
6.5 Afbakening onderzoek	35
6.6 Vervolgonderzoek	35
6.7 Aanbevelingen	35
Bronnenlijst.....	36
Bijlagen.....	40

Bijlage 1: Aanleiding probleemanalyse	40
Bijlage 2: Uitgebreide begripsbepaling	41
Bijlage 3: Interview guide	43
Bijlage 4: Vragen enquête	45

Inhoud figuren

Figuur 1: Afbeelding 1: Afstudeergroep	2
Figuur 2: Onlinevideo 1: EVB+ in beeld!	8
Figuur 3: Afbeelding 2: Grafiek vacatures in de gezondheids- en welzijnszorg.	9
Figuur 4: Afbeelding 3: Actieprogramma werken in de zorg.....	13
Figuur 5: Grafiek 1: Cirkeldiagram kindertijd.....	21
Figuur 6: Grafiek 2: Cirkeldiagram doelgroepen	22
Figuur 7: Grafiek 3: Cirkeldiagram hart verliezen	23
Figuur 8: Grafiek 4: Staafdiagram stappen maken	24
Figuur 9: Grafiek 5: Staafdiagram succesmomenten	25
Figuur 10: Grafiek 6: Staafdiagram uitdagingen	26
Figuur 11: Grafiek 7: Staafdiagram plezier	27
Figuur 12: Grafiek 8: Staafdiagram puurheid.....	28
Figuur 13: Grafiek 9: Staafdiagram vaardigheden en competenties	29
Figuur 14: Grafiek 10: Cirkeldiagram bekendheid	30
Figuur 15: Grafiek 11: Staafdiagram realistisch beeld	30

Deel A: Onderzoeksrapport

Samenvatting

Als er op dit moment niks verandert, dreigt er in 2022 een tekort van 100 tot 125 duizend professionals in de zorg. Dit is ook een groot probleem voor professionals die werken met mensen met een ernstige verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag (EVB+). Wanneer er geen maatregelen genomen worden, zal dit probleem alleen maar groter worden. Dit onderzoek had daarom als doel een manier vinden om meer bekendheid te geven aan de doelgroep EVB+, om zo onjuiste en negatieve beeldvorming over deze doelgroep op een positieve wijze te beïnvloeden. Dit is gedaan aan de hand van de volgende onderzoeksvraag:

Wat motiveert professionals om met de doelgroep EVB+ te werken?

Dit onderzoeksproject heeft twee resultaten opgeleverd:

- Een onderzoeksverslag dat de motivatie van professionals beschrijft om met de doelgroep EVB+ te willen werken.
- Een innovatief product dat meer bekendheid geeft over de doelgroep EVB+ en op een positieve wijze de beeldvorming beïnvloedt.

Er is narratief en beschrijvend onderzoek uitgevoerd. Door middel van interviews en enquêtes is de motivatie van professionals om te werken met de doelgroep EVB+ in kaart gebracht. Deze verhalen zijn gebruikt voor het ontwikkelen van een innovatief product.

Uit de resultaten bleek dat alle professionals die betrokken waren bij dit onderzoek, intrinsiek gemotiveerd zijn om met de doelgroep EVB+ te werken. Het werken met deze doelgroep heeft voor professionals een meerwaarde; de doelgroep EVB+ op zichzelf, het team en de werkplek. Dit alles motiveert hen om te werken en te blijven werken met deze doelgroep.

“Het zijn allemaal super lieve mensen die gewoon hulp nodig hebben!”

Hoofdstuk 1: Inleiding

Dit onderzoek is een samenwerkingsproject van het Kennisplatform EVB+² en Lectoraat³ Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking. Er wordt onderzocht wat professionals motiveert om met de doelgroep EVB+ te werken.

Het onderzoek levert een bijdrage aan het vierjarige project 'EVB+ in beeld!'. In Figuur 2 wordt dit project verder uitgelegd⁴.

Binnen het lectoraat is niet eerder onderzoek gedaan naar de mensen met EVB+. Het onderzoeksproject sluit aan bij de landelijke bezorgdheid over het onderbelicht zijn van deze doelgroep. Het Kennisplatform EVB+ is een belangrijke impuls voor verder onderzoek.

Het lectoraat is aangesloten bij het Kenniscentrum HAN SOCIAAL⁵. Er wordt onderzoek gedaan naar het verbeteren van de verbinding tussen mensen met een verstandelijke beperking en hun naasten (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.-b). Het Kennisplatform EVB+ is in 2017 opgericht. Het doel van dit platform is de kwaliteit van leven van deze doelgroep verbeteren (Kennisplatform EVB+, z.d.).

Zie bijlage 1 voor verdere informatie.

Dit onderzoek is gericht op professionals die werken bij organisaties die zijn aangesloten bij het Kennisplatform EVB+ (hierna te noemen: professionals). De HAN en het kennisplatform EVB+ werken samen om het onderzoek uit te voeren. Er zijn 24 organisaties aangesloten bij het Kennisplatform. Er worden verhalen van professionals verzameld, waarmee zij andere professionals kunnen motiveren. Uit literatuuronderzoek en de praktijk blijkt dat de doelgroep EVB+ vaak over het hoofd wordt gezien. Dit is een reden om deze doelgroep centraal te stellen.

Dit verslag bestaat uit twee delen. Het eerste deel (p. 7-37) is het gezamenlijke deel: het onderzoeksverslag. Dit deel komt tot stand in samenwerking met drie studenten. Hieruit komt een innovatief product voort. Het tweede deel (p. ...) is het individuele deel: het verantwoordingsverslag. In dit deel verantwoordt elke student individueel de gemaakte keuzes van het onderzoek en het innovatief product.

Het onderzoeksverslag bevat zes hoofdstukken.

Hoofdstuk 1, de inleiding (p. 8-9), beschrijft de aanleiding van het onderzoek.

Hoofdstuk 2, de probleemanalyse (p. 9-17), analyseert de kwestie vanuit literatuur en de praktijk. Hieruit komen de hoofd- en deelvragen voort.

Hoofdstuk 3, de methode van onderzoek (p. 17-22), beschrijft de onderzoeksprocedure en de instrumenten voor de dataverzameling.

Hoofdstuk 4, de resultaten (p. 22-33), beschrijft de belangrijkste uitkomsten en geeft antwoord op de deelvragen.

Hoofdstuk 5, conclusie (p. 33-37), geeft antwoord op de onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 6, discussie, beschrijft per student individueel de discussiepunten van het onderzoek.



Figuur 2: Onlinevideo 1: EVB+ in beeld! Overgenomen uit HAN Lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking van Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, 2019 (<https://www.youtube.com/watch?v=2wcBt0HHVml>)

²EVB+ staat voor mensen met een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag.

³ Een lectoraat ontwikkelt het kennisdomein, brengt kennis voort, laat dit weer terugvloeien naar het werkveld en past dit toe in onderwijsprogramma's (Nederlandse Encyclopedie, z.d.).

⁴ Uitleg over onderzoek EVB+ in beeld! tot 2:05

⁵ Het kenniscentrum HAN SOCIAAL bevordert de participatie van kwetsbare burgers in de maatschappij en heeft als doel het verbeteren van hun kwaliteit van leven. Hierbij zijn vijf lectoraten aangesloten. Zij verrichten werkzaamheden op het gebied van onderzoek en onderwijsvernieuwing (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, 2017).

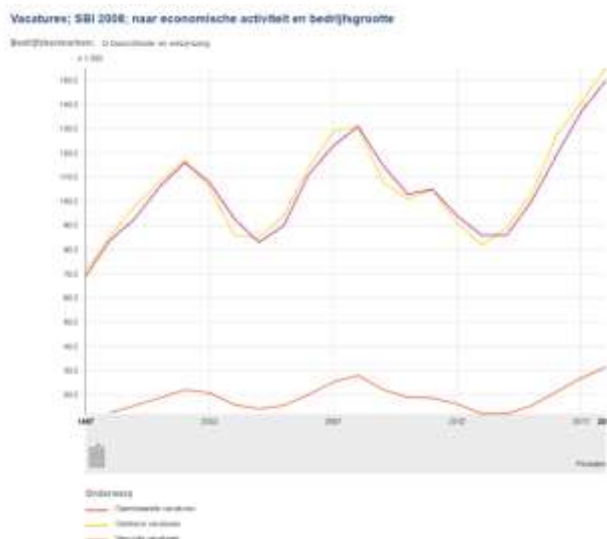
Hoofdstuk 2: Probleemanalyse

In dit hoofdstuk wordt het praktijkprobleem geanalyseerd vanuit de literatuur en de praktijk. Er wordt gekeken naar het praktijkprobleem vanuit verschillende perspectieven. Hieruit komen de doelstelling, onderzoeksvraag en deelvragen voort.

2.1 Personeelstekort

De zorg is met een miljoen werkenden een van de grootste sectoren van ons land. Maatregelen van de overheid zorgden ervoor dat het aantal professionals in de zorg in de periode 2012-2016 met vijf procent daalde. Nu moeten er enerzijds voldoende professionals gevonden worden voor de vervulbare functies en anderzijds is het de uitdaging de juiste mensen te vinden, met het opleidingsniveau en de competenties die aansluiten (Kalkhoven & Van der Aalst, 2018).

Als er nu niks verandert, dreigt er in 2022 een tekort van 100 tot 125 duizend professionals in de zorg. Een oorzaak van dit tekort is het vroegtijdige vertrek van professionals. Een andere reden voor vertrek is de hoge werkdruk. Door de emotionele belasting is het ziekteverzuim relatief hoog (6%) en is het percentage tevreden professionals in de zorg gedaald. De gemiddelde leeftijd van de professionals stijgt. Als zij met vervroegd pensioen gaan, dan neemt de werkdruk voor het bestaand personeel verder toe. Het salaris binnen de zorg kan voor professionals een overweging zijn om iets anders te gaan doen, of hetzelfde maar dan bij een organisatie met een gunstiger cao (Visser, 2018).



In Figuur 3 is te zien dat er vanaf 2019 een stijging van openstaande vacatures is in de gezondheids- en welzijnszorg. Daarnaast komen er steeds meer ontstane vacatures bij en worden de vervulde vacatures steeds minder.

Figuur 2: Afbeelding 2: Grafiek vacatures in de gezondheids- en welzijnszorg. Overgenomen uit *Vacatures; SBI 2008; naar economische activiteit en bedrijfsgrootte* van Centraal Bureau van de Statistiek, 2019 (<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80472ned/line?ts=1553087499927>)

Binnen de gehandicaptenzorg is er een tekort aan professionals. In de hele zorgsector neemt de werkgelegenheid toe terwijl de instroom vanuit de beroepsopleidingen daalt met 13,5%. Dit zorgt ervoor dat er in de gehandicaptenzorg plek is voor 10.000 extra professionals voor 2020 (Van Ruijven, 2017). Maatschappelijke ontwikkelingen zoals ouderdomsklachten en het veelvuldig voorkomen van moeilijk verstaanbaar gedrag, heeft als gevolg dat de zorgvraag van mensen met een verstandelijke beperking verandert. Hierdoor is het moeilijk om goed gekwalificeerd personeel te vinden (Rijksoverheid, 2018b).

2.2 Beeldvorming

Beeldvorming zegt zowel iets over het beeld van iemand over een bepaald onderwerp als de wijze waarop deze persoon tot dit beeld komt. Deze 'beelden' zijn het totaal van kennis, opvattingen, houdingen, waardeoordelen en stereotypen dat iemand heeft (Ter Haar & Flikweert, 1998). Een beeld ontstaat op het moment dat men aan een waarneming betekenis geeft. Het beeld van iemand over een bepaald onderwerp wordt gevormd door feiten en het eigen gevoel. Deze worden beïnvloed door oordelen en opvattingen van anderen. Het beeld dat iemand heeft over een bepaald onderwerp bepaalt zijn mening hierover (Beekveldt, 2000).

De beeldvorming over mensen met verstandelijke beperking verandert voortdurend mee onder de invloed van maatschappelijke opvattingen, nieuwe visies op beperkingen en veranderde inzichten over de ondersteuning van mensen met een beperking (Ter Haar & Flikweert, 1998).

De afgelopen jaren is er onderzoek gedaan naar de beeldvorming over mensen met een verstandelijke beperking. Daaruit bleek dat iedereen een ander beeld heeft over deze doelgroep. In het algemeen denken Nederlanders vrij positief over mensen met een verstandelijke beperking. Toch heeft een kwart van de onderzochte mensen negatieve gevoelens. Volgens hen hebben mensen met een verstandelijke beperking een beperkte intelligentie, een lage zelfredzaamheid en beperkte sociale vaardigheden. Deze drie kenmerken passen bij deze doelgroep, maar dat mensen denken dat zij alleen maar uit deze drie kenmerken bestaan, klopt niet. De gemiddelde Nederlander weet dus te weinig om tot een degelijk oordeel te komen (Beekveldt, 2000).

Er zijn vier vormen van beeldvorming (Beekveldt, 2000):

- Een positief-incorrect beeld: het beeld is positief, maar klopt niet. Bijvoorbeeld de altijd vrolijke persoon met het Downsyndroom.
- Een negatief-incorrect beeld: het beeld van de gevaarlijke en onvoorspelbare persoon met een beperking, het beste is om bij deze mensen uit de buurt te blijven.
- Een negatief-correct beeld: een beeld dat klopt, maar tegelijkertijd ook een negatief beeld geeft. Bijvoorbeeld de stelling: 'Mensen met een beperking hebben veel begeleiding nodig.'
- Een positief-correct beeld: een positief beeld over mensen met een verstandelijke beperking dat overeenkomt met de werkelijkheid.

'Onbekend maakt onbemind'; een passende uitspraak over de beeldvorming van mensen met een beperking (Ter Haar & Flikweert, 1998). Veel mensen hebben een overdreven positief beeld van mensen met een beperking, een beeld dat niet compleet is, of juist een onnodig negatief beeld. Dit komt doordat mensen de neiging hebben te generaliseren. Het onjuiste beeld over mensen met een beperking ontstaat door gebrek aan kennis en persoonlijke ervaring. Het beeld wordt realistischer naarmate iemand in het dagelijks leven meer contact heeft met mensen met een verstandelijke beperking, want dan is deze persoon eerder een individu met mogelijkheden. Het tot stand komen van persoonlijk contact kan zorgen voor een betere beeldvorming (Beekveldt, 2000).

Door een beperkt en vaak onjuist beeld van het werk in de gehandicaptenzorg, is het beroepsimago ongunstig ingevuld. Het beeld over de professionals in de gehandicaptenzorg is dat van 'goeddoeners' die leuke dingen' doen met 'zielige' mensen met een beperking. Een ongunstige beeldvorming staat de succesvolle instroom in de weg. De gehandicaptensector wordt vaak geassocieerd met negatieve stereotypen en/of eenzijdige positieve stereotypen. Het laatste stereotype kan leiden tot teleurstelling wanneer later in het werkveld niet alles vrolijkheid blijkt. Het kan ook de instroom beperken doordat men een beeld van het werk krijgt dat vrolijk maar weinig uitdagend is (ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, VGN, FHZ & NU'91, 2003).

De beeldvorming over mensen met een verstandelijke beperking heeft invloed op hun participatiemogelijkheden. Het bepaalt hoe er tegen hen wordt aangekeken, of hoe iemand zich tegenover hen gedraagt (Ter Haar & Flikweert, 1998). Een juiste of betere beeldvorming van mensen met een verstandelijke beperking heeft gevolg voor hun kwaliteit van leven. Een goed beeld leidt tot meer kennis en begrip. Dit moet uiteindelijk leiden tot een andere manier van omgaan met mensen met een verstandelijke beperking. Daarnaast vergroot een beter beeld de kans op succesvolle integratie in onze maatschappij (Beekveldt, 2000).

Tegenwoordig verbeteren de mogelijkheden voor mensen met een verstandelijke beperking om op een gelijkwaardige wijze in de samenleving te participeren. Zij zijn steeds meer volwaardige burgers en hebben het recht om hun eigen bestaan zelfstandig vorm te geven (Ter Haar & Flikweert, 1998).

2.3 Ernstig verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag

De *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM) is een classificatiesysteem waarin internationale afspraken zijn gemaakt over welke criteria van toepassing zijn op een bepaalde psychische stoornis op basis van wetenschappelijke inzichten (American Psychiatric Association, 2014).

Een verstandelijke beperking volgens de DSM-5

Er zijn drie typeringen om iemand te diagnosticeren met een verstandelijke beperking:

- a. Een gebrek in de intellectuele functies, bijvoorbeeld het oplossen van problemen;
- b. Een gebrek in het adaptieve functioneren, dat ertoe leidt dat de betrokkene niet kan voldoen aan de ontwikkelings- en sociaal-culturele standaarden van sociale verantwoordelijkheid en persoonlijke onafhankelijkheid;
- c. De gebreken in de verstandelijke functies en het aanpassingsvermogen beginnen gedurende de ontwikkelingsperiode (American Psychiatric Association, 2014).

Ernstig verstandelijke beperkt volgens de DSM-5

Conceptueel domein

De persoon begrijpt weinig van geschreven taal of van situaties waarbij getallen, hoeveelheden en tijd komen kijken. Er is gedurende het hele leven uitgebreide ondersteuning nodig bij het oplossen van problemen (American Psychiatric Association, 2014).

Sociale domein

Gesproken taal is sterk beperkt in grammatica en in woordenschat. Spraak kan beperkt blijven tot zinnen bestaande uit een woord of korte zinnen en kan worden aangevuld met andere vormen van communicatie. Spraak en communicatie richten zich vooral op het hier en nu (American Psychiatric Association, 2014).

Praktische domein

De persoon heeft ondersteuning nodig voor alle dagelijkse activiteiten en kan geen belangrijke beslissingen nemen over het welzijn van iemand anders en van zichzelf. Er is hulp nodig bij huishoudelijke taken, vrijetijdactiviteiten en werk. Er kan sprake zijn van slecht aangepast gedrag, waaronder zelfbeschadiging (American Psychiatric Association, 2014).

Bij mensen met EVB+ is er sprake van een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag. Er is sprake van gedragsproblemen die zich op verschillende manieren kunnen uiten; dwangmatige handelingen, agressie naar de ander, zelfverwonding en destructief gedrag. De oorzaak van dit gedrag kan verschillend zijn. Vaak is er bij mensen met EVB+ sprake van stress en een onvermogen om met deze stress om te gaan. De stress kan gerelateerd zijn aan bijvoorbeeld boosheid en de ervaring geen invloed of grip op het leven te hebben. Voor mensen met EVB+ is het moeilijk om de behoeften die ze hebben aan de buitenwereld duidelijk te maken. Voor anderen is het moeilijk om de boodschap en betekenis achter het gedrag te achterhalen, daarom wordt het moeilijk verstaanbaar gedrag genoemd. Het gedrag wordt vaak beschouwd als een sociaal verschijnsel; het gedrag is niet een persoonskenmerk, maar het gevolg van interactie tussen de omgeving en de cliënt (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, 2014).

Er kan onderscheid gemaakt worden tussen externaliserend- en internaliserend gedrag. Bij externaliserend gedrag zit het probleem in de interactie en lijdt de omgeving eronder, bijvoorbeeld agressief gedrag. Bij internaliserend gedrag zit het probleem in de persoon en lijdt de persoon eronder, bijvoorbeeld zelfbeschadiging (Došen, 2014).

2.4 Perspectieven

2.4.1 Mensen met EVB+

Uit de praktijk blijkt dat mensen met een beperking door het personeelstekort onvoldoende zorg krijgen, met name zorg die de kwaliteit van leven bevordert. Moeilijk verstaanbaar gedrag heeft een betekenis. Men is de afgelopen jaren in gaan zien dat het van belang is de boodschap achter het gedrag te achterhalen. De sociale redzaamheid van mensen met EVB+ is beperkt. Om autonomie te ervaren, zijn zij in sterke mate afhankelijk van relaties met anderen. Voor velen is het niet makkelijk om zich te hechten, onder meer vanwege de beperking en vanwege omstandigheden en gebeurtenissen in het verleden. De professional moet daarom de persoon en zijn levensgeschiedenis goed kennen. Mensen met EVB+ communiceren voor een groot deel non-verbaal. Het is daarom belangrijk dat professionals betekenis kunnen verlenen aan de communicatie en lichaamstaal (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, 2014).

Uit de praktijk blijkt dat er veel personeelwisselingen zijn. Nieuw personeel kent de persoon met EVB+ en zijn levensgeschiedenis niet. Dit maakt het lastig om zijn communicatie en lichaamstaal te begrijpen. Dit is niet bevorderlijk voor hun kwaliteit van leven.

2.4.2 Netwerk

Het Competentieprofiel EVB+ dat Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland opstelde, beschrijft dat bij het ondersteunen van mensen met EVB+, de samenwerking met ouders en het sociale systeem van groot belang is. Ouders kennen de cliënt en het levensverhaal het beste. Het betrekken van het sociale systeem kan bijdragen aan het oplossen van meningsverschillen tussen ouders en professionals (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, 2014). Sociale netwerken zijn van belang; het stimuleert participatie, het voorkomt vereenzaming en het verlaagt het risico op gezondheidsproblemen. Sociale netwerken van mensen met EVB+ zijn vaak vrij beperkt. Naast het contact met professionals beperkt het contact zich per jaar gemiddeld tot vijf personen. Deze vijf personen behoren vaak tot de familiekring. Professionals in de zorg hebben weinig oog voor het onderhouden of uitbreiden van de sociale contacten van de mensen met een verstandelijke beperking. Vanuit de praktijk blijkt dat de hoge werkdruk en het personeelstekort tot veel personeelwisselingen leidt. Dit belemmert goede communicatie en samenwerking tussen professionals en het sociale netwerk van de cliënt, waardoor de kwaliteit van leven voor de cliënt achteruitgaat (Visser, 2017).

2.4.3 Professionals in de zorg

Professionals ervaren een werkdruk die bovengemiddeld hoog is ten opzichte van de gemiddelde werkdruk. Hoge werkdruk leidt tot psychische of lichamelijke klachten. Het gevolg hiervan is verzuim. Het personeel geeft aan minder vaak zelf beslissingen te mogen nemen en de volgorde van hun werkzaamheden te kunnen bepalen. De werklust, tijdsdruk en gebrekkige communicatie worden vaak genoemd als oorzaken voor hoge werkdruk. Er moet snel en hard gewerkt worden, en het is emotioneel zwaar (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Momenteel is er een groot tekort aan professionals die werken met mensen met EVB+. Niet goed opgeleid personeel dat werkt met mensen die moeilijk gedrag vertonen, is een risico voor de stijging van onveilig gedrag. De problemen zijn het grootst bij degene die zeer intensieve zorg nodig hebben. Zij vragen om zeer specifieke deskundigheid en een grote betrokkenheid van professionals. De professionals moeten daarom goed geschoold worden (Van der Veen, 2018).

2.4.4 Zorgaanbieders

Zorgaanbieders investeren in het opleiden van personeel om bijvoorbeeld agressie van mensen met een beperking te beperken. Het gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen is de afgelopen jaren afgebouwd. Men blijft zoeken naar een balans tussen veiligheid en vrijheid. Zorgaanbieders vinden het belangrijk om eigen personeel te verleiden om te blijven. Dit gebeurt door het ophogen van veel kleine contracten en het vergroten van het werkplezier.

Agressie is een belangrijk punt van aandacht in de gehandicaptenzorg. Professionals moeten een veiliger gevoel krijgen, door hun de mogelijkheid te geven ervaringen te delen in de organisatie en daarin ondersteund te worden. Dit doet men bijvoorbeeld met behulp van de VeiligPlus-aanpak, een initiatief van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. Hierbij wordt er een open cultuur

gecreëerd waarin professionals hun ervaringen over onveilige situaties bespreken. Hierdoor kan het verzuim worden teruggedrongen (Van der Veen, 2018).

2.4.5 Overheid

Met het in 2018 gepubliceerde 'Actieprogramma Werken in de Zorg' wil het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de arbeidsmarktproblemen in de zorg aanpakken. Het actieprogramma richt zich vooral op de imagoverbetering van de sector Zorg en Welzijn. Het ministerie wil de bijzonderheid van de gehandicaptenzorg zichtbaar maken voor mogelijke toekomstige professionals. Voor zij-instromers worden er verkorte opleidingstrajecten gecreëerd. Verder komen er bijscholing trajecten voor professionals die al in de zorg werkzaam zijn (Van der Veen, 2018).



Figuur 3: Afbeelding 3: Actieprogramma werken in de zorg. Overgenomen uit Kabinet zet alles op alles om personeelstekort in de zorg terug te dringen van Rijksoverheid, 2018a (<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/medium/content/gallery/rijksoverheid/content-afbeeldingen/ministeries/vws/2018/03/infographic-arbeidsmarkt.jpg>)

2.5 Probleemstelling, doelen en onderzoeksvragen

2.5.1 Probleemstelling

Het onderbelicht zijn van de doelgroep EVB+ zorgt voor onjuiste beeldvorming over het begeleiden en ondersteunen van mensen met EVB+. Dit maakt dat afgestudeerde professionals niet vaak kiezen voor het werken met deze doelgroep waardoor er een tekort is aan personeel in deze sector.

2.5.2 Projectdoel

Het doel van het project is een manier vinden om meer bekendheid te geven aan de doelgroep EVB+ om zo onjuiste en negatieve beeldvorming over deze doelgroep op een positieve wijze te beïnvloeden.

2.5.3 Onderzoekdoel

Het doel van het onderzoek is erachter komen wat professionals motiveert om met de doelgroep EVB+ te willen werken.

2.5.4 Onderzoeksvraag en deelvragen

Onderzoeksvraag

Wat motiveert⁶ professionals om met de doelgroep EVB+ te werken?

Deelvragen

- Welke factoren⁷ zijn van invloed geweest op de keuze van professionals om te werken met de doelgroep EVB+?
- Wat brengt het werk met de doelgroep EVB+ professionals?
- Wat motiveert professionals om te blijven werken met de doelgroep EVB+?
- Welke manier draagt volgens professionals bij aan het creëren van een positief beeld van de doelgroep EVB+?

⁶ *In dit onderzoeksrapport wordt het begrip motivatie onderverdeeld in intrinsieke en extrinsieke motivatie. Als iemand intrinsiek gemotiveerd is, voert hij het beroep uit omdat hij het op zich leuk of interessant vindt. Als iemand extrinsiek gemotiveerd is, is de opbrengst die het beroep oplevert het belangrijkste (Van den Broeck, Van Steenkist, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).*

⁷ *In dit onderzoeksrapport wordt het begrip factoren onderverdeeld in factoren op micro-, meso- en macroniveau. Het microniveau gaat over de mensen die het leven van de persoon direct beïnvloeden, het mesoniveau gaat over de voorzieningen en de organisaties die het leven van de persoon direct beïnvloeden en het macroniveau gaat over overkoepelende patronen die de waarden, aannamen en concepten van de persoon beïnvloeden (Kröber, 2008).*

2.6 Beoogd projectresultaat

Dit onderzoeksproject levert twee resultaten op:

- Een onderzoeksverslag dat de motivatie van professionals om met de doelgroep EVB+ te willen werken, beschrijft;
- Een innovatief product dat meer bekendheid geeft over de doelgroep EVB+ en op een positieve wijze de beeldvorming beïnvloedt.

In samenspraak met de opdrachtgevers werden de volgende twee doelen geformuleerd: meer bekendheid geven aan de doelgroep EVB+ en meer mensen enthousiasmeren om met deze doelgroep te werken. Het doel van dit project is een manier vinden om meer bekendheid te geven aan de doelgroep EVB+ om zo onjuiste en negatieve beelden over de doelgroep positief te beïnvloeden. Het zou mooi zijn om uiteindelijk meer goed opgeleide en enthousiaste mensen te werven die in de zorginstellingen met de doelgroep EVB+ willen werken. Dit wordt gedaan door een innovatief product te maken. Een innovatie is een idee, gebruik of object dat door de doelgroep als nieuw wordt ervaren. Het idee hoeft niet nieuw te zijn, het gaat om de ervaring van de nieuwheid door de gebruikers. Innovatie heeft dus niet zo zeer met een nieuwe uitvinding te maken, maar met het slim toepassen van bestaande uitvindingen (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Het innovatief product beschrijft de verhalen van professionals om enerzijds meer bekendheid aan de doelgroep te geven en anderzijds mensen te werven om met de doelgroep te werken. Dit onderzoeksproject sluit aan bij de landelijke bezorgdheid over het onderbelicht zijn van de doelgroep EVB+. De onderzoekers denken dat meer kennis en bekendheid leidt tot meer enthousiaste professionals. Verder draagt dit onderzoeksproject bij aan het 4-jarige project 'EVB+ in beeld!'.

De opdrachtgevers zeggen het volgende over het innovatief product: "Het moet een product zijn dat bruikbaar is in de praktijk. Het is niet zinvol om nu al te bedenken hoe het product eruit moet gaan zien of waar het aan moet voldoen, omdat je hier tijdens het proces achter komt. Het is van belang andere professionals hun mening te vragen met betrekking tot het innovatief product."

Hoofdstuk 3: Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt er aan de hand van verschillende methoden beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd.

3.1 Onderzoeksmethode

Een passende dataverzamelingstechniek om meningen en ervaringen van mensen op te halen, is door mensen te bevragen (Baarda et al., 2013). Voor de dataverzameling zijn de participanten op twee manieren bevraagd:

- Interviews;
- Enquêtes.

Deelvraag 1: Bevragen: interviews en enquêtes

Deelvraag 2: Bevragen: interviews en enquêtes

Deelvraag 3: Bevragen: interviews en enquêtes

Deelvraag 4: Bevragen: interviews en enquêtes

Er zijn eerst zes interviews afgenomen met professionals. Hierna zijn de enquêtes samengesteld. De uitkomsten van de interviews zijn verwerkt in de vragen van de enquête. Vervolgens zijn er 104 enquêtes opgestuurd en hebben 39 professionals gereageerd.

3.1.1 Interviews

Er is gebruik gemaakt van de narratieve interviewmethode. Hierbij wordt de geïnterviewde gestimuleerd om een eigen verhaal te vertellen. Dit verhaal vormt het vertrekpunt van het gesprek, waarin je op zoek gaat naar gebeurtenissen, ervaringen en de betekenis die de verteller hieraan geeft (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

De interviews zijn semigestructureerd. Er is onderzocht waarom de professionals gekozen hebben om te werken met mensen met EVB+ en waardoor het komt dat ze met deze doelgroep blijven werken. Omdat er sprake is van narratief onderzoek, is er af en toe afgeweken van de vragen uit de interviewgide.

De interviews zijn individueel afgenomen. Bij een semigestructureerd interview staan de vragen en de volgorde van deze vragen in grote lijnen vast. Er is wel de mogelijkheid om door te vragen. Bij een zeer gestructureerd interview kan belangrijke data gemist worden omdat er geen mogelijkheid is om door te vragen (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

Foto's

Voor het interview is er gevraagd aan de respondenten om een foto mee te nemen die de band van hen en de doelgroep EVB+ beschrijft. Door middel van deze foto vertelde de respondent zijn of haar verhaal. Photovoice is een methode die participanten hun verhaal laat vertellen aan de hand van foto's, om zo ervaringen en persoonlijke kennis over onderwerpen te delen, wat alleen met woorden lastig zou kunnen zijn om te vertellen. De foto's geven onderzoekers de kans om een dialoog op gang te brengen over bepaalde onderwerpen, waarbij ideeën en ervaringen opgeroepen worden die zonder deze foto's niet opgeroepen zouden worden (Nykiforuk, Vallianatos & Nieuwendyk, 2011).

Dagboek

Na afloop van het interview is er aan de respondenten gevraagd of zij voor de aankomende week een dagboek bij willen houden. Hierin beschreven de respondenten de mooie en minder mooie momenten die zij meemaken tijdens hun werk met mensen met EVB+. Zo is er meer inzicht gecreëerd in het werken met de doelgroep EVB+. Empathiseren is van belang omdat je de mensen met en voor wie je ontwerpt wilt begrijpen. Door jezelf onder te dompelen in hun wereld, krijg je meer inzicht (Beekers, Kroes & Rosmalen, 2017).

3.1.2 Enquêtes

Omdat de 24 zorgorganisaties van Kennisplatform EVB+ verspreid zitten over heel Nederland, zijn professionals via een enquête bevroegd. Een enquête geeft de mogelijkheid om in een korte tijd veel informatie te verzamelen, verkregen uit verschillende personen (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er is in de enquête gebruik gemaakt van schaalvragen en ja/nee vragen. Schaalvragen zijn gesloten vragen waarbij een stelling beoordeeld wordt op basis van een schaal met twee uiterste waarden en een aantal tussenliggende waarden. De grootte van de schaal kan variëren (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Het is een validerende enquête; er wordt gecheckt of de uitkomsten uit de interviews gelden voor een grotere groep. De respondenten hadden de keuze om de schaalvragen te beantwoorden met 1 t/m 4, zodat zij niet met hun antwoord in het midden kunnen gaan zitten. Er is één open vraag gesteld.

3.2 Onderzoeksvormen

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Dit is een vorm van onderzoek waarbij gegevens op een systematische en controleerbare wijze worden verzameld, geanalyseerd en gerapporteerd. In kwalitatief onderzoek zijn diverse methoden om data te verzamelen voorhanden. Basistypen zijn interviews, observaties, documentverzameling en gestructureerde groepsprocessen (Plochg & Van Swieten, 2007).

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van twee onderzoeksvormen: narratief onderzoek en beschrijvend onderzoek. Narratief onderzoek is een onderdeel van kwalitatief onderzoek. Het vertrekpunt is het verhaal van de verteller. Er wordt op zoek gegaan naar gebeurtenissen, hoe deze ervaren worden en de betekenis ervan (Bobbink, Degen-Nijeboer, Geurts, Pelzer & Woudenburg, 2012). Migchelbrink (2007) beschrijft het doel van kwalitatief onderzoek als volgt; zicht krijgen in hoe mensen de werkelijkheid ervaren, beleven en er betekenis aan geven. De dialoog is belangrijk bij het naar boven halen van informatie die over de verhalen gaat (Bobbink et al., 2012).

Het doel van beschrijvend onderzoek is het in kaart brengen van een praktijksituatie of thema. In dit type onderzoek gaat de onderzoeker op zoek naar hoe iets in elkaar zit. De uitkomsten kunnen een aanleiding zijn voor een startpunt van een vervolgonderzoek (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

3.3 Onderzoekspopulatie

Bij de keuze voor respondenten is er gebruik gemaakt van een selecte steekproeftrekking: de reputatiemethode. De selectie is gebaseerd op overwegingen van de onderzoekers. Er wordt geprobeerd goed uit te zoeken wie op de hoogte is van het onderwerp en er worden respondenten geselecteerd die een grotere groep zouden kunnen vertegenwoordigen (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er is voor professionals gekozen die kunnen vertellen over het werk met de doelgroep EVB+. In de enquêtes is vervolgens uitgezocht of hun verhalen en ervaringen gelden voor een grotere groep.

Op 1 februari 2019 vond het symposium 'EVB+ in de context plaats'. Hierbij hebben elf mensen hun mailadres achtergelaten. Zij zijn gevraagd een enquête in te vullen. Op 11 en 20 maart zijn bijeenkomsten gehouden met het platform EVB+. Deze mensen zijn benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. Twee professionals van Pluryn zijn hierbij benaderd om een interview af te nemen. De andere professionals zijn benaderd om een enquête in te vullen. Twee professionals van de organisatie Siza zijn benaderd voor een interview. De zus van een onderzoeker werkt bij organisatie Philadelphia. Zij is benaderd om een interview af te nemen.

3.3.1 Respondenten interview

Dit onderzoeksproject is aangesloten bij het Kennisplatform EVB+. Hierbij zijn 24 organisaties aangesloten. Deze zorgorganisaties zijn betrokken bij dit onderzoek. Er zijn zes interviews gehouden bij drie verschillende organisaties uit dit platform: Siza, Pluryn en Philadelphia. De leeftijd van de respondenten van het interview valt tussen de 22 en 41 jaar. De zes respondenten van het interview zijn allen vrouw. De functies van de respondenten zijn regiebegeleider, contactpersoon en leerkracht.

3.3.2 Respondenten enquête

Er zijn 104 enquêtes opgestuurd naar de organisaties van het Kennisplatform EVB+. Er zijn 39 reacties ontvangen.

De leeftijd van de respondenten valt tussen de 24 jaar en 58 jaar. De functies van de professionals lopen uiteen; activiteitenbegeleider, intensieve zorgbegeleider, persoonlijk begeleider, teamleider en clustermanager, arts voor verstandelijk gehandicapten, gedragswetenschapper, orthopedagoog en GZ-psycholoog. Van de 39 respondenten hebben er acht mannen en eenendertig vrouwen de enquête ingevuld. Hierdoor is er een zo divers mogelijke groep respondenten samengesteld. Het onderzoek is hierdoor betrouwbaarder en meer valide.

3.4 Onderzoeksmaterialen

Als hulpmiddel bij de interviews is er voorafgaand een interviewgide opgesteld (bijlage 3). De interviewgide is opgesteld aan de hand van het voorbeeld van de interviewgide van de HAN. De interviewvragen zijn in samenspraak met de opdrachtgevers vormgegeven zodat de deelvragen van dit onderzoek zo goed mogelijk beantwoord kunnen worden. Er is ook gebruik gemaakt van een enquête (bijlage 4). De enquête is opgesteld met de site Google Formulieren. Dit is een online enquête.

3.5 Analysemethode

3.5.1 Gestructureerde data

De gestructureerde data binnen dit onderzoek zijn de uitkomsten van de gesloten vragen die gesteld worden in de enquête. Gestructureerde data zijn data die je gemakkelijk in getallen kunt uitdrukken. Om deze data te analyseren is er gebruik gemaakt van de volgende technieken:

- *Aantallen en percentages*
De resultaten kunnen in aantallen en percentages worden uitgedrukt. Hierdoor kun je ze met elkaar vergelijken.
- *Gemiddelde berekenen*
De groepsscore op een vraag wordt duidelijk door het gemiddelde te berekenen (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

De gestructureerde data is geanalyseerd in het programma Google Formulieren. De resultaten worden weergegeven in grafieken en tabellen.

3.5.2 Minder gestructureerde data

Binnen dit onderzoek zijn er ook minder gestructureerde data verzameld: de interviews, de open vraag van de enquête en de geluidsfragmenten. Deze data is geanalyseerd op de volgende manieren:

- *Video- en geluidsfragmenten*
Het materiaal van een video- en geluidsfragment bevat veel data. Bij een geluidsopname wordt er eerst getranscribeerd.
- *Data analyseren aan de hand van categorieën*
Er is gezocht naar tekstfragmenten die betrekking hebben op één of meerdere categorieën die al vastgesteld zijn. De categorieën zijn gerelateerd aan de onderzoeksvraag en deelvragen.
- *Thematisch coderen*
Bij deze methode wordt data geordend net als bij de vorige methode, maar deze methode richt zich op de wijze waarop de thema's in de data zich tot elkaar verhouden.
- *Horizontaal vergelijken*
Om een beeld te krijgen van de manier waarop verschillende personen een open vraag hebben beantwoord, kunnen de antwoorden horizontaal vergeleken worden. Alle antwoorden worden naast elkaar geplaatst en er wordt gezocht naar de verschillen of overeenkomsten.
- *Analyseresultaten met data illustreren*
Het is gebruikelijk om bij de analyse van data concrete voorbeelden of korte tekstfragmenten uit te kiezen die belangrijke uitspraken of thema's voor het onderzoek laten zien (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

3.6 Kwaliteit

De kwaliteit van de verzamelde data wordt bepaald door de validiteit, betrouwbaarheid en de relatie tussen de validiteit en betrouwbaarheid (Baarda, 2014).

3.6.1 Validiteit

Validiteit wil zeggen dat je datgene onderzoekt wat je wilt onderzoeken (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er is naar een zo valide mogelijk onderzoek gestreefd door triangulatie te waarborgen. Er is binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van drie soorten triangulatie.

- *Brontriangulatie*
Als er data wordt verzameld met behulp van verschillende bronnen, wordt dat brontriangulatie genoemd (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Dit is gedaan door verschillende literatuur te gebruiken, zodat het onderzoek niet éézijdig wordt. Daarnaast zijn er zes interviews en 39 enquêtes afgenomen. Er is data van verschillende respondenten verzamelend en met elkaar vergeleken.
- *Methodische triangulatie*
Er zijn verschillende methoden gehanteerd. Als er gebruik gemaakt wordt van verschillende methoden, wordt dat methodische triangulatie genoemd. Zo worden de onderzoeksresultaten krachtiger (Van der Donk & Van Lanen, 2015). De enquêtes en interviews zijn binnen meerdere organisaties afgenomen, zodat de kwaliteit van het onderzoek toeneemt en er draagvlak gecreëerd wordt. Er is besloten om eerst interviews af te nemen en vanuit de interviews enquêtes op te stellen, zodat de onderzoekers zonder oordeel en semigestructureerd de interviews af kunnen nemen. Zo is er ook gemeten of de antwoorden in de interviews gelden voor een grotere groep. Tijdens de narratieve interviews hebben de respondenten hun verhaal kunnen vertellen. Hierop is doorgevraagd zodat de verhalen de diepte in zijn gegaan.
- *Onderzoekerstriangulatie*
Bij onderzoekstriangulatie zet je meerdere personen in die helpen bij het verzamelen en analyseren van data (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er zijn drie onderzoekers die dit onderzoek uitgevoerd hebben. De onderzoekers die de interviews hielden, transcribeerden deze niet. Dit deed een onderzoeker die niet bij het interview aanwezig was. De laatste onderzoeker las het transcript nogmaals door. Ook zijn de projectgevers en de professionals op het symposium ingeschakeld om respondenten te vinden om een interview of enquête af te nemen.

3.6.2 Betrouwbaarheid

Bij een betrouwbaar onderzoek wordt ernaar gestreefd dat het onderzoek dezelfde onderzoeksresultaten oplevert als het wordt herhaald of als het door iemand anders zou worden uitgevoerd (Van der Donk & Van Lanen, 2015). De betrouwbaarheid binnen dit onderzoek is gewaarborgd door gebruik te maken van dezelfde interviewgide en enquête. Ook werd er aan het begin van elk interview benoemd waar het onderzoek over ging en werden de termen uitgelegd, zodat alle respondenten hetzelfde beeld kregen bij deze termen. Er werd gestreefd om de omstandigheden zo gelijk mogelijk te houden. Dit werd gedaan door een vergelijkbare setting tijdens de interviews. Verder stonden er ijkmomenten gepland met de groep om het onderzoek en de samenwerking te evalueren.

3.6.3 Bruikbaarheid

Dit onderzoek werd uitgevoerd voor het lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking en het Kennisplatform EVB+ en leverde een bijdrage aan het vierjarig onderzoek. Om ervoor te zorgen dat het onderzoek bruikbaar is voor het lectoraat en het Kennisplatform, werd er regelmatig contact gezocht met de twee opdrachtgevers. De opdrachtgevers gaven feedback. Verder zijn er veel mensen betrokken bij het proces. Als mensen het gevoel hebben dat het onderzoek goed uitgedacht en uitgevoerd is, zullen zij eerder gebruik maken van de onderzoeksresultaten (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

3.7 Beperkingen van het onderzoek

De beperkingen van dit onderzoek staan hieronder beschreven.

- Enquêtes die niet teruggestuurd worden.

Er is hier rekening mee gehouden door een duidelijke deadline aan te geven bij de respondenten. Na een week is er een herinnering gestuurd om de enquête in te vullen. Naar degene die de enquête niet ingevuld hebben na de deadline, is er nogmaals een mail gestuurd.

- Afzeggingen interviews

Er is rekening gehouden met eventuele afzeggingen door op tijd respondenten te werven voor de interviews. Hierdoor was er genoeg tijd om eventuele nieuwe respondenten te benaderen. Drie geïnterviewden zaten in het netwerk van een onderzoeker en zijn door deze onderzoeker benaderd. Drie andere geïnterviewden zijn benaderd via het symposium. Vijf interviews zijn gegaan zoals gepland. Eén respondent zei twee keer af. Zij stelde voor om een collega van haar naar de tweede afspraak te sturen. Zij is toen geïnterviewd.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten per deelvraag beschreven. De respondenten die geïnterviewd zijn, zullen benoemd worden als R1, R2, etc. Alle gegevens uit de enquête worden in percentages uitgedrukt. Alle gegevens worden anoniem verwerkt.

Alle deelvragen worden beantwoord aan de hand van de resultaten uit de interviews en enquête.

De grafieken en diagrammen komen voort uit de enquête. De legenda voor de grafieken is als volgt:

- 1- *Helemaal oneens*
- 2- *Oneens*
- 3- *Eens*
- 4- *Helemaal eens*

4.1 Deelvraag 1

Welke factoren zijn van invloed geweest op de keuze van professionals om te werken met de doelgroep EVB+?

4.1.1 Factoren op microniveau

Van de respondenten was 59% bekend met de doelgroep EVB+, voordat ze ermee gingen werken. Er blijkt dat 69,2% een positief of heel positief beeld had van de doelgroep EVB+, voordat ze ermee gingen werken.

R4, R5 en R6 zijn per toeval in aanraking gekomen met de doelgroep EVB+. Zij hebben wel alle drie bewust gekozen voor de gehandicaptenzorg. Er blijkt dat 51.3% per toeval in de gehandicaptenzorg terecht gekomen is en 53,8% is per toeval in het werken met de doelgroep EVB+ terecht gekomen.

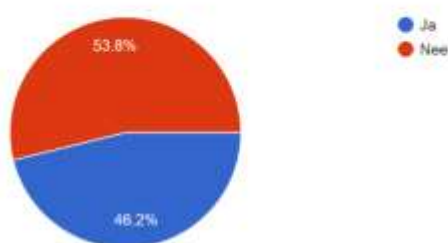
R6: "Ik vond deze doelgroep leuker dan ik gedacht had. Ik merkte dat ik vrij makkelijk contact maak met deze mensen."

Bij R1, R2 en R3 was er sprake van een bewuste keuze. Bij R1 was dit een bewuste keuze, omdat de focus ligt op de begeleiding in plaats van de verzorging.

R3: "Ik wist al vanaf kleins af aan dat ik met deze doelgroep wilde gaan werken."

In mijn kindertijd ben ik ik aanraking gekomen met mensen met een beperking.

39 responses



Figuur 4: Grafiek 1: Cirkeldiagram kindertijd

R5 wist toen ze de zorgopleiding ging volgen, nog niet zeker of deze opleiding bij haar zou passen. Voor 43,6% van de respondenten heeft hun stage invloed gehad op de keuze om te werken met de doelgroep EVB+.

R5: "Op een gegeven moment ging ik stage lopen en toen was ik verkocht."

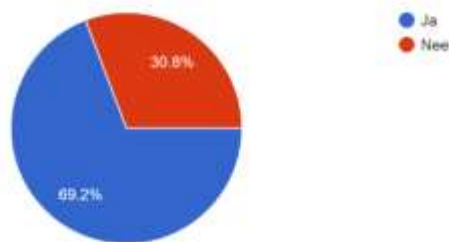
Het feit dat mensen met EVB+ niet of nauwelijks verbaal kunnen communiceren is voor R5 en R6 een uitdaging. In de categorie 'helemaal eens/eens', is 43,6% het hier mee eens.

R6: "Ik vind het echt ontzettend fijn dat ze niet praten."

R4, R5 en R6 hebben ervaring met verschillende doelgroepen in de gehandicaptenzorg. Ze hebben de keuze gemaakt om met mensen met EVB+ te werken.

Voordat ik met de doelgroep EVB+ ging werken, werkte ik met (een) andere doelgroep(en) in de gehandicaptenzorg.

39 responses



Figuur 5: Grafiek 2: Cirkeldiagram doelgroepen

4.1.2 Factoren op mesoniveau

Voor R1, R3 en R4 was het een bewuste keuze om te werken met de doelgroep EVB+.

R1 maakte de keuze vanwege haar organisatie. R3 en R4 kwamen vanaf jongs af aan al in contact met mensen met een beperking. Het beeld van mensen met een beperking was voor beiden positief. Dit heeft hun keuze voor de doelgroep beïnvloed.

R3: "Ik vond kinderen met het syndroom van Down te gek. Ik vond hen veel interessanter dan normale kinderen."

Het was van R2 en R6 geen bewuste keuze om te werken met de doelgroep EVB+. R2 kwam er tijdens een sollicitatie achter dat het om een functie ging met mensen met EVB+ en is er uiteindelijk niet meer weggegaan.

4.1.3 Factoren op macroniveau

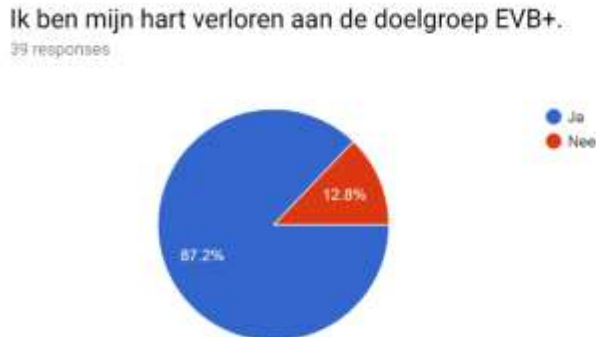
R6: "Ik denk dat de doelgroep EVB+ altijd achter geschoven kindjes zijn geweest. Juist de laatste jaren is dit heel erg in beweging. En wat ik op dit moment heel leuk vind bij deze doelgroep, is dat ze hierdoor ook echt stappen aan het maken zijn."

4.2 Deelvraag 2

Wat brengt het werk met de doelgroep EVB+ professionals?

4.2.1 Hart verliezen

Vijf van de zes geïnterviewden geven aan hun hart verloren te hebben aan de doelgroep EVB+.



Figuur 6: Grafiek 3: Cirkeldiagram hart verliezen

R3 en R5 vinden de waardering en reacties van de mensen met EVB+ heel mooi. Er blijkt dat 92,3% in de in de categorie 'helemaal eens/eens', het hiermee eens is.

R3: "Twee jaar geleden heb ik een knieoperatie gehad. Toen heb ik een paar weken halve dagen op kantoor gezeten. Ik weet nog een dag dat mijn groep langs kwam met een taart en toen hebben we gewoon in het kantoorje gedanst. Ik denk wel dat ik dat het mooiste moment vond."

R6 geeft aan niet haar hart verloren te hebben aan de doelgroep, omdat zij een bepaalde afstand houdt tussen zichzelf en de cliënt.

4.2.2 Humor

R1, R3, R4 en R5 gebruiken veel humor in het werken met de doelgroep EVB+.

R1: "Kinderen met EVB+ kunnen echt humor hebben op hun eigen manier. Of ze doen iets heel liefs, uit het niets een knuffel of een kus geven. Dat soort dingen zijn gewoon heel erg leuk."

R3 zet humor in tijdens het werken door te dansen met de kinderen. R4 gaat met plezier naar haar werk en straalt dit ook uit. Ze ziet dat dit de band met de doelgroep versterkt.

R5: "Een glimlach en oogcontact is eigenlijk al heel veel. Met humor kom je heel ver als je werkt met mensen met EVB+."

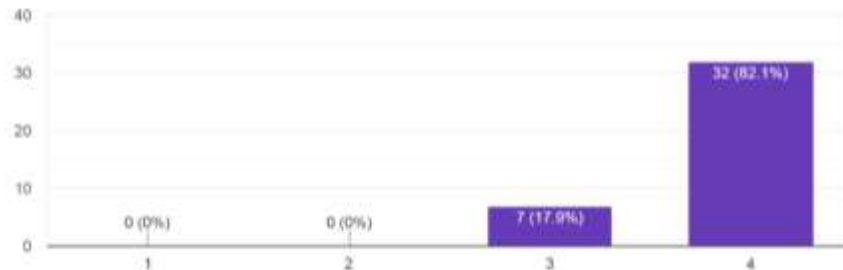
Uit de categorie eens/helemaal eens, gaat 97,5% met plezier naar het werk.

4.2.3 Energie van de kleine stapjes

Vijf van de zes geïnterviewden krijgen veel energie als de mensen met EVB+ stappen maken.

Het geeft mij energie wanneer mensen met EVB+ stappen maken.

39 responses



Figuur 7: Grafiek 4: Staafdiagram stappen maken

R1: "Als het wekenlang niet goed gaat en dan zie je in een keer toch vooruitgang, omdat jij continue bent blijven herhalen, daar krijg ik heel veel energie van."

R2 zet stappen met mensen met EVB+, door het altijd positief en in perspectief te zien.

R4: "Als ze nabijheid komen zoeken of even contact maken, dat is heel erg fijn en leuk. Dat motiveert wel om door te werken aan de kleine doelen."

4.2.4 Leermomenten

R1 en R3 hebben geleerd om geduld te hebben tijdens het werken met de doelgroep EVB+. Er blijkt dat 100%, in de categorie eens/helemaal eens, dit ook geleerd heeft.

R3 ziet in dat mensen blij mogen zijn dat ze gezond geboren zijn. Hiermee is 79,5% in de categorie eens/helemaal eens, het mee eens.

R5 leert vooral zichzelf kennen tijdens het werken met de doelgroep EVB+. Er blijkt dat 94,9% het hiermee eens/helemaal mee eens is.

R6: "Ik kan goed een hele dag samen zijn met mensen met EVB+ en daarin niet helemaal mezelf verliezen, maar wel bieden wat ze nodig hebben. Het is gewoon fijn om iets te doen wat je kunt."

Er blijkt dat 94,8% uit de categorie eens/helemaal eens, zelfvertrouwen krijgt van het feit dat ze goed zijn in hun werk.

4.2.5 Inlevingsvermogen

R1 en R5 vinden het belangrijk dat je als begeleider je inleeft in de cliënt. De band met de doelgroep wordt hierdoor versterkt. Van de respondenten geeft 100%, in de categorie eens/helemaal eens, aan geleerd te hebben om zich in de leefwereld van de persoon met EVB+ te verplaatsen.

4.2.6 Succesmomenten

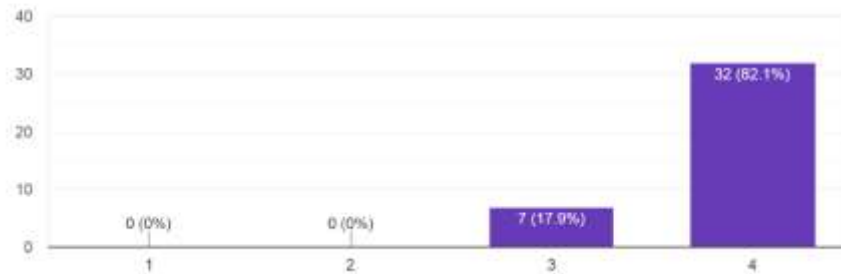
Voor 50% van de respondenten, uit de categorie eens/helemaal een, zijn succesmomenten belangrijk in de band met mensen met EVB+.

R2: "Er wordt al snel gezegd dat mensen met EVB+ niet in staat zijn om een relatie aan te gaan. Toch merk ik dat als ik het volhoud en blijf werken, een relatie kan opbouwen met hen. Dit is een succeservaring, vooral omdat anderen zeggen dat dit niet mogelijk is en dit mij dan wel lukt."

Voor R4 zijn vooral de succesmomenten de momenten waarbij de persoon met EVB+ contact met haar maakt.

Ik geniet van de succesmomenten die ik ervaar tijdens mijn werk met mensen met EVB+.

39 responses



Figuur 8: Grafiek 5: Staafdiagram succesmomenten

4.2.7 Veilig- en nabijheid

R2 en R3 vinden veiligheid en nabijheid belangrijk in de band met mensen met EVB+. R2 vindt dat jij als begeleider niet weg voor ze moet rennen, maar juist door moet gaan als het moeilijk gaat.

R3: "Als mijn cliënten boos zijn, dan ben ik er voor ze en geef ik ze een knuffel. Ook al kunnen ze me dan slaan of bijten, alsnog geef ik ze een knuffel, omdat ze dat nodig hebben. Ik wil mijn cliënten laten merken dat ik er voor hun ben en dat ik niet bang ben. Zij hebben dat stukje veiligheid nodig en dat ben ik. Ik hou van liefde geven en al helemaal aan mijn groep kinderen. Omdat ik thuis veel liefde heb gekregen, wil ik deze liefde ook delen in mijn werk."

4.2.8 Trots

R3 is trots om begeleider te zijn van de doelgroep EVB+. Van de respondenten geeft 100%, in de categorie eens/helemaal eens, aan ook trots te zijn.

R3: "Soms loop ik over straat met kinderen met EVB+. Dan denk ik; het zijn echt mijn kids!"

4.3 Deelvraag 3

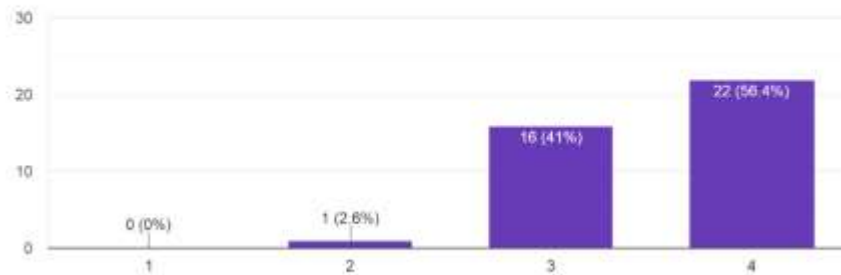
Wat motiveert professionals om te blijven werken met de doelgroep EVB+?

4.3.1 Uitdaging

Twee van de zes geïnterviewden geven aan dat ze uitdaging nodig hebben in hun werk. Voor R1 en R2 is dit een motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

De uitdagingen in het werken met de doelgroep EVB+ motiveren mij om te blijven werken.

39 responses



Figuur 9: Grafiek 6: Staafdiagram uitdagingen

4.3.2 Team

Alle geïnterviewden vinden hun team belangrijk in het werken met de doelgroep EVB+. Voor 79,5% in de categorie eens/helemaal eens, speelt het team mee in de motivatie om te blijven werken.

R1 en R6 vinden openheid in een team belangrijk. R3 en R6 geven aan humor belangrijk te vinden. R1 en R3 vinden het fijn als hun team altijd voor hen klaar staat. R3 geeft aan dat zij zonder haar team met minder plezier zou werken en R2 geeft aan weg te gaan zonder haar team.

R2: "Zonder team kun je niks."

Voor vier van de zes geïnterviewden speelt het team mee in de motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

R4: "Als ik mij niet thuis voel in een team, dan zou ik dit werk niet kunnen volhouden."

R3 geeft aan dat ze bij collega's, maar ook bij managers en gedragsdeskundigen terecht kan. R3 en R6 vinden het belangrijk als hun teamleider contact opneemt en mee denkt wanneer er iets heftigs gebeurd is op het werk. Voor 53,9% de respondenten, in de categorie eens/helemaal eens, speelt de teamleider mee in hun motivatie om te blijven werken.

R3: "Ik probeer mijn gevoel niet mee naar huis te nemen maar probeer het echt op mijn werk te laten, morgen weer een nieuwe dag. Als ik merk dat ik het wel mee naar huis neem, bel ik gelijk iemand op om even te praten."

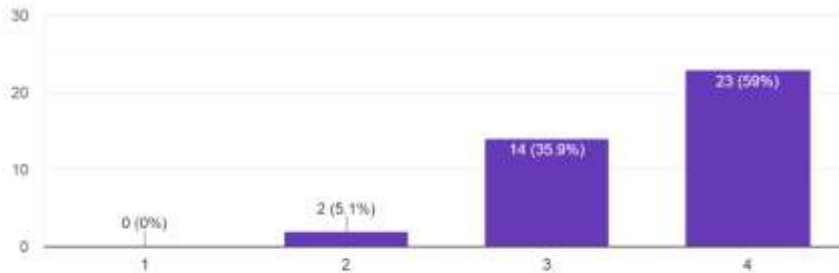
Voor R5 is een team belangrijk om zeker van zichzelf te kunnen zijn en situaties aan te gaan. R2, R3, R4 en R5 geven aan dat hun team een uitlaatklep voor hen is.

4.3.3 Humor en plezier

Twee van de zes geïnterviewden geven aan dat humor en plezier een reden is om te blijven werken met mensen met EVB+. Op deze manier kunnen ze het werk allebei nog lang volhouden.

Het plezier in het werken met de doelgroep EVB+ motiveert mij om te blijven werken.

39 responses



Figuur 10: Grafiek 7: Staafdiagram plezier

4.3.4 Ontwikkeling

De ontwikkelingsmogelijkheden van de doelgroep EVB+ is voor drie van de zes geïnterviewden een motivatie om te blijven werken. Er blijkt dat voor 97,5% van de respondenten, uit de categorie eens/helemaal eens, dit ook een motivatie is.

R3 ervaart dat mensen met EVB+ zich kunnen ontwikkelen en dat zij daar een bijdrage aan kan leveren. R6 vindt het prettig dat er nog veel stappen te maken zijn met de doelgroep EVB+. Bij R5 ligt de nadruk op persoonlijke ontwikkeling.

R5: "Je leert jezelf ook gewoon kennen."

4.3.5 Agressie

Volgens R3, R5 en R6 hoort agressie bij het werken met de doelgroep EVB+. Volgens R1, R3 en R5 komt deze agressie altijd ergens vandaan en begrijpen zij dit ook.

R1: "Het zijn allemaal super lieve mensen die gewoon hulp nodig hebben."

R3, R4, R5 en R6 zien de uitdaging in het omgaan met deze agressie.

R3: "Ik kijk meer naar de positieve eigenschappen die zij hebben, dan naar de negatieve."

R4 geeft aan dat ze beseft dat mensen met EVB+ niet bewust agressie laten zien.

R4: "Ze kunnen er zelf niet zoveel aan doen. Wij moeten ze observeren en het gedrag interpreteren, kijken wat we ermee kunnen en hoe we het kunnen omdraaien. Ze doen het niet expres."

Voor R4, R5 en R6 zijn hun collega's een steun in het omgaan met deze agressie. R1 en R5 geven aan dat het belangrijk is om naar jezelf en jouw gemoedstoestand te kijken als je werkt met agressie. R6 geeft aan dat de doelgroep EVB+ in beweging is, onder andere met betrekking tot agressie. Vrijheidsbepalende maatregelen en medicatie worden steeds minder toegepast.

Er blijkt dat 79,5% van de respondenten het moeilijk verstaanbaar gedrag van mensen met EVB+ een motivatie vinden om te blijven werken.

4.3.6 Veiligheid

Volgens R3, R4 en R5 speelt veiligheid een belangrijke rol in hun motivatie om te werken met de doelgroep EVB+. Bij alle drie helpt hun team om zich veilig te voelen. R4 en R5 geven aan dat een goed getraind team, fysieke weerbaarheid en veiligheidsmaatregelen ervoor zorgen dat zij zich veilig voelen.

R3: "Ik weet hoe heftig de doelgroep soms kan zijn, dus ik vind het één van de belangrijkste dingen dat je er niet alleen voor staat en nooit alleen handelt."

Veilig voelen tijdens het werken met de doelgroep EVB+, is voor 71,8%, in de categorie eens/helemaal eens, een motivatie om te blijven werken.

4.3.7 Doelgroep

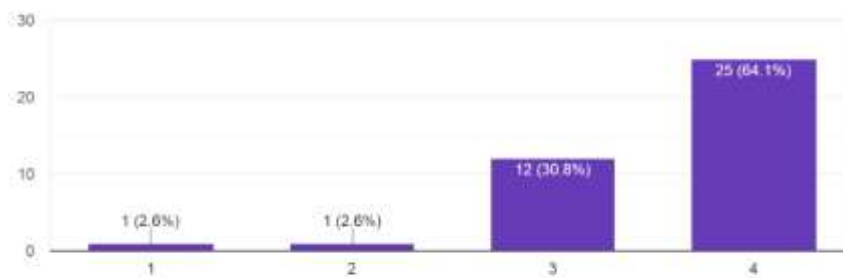
Voor alle geïnterviewden speelt de doelgroep EVB+ mee in hun motivatie om te blijven werken.

R5: "Je ziet vaak alleen de negatieve kanten, waardoor de mooie kanten vergeten worden. Die kanten moeten juist wel benoemd en in kaart gebracht worden."

R3, R4 en R6 zien de doelgroep EVB+ als puur en eerlijk. R4 vertelt dat de puurheid van de doelgroep haar motiveert om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

De puurheid van de doelgroep EVB+ motiveert mij om te blijven werken.

39 responses



Figuur 11: Grafiek 8: Staafdiagram puurheid

Vier van de zes geïnterviewden vinden het een zeer uitdagende doelgroep. R4 vindt dat elke persoon met EVB+ compleet anders is. R2 vindt de doelgroep erg interessant en ziet zichzelf niet met een andere doelgroep werken. Voor R5 zijn succesmomenten met de doelgroep EVB+ een motivatie om te blijven werken.

R4: "Het is nu het allerleukste werk wat er is. Ik vind het heel leuk om echt naar het kind te kunnen kijken en te kijken wat die nodig heeft."

R6 haalt veel voldoening uit de doelgroep EVB+. Ze vindt het continue afstemmen een van de leukste dingen aan haar werk.

R6: "Het is een doelgroep waar echt nog heel veel uit te halen valt."

Er komt nu meer kennis en inzicht hoe men de zorg met EVB+ kan veranderen. Dat zorgt ervoor dat R6 het werken met de doelgroep interessant blijft vinden.

4.3.8 Ouders

De communicatie en waardering van ouders is voor R1 en R3 belangrijk. De waardering van het netwerk van de mensen met EVB+ is voor 61,5%, in de categorie eens/helemaal eens, een motivatie om te blijven werken.

R3: "Ik vind dat ouders een van de belangrijkste betrokkenen zijn."

4.3.9 Organisatie en locatie

Bij vijf van de zes geïnterviewden speelt hun organisatie mee in hun motivatie om met de doelgroep EVB+ te werken. Er blijkt dat voor 51,2%, in de categorie eens/helemaal eens, de organisatie mee speelt in de motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

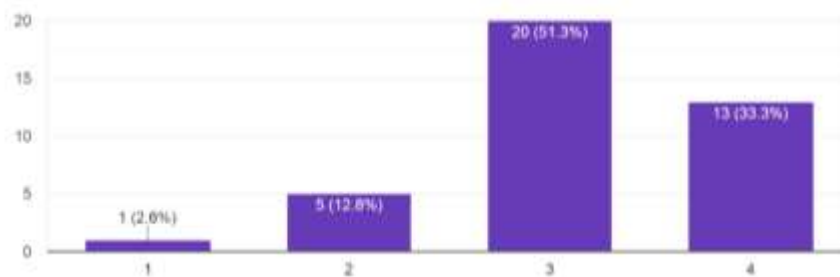
R1, R2 en R4 vinden het fijn dat zij bij hun werkplek af kunnen wijken van de te behalen doelen en zelf de dag in kunnen delen. Er blijkt dat voor 76,9%, in de categorie eens/helemaal eens, het afwijken van doelen en/of activiteiten hen motiveert om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

R3 en R4 vinden de uitjes erg motiverend. Er blijkt dat voor 51,3%, in de categorie eens/helemaal eens, uitjes ondernemen tijdens werken met mensen met EVB+ een motivatie is om te blijven werken.

R5 vindt het motiverend wanneer zij de mogelijkheid krijgt nieuwe vaardigheden en competenties aan te leren.

Het aanleren van nieuwe vaardigheden en competenties motiveert mij om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

29 responses



Figuur 12: Grafiek 9: Staafdiagram vaardigheden en competenties

Bij vier van de zes geïnterviewden speelt de locatie van hun werkplek mee in hun motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+. R4 en R5 geven aan het terrein, de faciliteiten en de nodige expertise fijn te vinden. Het blijkt dat de locatie van de werkplek voor 61,5% van de respondenten, in de categorie eens/helemaal eens, mee speelt in de motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

4.4 Deelvraag 4

Welke manier draagt volgens professionals bij aan het creëren van een positief beeld van de doelgroep EVB+?

4.4.1 Beeldvorming

Drie van de geïnterviewden vinden dat er meer bekendheid mag komen over de doelgroep EVB+. Doordat er te weinig kennis is in de maatschappij, heeft dit invloed op de huidige beeldvorming, vindt R4. R3 vindt dat mensen met een beperking meer onder de aandacht gebracht mag worden. R4 zegt dat als ze meer zichtbaar zijn, er meer bekendheid komt voor mensen met een beperking.

Ik vind dat er meer bekendheid mag komen over de doelgroep EVB+.

39 responses



Figuur 13: Grafiek 10: Cirkeldiagram bekendheid

Van de respondenten vindt 97,4% dat meer bekendheid leidt tot een positievere beeldvorming.

R3: "Mensen moeten weten dat gehandicapte kinderen ook gewoon mensen zijn."

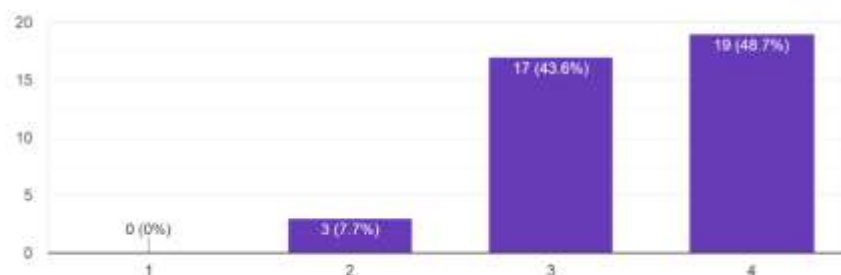
Volgens R3, R4 en R5 hoort moeilijk verstaanbaar gedrag bij het werken met de doelgroep EVB+. Het blijft volgens hen wel lastig om dit gedrag aan buitenstaanders te laten zien.

R4: "Het is niet alleen maar leuk, soms zijn er ook minder leuke momenten."

R2 vindt dat er een realistisch beeld van de doelgroep gegeven moet worden. Het is zoeken naar een realistisch beeld met zowel de mooie als minder mooie kanten. Het blijkt dat 97,4% het hier mee eens is.

Een realistisch beeld over de doelgroep EVB+ leidt tot positievere beeldvorming.

39 responses



Figuur 14: Grafiek 11: Staafdiagram realistisch beeld

Vier van de zes geïnterviewden zijn het erover eens dat tv-programma's de beeldvorming over de doelgroep EVB+ beïnvloeden. De meningen zijn verdeeld over de programma's van Johnny de Mol met mensen met het syndroom van Down. Er blijkt dat 61,6% in de categorie oneens/helemaal oneens, vindt dat tv-programma's van Johnny de Mol niet bijdragen aan een positievere beeldvormingen over mensen met een beperking.

Volgens R1 en R5 zijn open dagen een goede manier om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ te beïnvloeden. Het blijkt dat 64,1% van de respondenten uit de categorie eens/helemaal eens, een open dag op een locatie met mensen met EVB+ een goede manier vindt om de beeldvorming over de doelgroep positief te beïnvloeden.

De documentaire 'Five days inside' van Beau van Erven Dorens geeft volgens R2 en R5 een realistisch maar onvolledig beeld van de doelgroep EVB+. Het blijkt dat 82% in de categorie eens/helemaal eens, vindt dat de documentaire 'Five Days Inside' van Beau van Erven Dorens bijdraagt aan een positievere beeldvorming over mensen met een beperking.

Volgens R1 is een promotiefilmpje van de doelgroep erg mooi en pakkend. Het blijkt dat 92,3% in de categorie eens/helemaal eens, het hiermee eens is. R1 vindt een foto of poster heel nietszeggend en twijfelt of een stuk tekst of een website bijdraagt aan een betere beeldvorming. R3 vindt een poster zoals de campagne 'Ik zorg' goed. Van de respondenten vindt 56,4% een poster of foto een goede manier om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief te beïnvloeden.

Hoofdstuk 5: Conclusie

De onderzoeksvraag uit dit onderzoek luidt als volgt: *Wat motiveert professionals om met de doelgroep EVB+ te werken?* Hieronder wordt er antwoord gegeven op de vier deelvragen, wat resulteert in een antwoord op de onderzoeksvraag.

De meest opvallende factoren die van invloed zijn geweest op de keuze van professionals om te werken met de doelgroep EVB+ zijn: de gelopen stage, de communicatiemogelijkheden van de doelgroep, het contact met de doelgroep op jonge leeftijd en de stappen die de doelgroep momenteel maakt. Opvallend is dat de meerderheid per toeval in het werken met de doelgroep EVB+ terecht is gekomen.

Professionals geven aan dat het werken met de doelgroep EVB+ een meerwaarde heeft; het werken met de doelgroep EVB+ maakt hen trots, zij krijgen energie van de succes- en leermomenten en ze leren geduld te krijgen en zich in te leven. De meerderheid heeft hun hart verloren aan de doelgroep EVB+. Professionals leren zichzelf beter kennen, ze krijgen zelfvertrouwen, de doelgroep brengt hen humor en plezier en geeft hen voldoening.

De meest opvallende redenen om te blijven werken met de doelgroep EVB+ zijn als volgt: de doelgroep EVB+ op zichzelf, plezier, uitdaging en humor in het werk, ontwikkelingsmogelijkheden en het aanleren van nieuwe vaardigheden en competenties. Bijna alle respondenten geven aan dat het team meespeelt in de motivatie om te blijven werken. Voor sommigen speelt de teamleider, de organisatie en de locatie van hun werkplek een rol om te blijven werken met de doelgroep EVB+.

De meerderheid van de professionals vindt dat er meer bekendheid mag komen over de doelgroep EVB+. Dit leidt volgens hen tot een positievere beeldvorming. Ook leidt een realistisch beeld met zowel de mooie als minder mooie kanten volgens hen tot positievere beeldvorming. Manieren die volgens de professionals bijdragen aan een positievere beeldvorming zijn: tv-programma's, open dagen, een promotiefilmpjes of een poster of foto.

Er kan geconcludeerd worden dat alle professionals die zijn betrokken bij dit onderzoek intrinsiek gemotiveerd zijn om met de doelgroep EVB+ te werken. Het werk zorgt volgens de professionals voor veel mooie momenten. Ze vinden het prachtig om te zien wanneer de mensen met EVB+ zich ontwikkelen, hoe groot of klein deze ontwikkelingen ook zijn. Dit maakt hen trots. Ondanks dat de doelgroep niet of nauwelijks verbaal kan communiceren, lukt het de professionals en de mensen met EVB+ elkaar te begrijpen. Het plezier en de waardering in het werk staat centraal; met humor en een lach kan je veel bereiken. Door echt te kijken naar wat de mensen met EVB+ nodig hebben, is elke dag anders. Dit zorgt voor afwisseling en uitdaging in het werk. Dit alles kan niet zonder een veilig team waarop ze kunnen terugvallen. Al deze mooie momenten zorgen ervoor dat de meerderheid van de professionals hun hart heeft verloren aan de doelgroep EVB+. Dit motiveert hen om te werken en te blijven werken.

Hoofdstuk 6: Discussie

6.1 Onderzoeksdoel

Het doel van het onderzoek is erachter komen wat professionals motiveert om met de doelgroep EVB+ te willen werken.

Het onderzoeksdoel is behaald. Er is onderzocht wat professionals motiveert om met de doelgroep EVB+ te werken en er is een antwoord gegeven op deze vraag.

6.2 Koppeling met probleemanalyse

6.2.1 Bekendheid

Zoals beschreven in de probleemanalyse, geeft Beekveldt (2000) aan dat onjuiste beelden over mensen met een verstandelijke beperking ontstaan door gebrek aan kennis en persoonlijke ervaring. Het tot stand komen van persoonlijke contact en kennis, kan zorgen voor betere beeldvorming. Uit een interview met een professional is gebleken dat zij vindt dat een goede kennisoverdracht leidt tot betere beeldvorming over mensen met EVB+. Alle respondenten van de enquête geven aan dat er meer bekendheid mag komen over de doelgroep EVB+. Zij vinden ook dat meer bekendheid leidt tot een betere beeldvorming. Dit komt overeen met de probleemanalyse.

6.2.2 Salaris

In de probleemanalyse staat beschreven dat volgens Visser (2018) professionals overwegen iets anders te gaan doen, of hetzelfde maar dan bij een organisatie met een gunstiger cao, te maken heeft met het salaris binnen de zorg. Voorafgaand aan het onderzoek werd er gedacht dat dit naar voren zou komen tijdens interviews met professionals. Tijdens de interviews is dit niet naar voren gekomen, dit wijkt dus af met de probleemanalyse.

6.2.3 Veiligheid

Het gebruik van vrijheid beperkende maatregelen is de afgelopen jaren afgebouwd. Men wil proberen de vrijheid van mensen met een beperking te vergroten en leren om agressie en geweld op te lossen door mensen anders te benaderen en te bejegenen. Agressie is een belangrijk punt van aandacht in de gehandicaptenzorg. Professionals moeten een veiliger gevoel krijgen, door hun de mogelijkheid te geven hun ervaringen te delen in de organisatie en daarin ondersteund te worden. Het betekent niet dat agressie en geweld van en tussen mensen met een beperking verdwijnt, maar wel dat professionals veiliger en met plezier kunnen werken (Van der Veen, 2018). De antwoorden van de professionals komen overeen met de literatuur van de probleemanalyse. Professionals geven aan dat veiligheid belangrijk is tijdens het werken met de doelgroep EVB+ en dat ze het belangrijk vinden dit te delen met hun team. Een professional gaf aan dat ze merkt dat de doelgroep EVB+ in beweging is, door de afname van medicatie en middelen en maatregelen.

6.3 Beperkingen onderzoek

6.3.1 Betrouwbaarheid

Volgens Van der Donk & Van Lanen (2015) wordt er met betrouwbaarheid bij onderzoek gestreefd dat het onderzoek dezelfde resultaten oplevert als het wordt herhaald of als het door iemand anders zou worden uitgevoerd.

In dit onderzoek is de betrouwbaarheid gewaarborgd door gebruik te maken van dezelfde interviewgids en om een vergelijkbare setting te creëren tijdens de interviews. In de praktijk is gebleken dat alle onderzoekers zich aan de interviewgids hielden. Elke onderzoeker heeft een andere interviewstijl, waardoor er bij sommige interviews meer doorgevraagd werd dan bij andere interviews. De volgende keer had dit anders gekund door met twee onderzoekers naar de interviews te gaan. Dit is opgelost doordat de andere twee onderzoekers de transcripten hebben uitgeschreven.

Drie professionals die werden geïnterviewd waren bekenden van een onderzoeker. Er is rekening gehouden met de betrouwbaarheid doordat de andere twee onderzoekers deze professionals hebben geïnterviewd. Hierdoor heeft dit geen invloed gehad op de resultaten.

6.3.2 Validiteit

Validiteit houdt in dat je datgene onderzoekt wat je wil onderzoeken. Als onderzoeker heb je te maken met verschillende invloeden, hierdoor worden de onderzoeksresultaten nooit helemaal valide (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

Doordat het onderzoek aangesloten is bij het Kennisplatform EVB+, was er een netwerk waar gebruik van gemaakt kon worden voor de interviews en enquêtes. Tijdens themadagen van het Kennisplatform is er geprobeerd om mensen te werven voor de interviews. Hier hebben drie professionals op gereageerd. De andere drie professionals komen uit het netwerk van een onderzoeker, zij werken allen bij organisaties die zijn aangesloten bij het Kennisplatform.

Er zijn 104 enquêtes opgestuurd naar alle 24 organisaties die zijn aangesloten bij het Kennisplatform EVB+. Er zijn 39 enquêtes teruggestuurd van 15 organisaties. Dit is mogelijk een invloed geweest op het onderzoek, doordat minder professionals hun mening hebben kunnen geven. De onderzoekers hebben meerdere keren een reminder gestuurd, om meer reacties te krijgen. Een verbeterpunt in dit onderzoek is professionals langer de tijd te geven om de enquête in te vullen. Er zijn nog een aantal reacties binnen gekomen nadat de enquête stop was gezet. Door de korte tijd was dit niet haalbaar.

6.3.3 Bruikbaarheid

Bij dit onderzoek zijn veel mensen betrokken geweest. Professionals uit het werkveld, de opdrachtgevers, docenten en studenten hebben mee gedacht met het onderzoek. Volgens Van der Donk & Van Lanen (2015) zullen mensen eerder gebruik maken van de onderzoeksresultaten als zij het gevoel hebben dat het onderzoek goed uitgedacht en uitgevoerd is. Doordat er verschillende mensen bij het onderzoek betrokken zijn, komt het idee écht van de professionals uit het werkveld. Hierdoor is het haalbaar en bruikbaar voor in de praktijk.

6.3.4 Afwegingen

Een thema dat terugkomt in dit onderzoek is de privacy. Sinds 25 mei 2018 geldt de nieuwe wet Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Deze verordening zorgt ervoor dat in de hele EU dezelfde privacywetgeving geldt en zorgt onder meer voor de versterking en uitbreiding van privacyrechten (Autoriteit persoonsgegevens, z.d.). De wet geeft organisaties meer verantwoordelijkheid om zorgvuldig met (digitale) persoonsgegevens om te gaan (Rijksoverheid, z.d.). Voorafgaand aan elk interview werd er aan de professionals gevraagd om een foto mee te nemen die hun band met de doelgroep EVB+ omschrijft. Tijdens een aantal interviews zijn er plaatjes in plaats van foto's meegenomen, omdat professionals geen toestemming hadden om de foto te verspreiden. Er is ondervonden dat hierdoor een interview moeizamer op gang kwam.

Een ander dilemma tijdens dit onderzoek was, dat alle betrokkenen bij het onderzoek werken of gewerkt hebben in de gehandicaptenzorg. Hierdoor ontstond er af en toe een tunnelvisie, waardoor er moeilijk vanuit een ander perspectief gekeken kon worden. Door andere netwerkleden van de onderzoekers te betrekken, die van onderzoek afweten maar weinig van de gehandicaptenzorg, is dit opgelost. Doordat zij met een andere blik keken naar het onderzoek, is het onderzoek meer te begrijpen voor mensen die niks of weinig van de gehandicaptenzorg af weten.

6.4 Ethische gedragscode

Het is van belang dat er respectvol met onderzoekpersonen omgegaan wordt. Dit houdt in dat het doel en de werkwijze van het onderzoek altijd wordt uitgelegd (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.-a). Tijdens dit onderzoek is er altijd respectvol met respondenten omgegaan. Dit is gedaan door altijd transparant te zijn naar de respondenten toe. Voorafgaand van de interviews is er uitgelegd hoe de gegevens worden opgeslagen en dat het anoniem verwerkt wordt. De respondenten zijn uitgenodigd voor de presentatie om de resultaten te bekijken. Ook in de omgang met respondenten is er respectvol omgegaan, bijvoorbeeld door een bedankje mee te nemen voor de respondenten van het interview.

Het is belangrijk dat er zorgvuldig met de verzamelde informatie omgegaan wordt. Zorg ervoor dat het opslaan van gegevens veilig gebeurt (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.-a). Het opslaan van gegevens is veilig gebeurd tijdens dit onderzoek. De gegevens zijn opgeslagen in een beveiligde

omgeving van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. De anonimiteit is gewaarborgd door namen weg te halen.

Er moet altijd zorgvuldig omgegaan worden met een minderjarig of wilsonbekwame onderzoekspersoon (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.-a). Er is hier zorgvuldig mee omgegaan door een toestemmingsverklaring te laten tekenen door wettelijke vertegenwoordigers. Dit sluit ook aan bij de volgende gedragscode. Het is verplicht om bij deelname aan het onderzoek een toestemmingsverklaring te laten tekenen door de onderzoekspersoon (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.-a).

6.5 Afbakening onderzoek

Aan het begin van het onderzoek is er gekozen om het onderzoek te richten op de motivatie van professionals die al met de doelgroep EVB+ werken. Dit is gedaan door naar de succesverhalen te vragen van professionals. Hierdoor is het onderzoek vanaf het begin af aan al afgebakend.

Het onderzoek is ook afgebakend door te kiezen om alleen de organisaties te betrekken die aangesloten zijn bij het Kennisplatform EVB+. Het onderzoek is een onderdeel van het Kennisplatform EVB+, de coördinator van het platform is één van de opdrachtgevers van dit afstudeeronderzoek. Er zijn drie organisaties gekozen voor de interviews en voor de enquête zijn alle 24 organisaties benaderd.

Generaliseerbaarheid is de mate waarin de resultaten van het onderzoek van toepassing zijn op mensen die niet aan het onderzoek deelnamen (NTVG, 2016). Uit de interviews zijn resultaten gekomen, die gecontroleerd zijn door een validerende enquête om te kijken of de antwoorden voor een grotere groep gelden. Gezien er een grote groep professionals benaderd is voor de enquête, is de generaliseerbaarheid gewaarborgd. Binnen deze groep zijn er verschillende professionals benaderd. Zij hebben verschillende functies, werken bij verschillende organisaties, hebben andere leeftijden en zijn man of vrouw.

6.6 Vervolgonderzoek

Deelvraag één in dit onderzoek gaat over factoren die van invloed zijn geweest op de keuze van professionals om te werken met de doelgroep EVB+. In dit onderzoek is er naar deze factoren gevraagd op micro-, meso- en macroniveau. In dit onderzoek is dit op een kleinschalige manier in kaart gebracht. Op macroniveau is er één professional geweest die hier iets over gezegd heeft. Deelvraag één kan op zichzelf al een vervolgonderzoek zijn om meer professionals te enthousiasmeren over de doelgroep EVB+.

Binnen dit onderzoek is de focus gelegd op de beeldvorming over de doelgroep EVB+. Zoals in de probleemanalyse terug te lezen is bijvoorbeeld het salaris een reden voor professionals om ergens anders te gaan werken. Wat speelt er nog meer waardoor er een personeelstekort is?

Bij dit onderzoek zijn verschillende perspectieven beschreven, zoals de mensen met EVB+, het netwerk, de professionals en de zorgaanbieders en de overheid. Binnen dit onderzoek zijn alleen de professionals aan bod gekomen. Voor een vervolgonderzoek kan er bijvoorbeeld onderzocht worden wat voor invloed het personeelstekort op andere perspectieven heeft.

6.7 Aanbevelingen

Een aanbeveling dat past bij dit onderzoek, is vervolgonderzoek. Het is van belang dat de andere perspectieven onderzocht worden rondom het probleem personeelstekort.

Daarnaast is het belangrijk dat de doelgroep EVB+ structurele aandacht krijgt. In dit onderzoek is beschreven dat de doelgroep EVB+ onderbelicht is en dat er een personeelstekort is. De doelgroep EVB+ is een kwetsbare doelgroep en door het personeelstekort, nog meer.

Door de doelgroep meer structurele aandacht te geven, zorg je voor kwaliteitsverbetering van het leven van mensen met EVB+. Er wordt aanbevolen om een product te ontwikkelen dat bijdraagt aan structurele aandacht voor de doelgroep EVB+.

Bronnenlijst

ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, VGN, FHZ & NU'91. (2003). *De aantrekkingskracht van de gehandicaptenzorg*. Geraadpleegd op 15 februari 2019, van <https://legacy.vgn.nl/media/download/index/mediaid/4ca5c24b1be59>

Algemeen Nederlands Woordenboek. (2017). *Professional*. Geraadpleegd op 22 februari 2019, van <https://www.ensie.nl/anw/professional>

American Psychiatric Association. (2014). *Beknopt overzicht van de criteria DSM-5* (2^{de} druk). Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Autoriteit Persoonsgegevens. (z.d.) *Algemene informatie AVG*. Geraadpleegd op 10 mei 2019, van <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving>

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek* (2^{de} druk). Houten: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. D., Peters, V., & Velden, T. V. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (3^{de} druk). Houten: Noordhoff Uitgevers.

Beekers, P., Kroes, R., & Rosmalen, J. (2017). *Creativiteit als uitdaging in sociaal werk: De waarde van anders*. Bussum: Coutinho.

Beekveldt, R. (2000). *Werken aan een correct beeld van verstandelijk gehandicapten: Handreiking voor werkers in de zorg, vrijwilligers en pr-functionarissen*. Maarssen: Elsevier Gezondheidszorg.

Bobbink, E. C., Degen-Nijeboer, H. M., Geurts, E. C. M., Pelzer, M. M. H., & Woudenberg, J. N. (2012). *Narratief! Wablief? Ieder zijn eigen verhaal*. Geraadpleegd op 18 februari 2019, van https://blog.han.nl/werkplaatssociaaldomeinnijmegen/files/2018/03/mei-2012_Narratief-Wablief_small.pdf

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019). *Vacatures; SBI 2008; naar economische activiteit en bedrijfsgrootte* [Foto]. Geraadpleegd op 20 maart 2019, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80472ned/line?ts=1553087499927>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Werknemers in zorg ervaren hoge werkdruk*. Geraadpleegd op 19 februari 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/46/werknemers-in-zorg-ervaren-hoge-werkdruk>

Došen, A. (2014). *Psychische stoornissen, probleemgedrag en verstandelijke beperking: Een integratieve benadering bij kinderen en volwassenen* (5^{de} druk). Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (2017). *Onderzoek bij het kenniscentrum HAN SOCIAAL* (Handleiding). Nijmegen: Auteur.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (2019, 29 maart). *HAN Lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking* [Videobestand]. Geraadpleegd op 1 juni 2019, van <https://www.youtube.com/watch?v=2wcBt0HHVml>

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (z.d.-a). *Gedragscode voor studentonderzoekers SPH*. Geraadpleegd op 13 mei 2019, van <https://onderwijsonline.han.nl/elearning/lesson/MNZP9RRD>

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (z.d.-b). *Het Lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking*. Geraadpleegd op 15 februari 2019, van <https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/han-sociaal/lectoraat/ethiek-van-verbinding-mensen-met-verstandelijke-beperking/>

- Instituut voor de Nederlandse taal. (2007). *Bekendheid*. Geraadpleegd op 14 mei 2019, van <http://gtb.ivdnt.org/iWDB/search?actie=article&wdb=WNT&id=M006476>
- Kalkhoven, F., & Van der Aalst, M. (2018). Tekorten in de zorg leiden tot problemen, maar bieden ook kansen. *Sociaal Bestek*, 80(48), 48-49. Geraadpleegd op 18 februari 2019, van <https://doi.org/10.1007/s41196-018-0032-8>
- Kennisplatform EVB+. (z.d.). *Met het platform willen we professionals de gelegenheid geven kennis, vragen en dilemma's te delen*. Geraadpleegd op 14 maart 2019, van <https://www.platformevbplus.nl/>
- Kröber, H. R. T. (2008). *Gehandicaptenzorg, inclusie en organiseren: Care for handicapped persons, inclusion and organizing* (Proefschrift). Geraadpleegd op 11 april 2019, van <http://www.inclusie.nu/wp-content/uploads/proefschrift-kroeber.pdf>
- Migchelbrink, F. (2007). *Actieonderzoek voor professionals in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP Uitgeverij B.V.
- Nederlandse Encyclopedie. (z.d.). *Lectoraat*. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://www.encyclo.nl/begrip/genereren>
- Nursematch. (z.d.). *Vacature persoonlijk begeleider* [Omslagfoto]. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://nursematch.nl/media/1091/ikz5.jpg?anchor=center&mode=crop&width=850&height=405&format=jpg&quality=100&bgcolor=fff&rnd=131717690690000000>
- NTVG. (2016, 21 april). *Wat is generaliseerbaarheid?* [Videobestand]. Geraadpleegd op 11 mei 2019, van https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=KyhMm_pk3uc
- Nykiforuk, C. I. J., Vallianatos, H., & Nieuwendyk, L. M. (2011). *Photovoice as a Method for Revealing Community Perceptions of the Built and Social Environment* (Manuscript). Canadian Institutes of Health Research.
- Pater, L., Roest, S., Dubbeldam, S., & Verweijen, M. (2001). *Implementeren: Het speelveld in de praktijk*. Utrecht: Lemma.
- Plochg, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). *Kwalitatief onderzoek: Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Rijksoverheid. (2018a). *Kabinet zet alles op alles om personeelstekort in de zorg terug te dringen* [Foto]. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/medium/content/gallery/rijksoverheid/content-afbeeldingen/ministeries/vws/2018/03/infographic-arbeidsmarkt.jpg>
- Rijksoverheid. (2018b). *Programma Volwaardig Leven*. Geraadpleegd op 14 maart 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/30/programma-volwaardig-leven>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Waarom nieuwe privacyregels?*. Geraadpleegd op 10 mei 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/privacy-en-persoonsgegevens/waarom-nieuwe-privacyregels>
- Spreekwoorden en Gezegden. (z.d.). *Spreekwoorden en Gezegden met hart*. Geraadpleegd op 22 februari 2019, van <https://spreekwoorden-gezegden.nl/uitdrukkingen-hart-met-betekenis/>
- Studieknop. (z.d.). *MBO persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg* [Omslagfoto]. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van https://www.studieknop.nl/media/k2/items/cache/83a9554230ed6e6cccf522a2a4bd53e_M.jpg
- Ter Haar, J. A. A., & Flikweert, D. A. (1998). *Beelden en beeldvorming: Mensen met een verstandelijke handicap in fotografie, film en reclame*. Houten: Springer Media B.V.

- Van Ark. (z.d.). *Wat is biofeedback?* Geraadpleegd op 22 februari 2019, van <http://www.vabs.nl/biofeedback/wat-is-biofeedback>
- Van Dale. (z.d. -a). *Betekenis 'beeldvorming'*. Geraadpleegd op 14 maart 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/beeldvorming#.XlpaaCJKjIU>
- Van Dale. (z.d. -b). *Betekenis 'blijven'*. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/blijven#.XJN9ICKhPY>
- Van Dale. (z.d. -c). *Betekenis 'factoren'*. Geraadpleegd op 22 februari 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/factoren#.XHAdsehKhPY>
- Van Dale. (z.d. -d). *Betekenis 'manier'*. Geraadpleegd op 22 februari 2019, van https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/manier#.XG_xYuhKhPY
- Van Dale. (z.d. -e). *Betekenis 'motivatie'*. Geraadpleegd op 22 februari 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/motivatie#.XHAaPOhKhPY>
- Van Dale. (z.d. -f). *Betekenis 'positief'*. Geraadpleegd op 14 maart 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/positief#.Xlp6OCJKjIU>
- Van Dale. (z.d. -g). *Betekenis 'werken'*. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/werken#.XJN94ihKhPY>
- Van Dale. (z.d. -h). *Betekenis 'wijze'*. Geraadpleegd op 14 maart 2019, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/wijze#.Xlp6ASJKjIV>
- Van den Broeck, A., Van Steenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en organisatie*, 22(4), 316-335. Geraadpleegd op 19 maart 2019, van <http://www.psychopraktisch.nl/pages/docs/Kwalitatief%20goed%20motiveren%20op%20de%20werkvloer%20Van%20den%20Broeck,%202009.pdf>
- Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (2^{de} herziene druk). Bussum: Coutinho.
- Van der Veen, D. (2018). *Aanpak personeelstekorten noodzakelijk voor veilige werkplekken*. Geraadpleegd op 5 februari 2019, van <https://www.vgn.nl/artikel/26649>
- Van Ruijven, J. (2017). *Gehandicaptenzorg zoekt 10.000 nieuwe medewerkers*. Geraadpleegd op 5 februari 2019, van <https://www.vgn.nl/artikel/25294>
- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. (2014). *Competentieprofiel EVB+: Competentieprofiel voor beroepskrachten in de gehandicaptenzorg die ondersteuning bieden aan mensen met een matige of (zeer) ernstige verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag*. Geraadpleegd op 16 februari 2019, van <https://legacy.vgn.nl/media/5aa25700a6985/competentieprofiel+EVB+DEF.pdf>
- Verhagen, P., & Haarsma-Den Dekker, C. (2015). *Ondernemen en innoveren in zorg en welzijn: Van signaal naar succesverhaal* (2^{de} herziene druk). Bussum: Coutinho.
- Visser, E. (2017). *Weinig sociaal contact voor ernstig meervoudig beperkten*. Geraadpleegd op 19 februari 2019, van <https://www.vgn.nl/artikel/24891>
- Visser, J. (2018). Werken aan tevreden personeel: Zes strategieën om medewerkers voor de zorg te behouden. *Zorgvisie Magazine*, 48(32), 32-34. Geraadpleegd op 18 februari 2019, van <https://doi.org/10.1007/s41187-018-0073-0>
- Wouters-van Wijngaarden, R. (2017). *CAO gehandicaptenzorg 2017-2019 bekrachtigd* [Omslagfoto]. Geraadpleegd op 21 maart 2019, van <https://legacy.vgn.nl/media/596f02294ef04/Meisje+met+Down+met+begeleider.jpg>

ZonMw. (z.d. -a). *EVB+ in beeld! Praktijkgericht onderzoek naar succesfactoren in de begeleiding van EVB+ cliënten en een scholingsvoorstel voor zorgprofessionals*. Geraadpleegd op 15 februari 2019, van <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/gehandicapten-en-chronisch-zieken/programmas/project-detail/gewoon-bijzonder-nationaal-programma-gehandicapten/evb-in-beeld-praktijkgericht-onderzoek-naar-succesfactoren-in-de-begeleiding-van-evb-clienten-en/>

ZonMw. (z.d. -b). *Maak zelf een implementatieplan*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://publicaties.zonmw.nl/maak-zelf-een-implementatieplan/>

Bijlagen

Bijlage 1: Aanleiding probleemanalyse

Lectoraat Ethiek van Verbinding met Mensen met een Verstandelijke Beperking

Dit lectoraat is in 2018 haar derde lectoraatsperiode ingegaan en werkt samen met diverse werkveld partijen. Er wordt onderzoek gedaan naar het verbeteren van de verbinding tussen mensen met een verstandelijke beperking en hun naasten (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.).

Kenniscentrum HAN SOCIAAL

Het kenniscentrum HAN SOCIAAL bevordert de participatie van kwetsbare burgers in de maatschappij en heeft als doel het verbeteren van hun kwaliteit van leven. Hierbij zijn vijf lectoraten aangesloten. Zij verrichten werkzaamheden op het gebied van onderzoek en onderwijsvernieuwing. Zij betrekken daarbij studenten, docenten en promovendi. Een lectoraat bestaat uit een lector, onderzoekers, promovendi, docent-onderzoekers en onderzoekers uit het werkveld. Op deze manier is er voortdurend afstemming tussen onderwijs en de beroepspraktijk (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, 2017).

Kennisplatform EVB+

Bij het kennisplatform EVB+ is de behoefte aan kennisdeling en verbinding groot omdat deze doelgroep bijzondere vaardigheden van professionals vraagt. Professionals delen en verbinden hun kennis en ervaringen tijdens onder andere themabijeenkomsten (Kennisplatform EVB+, z.d.).

De initiatiefnemers van het platform zijn de zorgorganisaties Cello, Dichterbij, Gemina-SVG Groep, Koraal Groep, Stichting Pergamijn, Philadelphia, Pluryn, Siza en Zideris (Siza, persoonlijke communicatie, 6 februari 2019). Er zijn sindsdien nog 15 zorgorganisaties⁸ aangesloten. Dit maakt dat er tegenwoordig 24 zorgorganisaties een samenwerkingsverband zijn aangegaan.

Onderzoek EVB+ in beeld!

Mensen met EVB+ kunnen hun wensen minder goed uiten en worden hierdoor vaak niet goed begrepen. Dit uit zich in moeilijk verstaanbaar gedrag en onderzoek is nodig om dit gedrag te begrijpen om incidenten te voorkomen. Het Kennisplatform EVB+ voert samen met de HAN en het ROC Nijmegen dit onderzoek uit. Het heeft als doel:

- Inzicht verkrijgen in de factoren die een goede relatie tussen mensen met EVB+ en zorg professionals bepalen:
- Een antwoord krijgen op de volgende vragen:
 - Welke rol speelt spanning in de relatie tussen cliënt en zorgmedewerker?
 - Hoe kan de inzet van biofeedback⁹ professionals een beter inzicht geven?
- Een scholingsaanbod ontwikkelen dat meer bekendheid geeft aan de doelgroep EVB+ en professionals handvatten in de ondersteuning biedt (ZonMw, z.d. -a).

⁸ Elver, Amerpoort, Baalderborg Groep, Cosis, De Hartekampgroep, Ipse de Bruggen, Lunet Zorg, Prisma, Sherpa, Amarant, ASVZ, de Zijlen, ORO, 's Heeren Loo, Zozijn

⁹ Biofeedback is een methode waarbij lichaamssignalen met sensoren gemeten en teruggekoppeld worden. Je ziet bijvoorbeeld wat er met je hartslag gebeurt als je langzamer gaat ademen. Zo leer je jouw eigen lichaamssignalen en stress herkennen en controleren (Van Ark, z.d.).

Bijlage 2: Uitgebreide begripsbepaling

- *Beeldvorming*

De ontstaande opvatting over iets (Van Dale, z.d. -a).

Praktijk: ontstaande opvatting over mensen met EVB+.

In dit onderzoeksrapport: De opvatting over de doelgroep EVB+.

- *Bekendheid*

Het bekend zijn van een persoon of een zaak (Instituut voor de Nederlandse Taal, 2007).

Praktijk: meer openbaarheid voor de doelgroep EVB+.

In dit onderzoeksverslag: Meer openbaarheid voor de doelgroep EVB+.

- *Blijven werken*

Blijven: niet naar een andere plaats gaan (Van Dale, z.d. -b).

Werken: een beroep uitoefenen (Van Dale, z.d. -g).

Praktijk: met de doelgroep EVB+ werken

In dit onderzoeksverslag: Voor een onbepaalde of bepaalde tijd met de doelgroep EVB+ werken, dit kan nog 5 jaar zijn of tot het pensioen.

- *Ernstig verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag (EVB+)*

Bij mensen met EVB+ is er sprake van een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, 2014).

Praktijk: mensen met een ernstige verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag.

In dit onderzoeksrapport: Cliënten met een ernstige verstandelijke beperking in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag.

- *Factoren*

Omstandigheid die invloed op iets uitoefent (Van Dale, z.d. -c)

Onderverdeeld in factoren op micro-, meso- en macroniveau. Factoren op microniveau gaan over de mensen die het leven van de persoon direct beïnvloeden, zoals de sociale setting van mensen als familie, thuis, de peergroep en het werk. Factoren op mesoniveau gaan over de buurt, de voorzieningen en organisaties die het leven van de persoon direct beïnvloeden. Factoren op macroniveau zijn overkoepelende patronen die de waarden, aannamen en concepten van de persoon beïnvloeden, zoals cultuur, sociaal politieke trends, economische systemen en samenlevingsgerichte factoren (Kröber, 2008).

Praktijk: Oorzaken, omstandigheden.

In dit onderzoeksrapport: Oorzaken of omstandigheden op micro-, meso- en macroniveau die invloed op iets uitoefenen.

- *Hart verliezen*

Verliefd worden (Spreekwoorden en Gezegden, z.d.).

Praktijk: Een levenslange band krijgen, nooit meer weg willen gaan.

In dit onderzoeksrapport: Een levenslange band krijgen, nooit meer weg willen gaan.

- *Manier*

Wijze van doen, van handelen (Van Dale, z.d. -d).

Praktijk: Aanpak, methode, wijze.

In dit onderzoeksrapport: Aanpak, methode of middel.

- *Motivatie*

Beweegreden, drijfveer (Van Dale, z.d. -e).

Onderverdeeld in intrinsieke en extrinsieke motivatie. Als iemand intrinsiek gemotiveerd is, voert hij een activiteit of beroep uit omdat hij het op zich leuk vindt of omdat hij het interessant vindt, bijvoorbeeld het sociale contact op de werkvloer. Als iemand extrinsiek gemotiveerd is, is de opbrengst die de activiteit of het beroep oplevert het belangrijkste, bijvoorbeeld het salaris (Van den Broeck, Van Steenkist, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).

Praktijk: Reden waarom je iets doet.

In dit onderzoeksrapport: Een intrinsieke of extrinsieke beweegreden of drijfveer.

- *Professionals*

Iemand die een vak, kunst of sport beoefent voor zijn beroep; beroepsmatige beoefenaar (Algemeen Nederlands Woordenboek, 2017).

Praktijk: Alle mensen die met de doelgroep EVB+ kunnen werken, zoals sociaalpedagogische hulpverleners, verpleegkundigen, gedragskundige, teamleiders, etc.

In dit onderzoeksrapport: Iemand die juist geschoold is om met de doelgroep EVB+ te kunnen werken.

- *Positieve wijze*

Positief: gunstig, welwillend (Van Dale, z.d. -f).

Wijze: een manier van doen (Van Dale, z.d. -h).

Praktijk: op een gunstige manier beïnvloeden.

In dit onderzoeksrapport: Op een gunstige manier.

Bijlage 3: Interview guide

Intro	Bedankt dat u wilt deelnemen aan het onderzoek en interview.
Topics aangeven	<p>In dit interview komt het volgende aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De motivatie van professionals om met de doelgroep EVB+ te werken. • De factoren die de keuze van professionals beïnvloed hebben. • Waaraan professionals hun hart hebben verloren hebben in deze doelgroep. • De motivatie van professionals om te blijven werken met de doelgroep • Manieren die volgens professionals bijdragen aan een positieve beeldvorming over de doelgroep EVB+.
Uitleg over het onderzoek	<p>Wij willen een interview afnemen om erachter te komen wat u motiveert om te werken met de doelgroep EVB+.</p> <p>We houden dit interview ook met andere personen en organisaties die mensen met EVB+ begeleiden.</p> <p>Uw inzichten kunnen bijdragen om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief te beïnvloeden.</p>
Aangeven dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt	Bij het uitwerken van de gegevens wordt uw naam niet genoemd. Alles wat u vertelt is vertrouwelijk en zal alleen voor dit onderzoek worden gebruikt. De gegevens worden op een beveiligde omgeving opgeslagen en naderhand vernietigt.
Als de respondent wil stoppen	Als u tijdens het interview besluit dat u niet meer verder wilt, dan kunt u dat aangeven. Het interview stopt dan direct.
Vertellen dat het gesprek wordt opgenomen	Het interview wordt opgenomen. Later zal het worden getranscribeerd. Vindt u het goed dat het gesprek wordt opgenomen?
Introductievragen	<ul style="list-style-type: none"> - Wat is uw leeftijd? - Welke opleiding heeft u gevolgd? - Waar bent u momenteel werkzaam? - Welke functie oefent u uit? - Hoelang werkt u hier al? - Hoeveel jaar werkervaring heeft u?
Binding met de doelgroep EVB+ aan de hand van een eigen foto	<ul style="list-style-type: none"> - Waarom beschrijft deze foto jouw band met de doelgroep?

	<ul style="list-style-type: none"> - Wat ziet u op deze foto? - Waarom heeft u juist deze foto meegenomen? - Wat voor gevoel geeft deze foto jou? - Wat heeft uw keuze voor deze foto beïnvloed?
Visie beroep	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke wijze zou u de doelgroep EVB+ omschrijven? - Wat was uw beeld van de doelgroep EVB+ voordat u hiermee ging werken? - Wat is uw beeld over de doelgroep EVB+ nu? - Hoe komt dat?
Motivatie beroep	<ul style="list-style-type: none"> - Wanneer kwam u in aanraking met deze doelgroep? - Waarom heeft u gekozen voor dit werk? (Bewuste keuze of vanzelf erin gerold?) - Wat motiveert u om te blijven werken met deze doelgroep? - Waar krijgt u energie van? - Waarom werkt u juist hier op deze plek bij deze organisatie? - Kunt u een moment noemen wat voor u duidelijk maakte: dit werk past bij mij? - Wat is voor u een uitlaatklep na een dag werken? - Hoe belangrijk is het team voor u? - Wat brengt dit werk jou?
Innovatief product	<ul style="list-style-type: none"> - Kun je voorbeelden noemen van manieren die de beeldvorming over de doelgroep EVB+ beïnvloeden? - Welke manieren werken volgens jou wel en niet? - Wat voor soort product ziet u voor zich?
Afsluiting interview	<p>Wilt u nog iets toevoegen aan dit gesprek, of ben ik misschien wat vergeten? Zijn er nog dingen niet aan bod gekomen in het gesprek maar die u wel belangrijk om te vermelden?</p>
Uitleggen wat het gevolg zou zijn	<p>Dit interview zal letterlijk uitgetypt worden. Daarna zal het uitgetypte interview gebruikt worden om uw mening mee te nemen in het onderzoek.</p>
Bedanken voor het interview	<p>Hartelijk dank voor uw tijd en deelname aan het interview. Hopelijk heeft u het gevoel gehad dat u uw verhaal hebt kunnen vertellen en dat er naar uw verhaal geluisterd is.</p>
Emailadres of telefoonnummer achterlaten voor als er nog vragen zijn	<p>Als u nog vragen heeft, dan kan u ons bereiken via ons e-mailadres: E-mail: Onderzoekblikopevb@hotmail.com</p>

Bijlage 4: Vragen enquête

Deze enquête is online afgenomen en opgesteld via Google Formulieren. De vragen uit deze online enquête staan hieronder.

De legenda van de enquête is als volgt:

- 1: helemaal oneens
- 2: oneens
- 3: eens
- 4: helemaal eens

Persoonlijke vragen

Wat is uw geslacht?

Wat is uw leeftijd?

Wat voor opleiding heeft u gevolgd?

Bij welke organisatie bent u werkzaam?

Bij welke locatie bent u werkzaam?

Welke functie oefent u uit?

Hoelang bent u werkzaam in de zorg?

Hoelang bent u werkzaam op uw huidige locatie?

Vragen: factoren keuze doelgroep

Ik was bekend met de doelgroep EVB voordat ik met deze doelgroep ging werken.

JA NEE

Zo ja:

Mijn beeld van de doelgroep EVB+ was:

Zeer negatief 0 0 0 0 zeer positief

In mijn kindertijd ben ik in aanraking gekomen met mensen met een beperking.

JA NEE

Hoe bent u terecht gekomen in de gehandicaptenzorg?

Bewuste keuze of per toeval

Hoe bent u terecht gekomen in het werkveld met de doelgroep EVB+?

Bewuste keuze of per toeval

Mijn stage heeft invloed gehad op mijn keuze om te werken met de doelgroep EVB+.

JA NEE

Voordat ik met de doelgroep EVB+ ging werken, werkte ik met (een) andere doelgroep(en) in de gehandicaptenzorg.

JA NEE

Ik heb gekozen om te werken met de doelgroep EVB+, om het feit dat mensen met EVB+ weinig tot niet verbaal kunnen communiceren.

JA NEE

Vragen: wat levert het werk jou op

Ik ben mijn hart verloren aan de doelgroep EVB+.

JA NEE

Ik krijg energie op het moment dat de mensen EVB+ stappen maken.

Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik krijg zelfvertrouwen van het feit dat ik goed ben in het werken met de doelgroep EVB+.

Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik haal voldoening uit de waardering en reacties van de mensen met EVB+.

Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik ga met plezier naar mijn werk.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik heb geleerd geduld te hebben tijdens het werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Door de doelgroep EVB+ besef ik dat ik blij mag zijn dat ik gezond geboren ben.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik leer mezelf kennen tijdens het werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik heb geleerd mij te verplaatsen in de leefwereld van de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik geniet van de succesmomenten van de mensen met EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik ben trots om te werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Vragen motivatie om te blijven werken

De uitdagingen in het werken met de doelgroep EVB+, motiveren mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het plezier in het werken met de doelgroep EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het feit dat ik kan bijdragen aan de ontwikkeling van mensen met EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag (agressie, escalaties) van mensen met EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

De puurheid van de doelgroep EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Tijdens het werken met de doelgroep EVB+, motiveert het afstemmen op de cliënt mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het mogen afwijken van doelen en/of activiteiten, motiveert mij om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Uitjes ondernemen tijdens werktijd met mensen met EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het aanleren van nieuwe vaardigheden en competenties motiveert mij om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Mij veilig voelen tijdens het werken met de doelgroep EVB+, motiveert mij om te blijven werken.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens
De waardering van het netwerk van de mensen met EVB+, motiveert mij om te blijven werken.

Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Mijn teamleider speelt mee in mijn motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Mijn organisatie speelt mee in mijn motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

De locatie van mijn werkplek speelt mee in mijn motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Het team speelt mee in mijn motivatie om te blijven werken met de doelgroep EVB+.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Vragen: beeldvorming

Ik vind dat er meer bekendheid mag komen over de doelgroep EVB+.
EENS ONEENS

Meer bekendheid over de doelgroep EVB+ leidt tot positievere beeldvorming.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik vind dat er een realistisch beeld over de doelgroep EVB+ gegeven moet worden door zowel de positieve als minder positieve kanten van het werk te belichten.
EENS ONEENS

Een realistisch beeld over de doelgroep EVB+, leidt tot positievere beeldvorming.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik vind dat tv-programma's de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief beïnvloeden.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

De tv-programma's van Johnny de Mol dragen bij aan een positievere beeldvorming.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

De documentaire 'Five Days Inside' van Beau van Erven Dorens bijdragen aan een positievere beeldvorming:
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik vind een open dag op een locatie met mensen met EVB+, een goede manier om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief te beïnvloeden.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik vind een promotiefilmpje van de doelgroep EVB+, een goede manier om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief te beïnvloeden.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Ik vind een poster of foto een goede manier om de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief te beïnvloeden.
Helemaal oneens 0 0 0 0 helemaal eens

Open vraag: Wat voor soort product zal volgens u de beeldvorming over de doelgroep EVB+ positief beïnvloeden?

