

bedrag op jaarbasis van €31.641.600 gemoeid zijn.

- Voorgesteld wordt om de precieze kosteneffecten van de verkleining van de
- Een zorgvuldig en realistisch meerjaren invoeringstraject te bepleiten (3 tot 4 jaar), in samenspraak met de VGN en de sector LVG.
- Hangende bovengenoemde trajecten de reeds ingediende bouwplannen, die thans veelal een maximum groeps grootte van 8 kennen, in de overgangsfase te honoreren.

Tot slot: Het realiseren van een gemiddelde groeps grootte van 6 is haalbaar, indien orthopedagogische behandelcentra via de tarieven gecompenseerd worden voor de hogere kosten die hiermee gemoeid zijn.

Hebben licht verstandelijk gehandicapte en zwakbegaafde jongeren baat bij werk?

**Lisanne Snel & Geertje Melman
onder supervisie van dr. M. Taal**

Inleiding

Licht verstandelijk gehandicapte (LVG) en zwakbegaafde jongeren vertonen vaker probleemgedrag dan normaalbegaafde jongeren (Embregts, 2000). Ook de zelfwaardering ligt over het algemeen lager bij LVG en zwakbegaafde jongeren dan bij normaalbegaafde jongeren (Verhagen & Vermeer, 1997). Uit onderzoek van Goldsmith, Veum en Darity (1996) is gebleken dat werk een positieve invloed heeft op zelfwaardering. Het hebben van werk zou volgens onderzoek van Burgert (1995) ook het probleemgedrag, zowel op als buiten het werk, verminderen. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat slechts ongeveer 12% van de LVG of zwakbegaafde jongeren nadat ze van school afkomen een baan krijgen. Dit, terwijl ongeveer 70% van de normale jongeren een baan krijgen (Blackorby & Wagner, 1996). Het is dus belangrijk onderzoek te doen naar deze groep jongeren omdat de reikwijdte evenals de aard van de gevolgen van het hebben van werk van invloed kunnen zijn in het beleid om deze jongeren aan een baan te helpen en om te investeren in de hulpverlening bij het vinden van een baan. Daarnaast is het wetenschappelijk van belang dat er methoden worden ontwikkeld voor het onderzoeken van de (positieve) invloed van werk op LVG en zwakbegaafde jongeren.

Volgens Grootens (1995) heeft werk meerdere functies. Deze functies zijn te verdelen in drie

groeps grootte te laten bepalen binnen het kader van de fijnmazige kwaliteitsslag, die begin 2003 wordt uitgevoerd ten behoeve van de invoering van de zorgzwaarte bekostiging.

categorieën (werkprocessen), namelijk: het salaris, de feedback op de werktaken uitvoering en de sociale contacten. In dit cross-sectionele onderzoek werd gekeken naar de mate van zelfwaardering en probleemgedrag bij twee groepen jongeren (wel of niet werkend) en welke rol de genoemde werkprocessen daarbij spelen.

De verwachtingen hierbij waren dat werkende LVG en zwakbegaafde jongeren een hogere zelfwaardering zouden hebben dan niet-werkende LVG en zwakbegaafde jongeren. Daarbij werd verwacht dat naarmate de tevredenheid met het salaris toeneemt en naarmate de feedback positiever is, de zelfwaardering toe zou nemen. Vervolgens werd er verwacht dat werkende LVG en zwakbegaafde jongeren minder probleemgedrag zouden vertonen dan niet-werkende LVG en zwakbegaafde jongeren. Daarbij werd ook verwacht dat naarmate het sociale contact op het werk toeneemt, en naarmate de tevredenheid met de sociale contacten op het werk toeneemt, het probleemgedrag af zou nemen.

Methode

Vier instellingen die verbonden zijn aan het Landelijk Kenniscentrum (LKC) hebben het mede mogelijk gemaakt dat het onderzoek naar LVG en zwakbegaafde jongeren en werk kon worden uitgevoerd. De jongeren die deelnamen aan het onderzoek kwamen allemaal van één van deze vier instellingen, verspreid door Nederland te weten: Groot-Emaus te Ermelo, Pluryn / Jan Pieter Heije / Werkzin Jobcoaching te Oosterbeek. ROZIJ Werk / De Reeve te kampen en Saltho / Sterk in Werk te Den Bosch.

Voor dit onderzoek werden door totaal 59 LVG- en zwakbegaafde adolescenten ($50 < IQ < 85$), in de leeftijd van 16 tot 24 jaar, twee vragenlijsten ingevuld. De SPS-A om hun zelfwaardering te meten en de YSR gedragsvragenlijst voor het meten van het probleemgedrag. Alleen de groep werkende jongeren ($n = 29$ (de g) kregen eveneens vragen over de processen op het werk. De mentor/mentrix, woongroepbegeleider of jobcoach vulde eveneens een vragenlijst (CBCL) in over het probleemgedrag.

Resultaten

Uit een T-toets kwam een verschil naar voren tussen de gemiddelde totaalscore op de SPS-A van werkenden ($n=29$) en niet-werkenden ($n=28$) ($t=2,093$, $df=55$, $p=0,021$, eenzijdig). De zelfwaardering van werkenden lag hoger dan die

van niet-werkenden. Zie voor gemiddelden en standaarddeviaties Tabel 1.

Totaalscore op de SPS-A

	N	M	SD
Werk	29	116,90	17,35
Geen werk	28	108,25	13,52

Tabel 1.

Uit een T-toets kwam geen verschil naar voren tussen de gemiddelde totaalscore op de YSR van werkenden (n=27) en niet-werkenden (n=29). Ook kwam er geen verschil naar voren tussen de gemiddelde totaalscore op de CBCL van werkenden (n=28) en niet-werkenden (n=26).

Werkprocesvragen

Er werd geen correlatie gevonden tussen tevredenheid met salaris en zelfwaardering. Er werd ook geen correlatie tussen positieve feedback en zelfwaardering. Verder werd geen correlatie gevonden tussen de hoeveelheid contact en probleemgedrag op de YSR, noch op de CBCL. Ten slotte werd geen correlatie gevonden tussen tevredenheid met het contact en probleemgedrag op de YSR of de CBCL.

Conclusie

De werkende LVG en zwakbegaafde jongeren bleken een hogere zelfwaardering te hebben dan de niet-werkende groep. De werkende groep bleek niet minder, maar ook niet meer, probleemgedrag te vertonen dan de niet-werkende groep. Er werden geen correlaties gevonden tussen zelfwaardering en de werkprocessen, noch tussen probleemgedrag en de werkprocessen.

Discussie

Uit ons onderzoek kan geconcludeerd worden dat de werkende jongeren een hogere zelfwaardering hebben vergeleken bij de niet-werkende jongeren.

De conclusie dat werk leidt tot een hogere zelfwaardering kan echter niet worden getrokken. We kunnen namelijk met onze onderzoeksmethode niet uitsluiten dat de groep werkenden al een hogere zelfwaardering had en bijvoorbeeld juist daarom aan het werk is gekomen. Om een causaal verband aan te tonen tussen werk en zelfwaardering is longitudinaal onderzoek nodig.

De werkende groep bleek niet minder probleemgedrag te vertonen dan de niet-werkende groep. Hiervoor zijn verschillende verklaringen te geven, waaronder: een te kleine proefpersoongroep, een te brede marge van IQ, onvoldoende betrouwbaarheid van de CBCL of de YSR bij afname bij deze specifieke proefpersoongroep en gedrag als een te brede afhankelijke variabele.

Geen van de gestelde hypothesen over de werkprocesvragen werd bevestigd in ons onderzoek. Een verklaring hiervoor ligt naar ons idee in het geheugeneffect door de gekozen meetwijze (keuze uit 3 antwoordmogelijkheden) en in de inhoud van de vragen. Om een geheugeneffect te voorkomen kan in de toekomst beter gebruikgemaakt worden van 'Osgood-schalen' of turven. Uit de ervaringen met de jongeren hebben we het gevoel gekregen dat de volgende factoren samenhangen met zelfwaardering en probleemgedrag zijn: hoe lang iemand ergens al werkt, de waarde die iemand hecht aan zijn werk, de steun die hij of zij ervaart van een jobcoach, en de rol van collega's. Onderzoek in de toekomst zou zich hier ook op moeten richten.

Met ons onderzoek is een stap gezet in de richting van het aantonen dat werk belangrijk is, ook, of juist, voor de ontwikkeling van deze groep mensen. Het is zeker ook van belang dat er meer onderzoek wordt gedaan, ook naar meetinstrumenten voor deze doelgroep. Het onderzoek zal worden opgevolgd vanuit een samenwerking tussen het Landelijk Kenniscentrum en de Universiteit van Amsterdam.