

Tien tips voor goed praktijkonderzoek

Ton van Yperen
NIZW Jeugd / Universiteit Utrecht

1. *Ga ervan uit dat 'de praktijk' niet bestaat.* 'De praktijk' bestaat uit een bonte verzameling van partijen. Maak minstens onderscheid in de partij die opdracht geeft tot het onderzoek (bijvoorbeeld: de directie van een instelling), de partij die onderzoekt (de onderzoeker), de partij die wordt onderzocht (bijvoorbeeld: de behandelaars) en de partij of partijen die belangen hebben bij de uitkomsten (bijvoorbeeld: de directie, de onderzoeker, de behandelaars en de cliënten).
2. *Praktijkonderzoek is goed als de betrokken partijen het nuttig vinden.* Bijvoorbeeld: de nieuwsgierigheid van de partijen wordt bevredigd, ze krijgen meer inzicht, het onderzoek draagt bij tot de oplossing van een probleem, of ze zien of een verandering die de goede kant op gaat.
3. *De onderzoeker schrijft een eerste plan voor het onderzoek.* Op basis hiervan komen de onderzoeker en de opdrachtgever overeen of het onderzoek wordt uitgevoerd volgens de principes die onder punt 4 t/m 10 worden beschreven.
4. *De opdrachtgever en de onderzoeker zorgen ervoor dat er een werkgroep komt.* Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van de belanghebbende partijen. De afspraak daarbij is: de onderzoeker levert voorstellen aan en de groep reageert daarop, denkt mee, helpt mee verder draagvlak voor het onderzoek te creëren. De verantwoordelijkheden blijven wel helder verdeeld. De opdrachtgever blijft opdrachtgever. De onderzoeker blijft verantwoordelijk voor de succesvolle uitvoering van de opdracht.
5. *De onderzoeker maakt met de werkgroep een definitief onderzoeksplan.* Het plan geeft o.a. aan wat het doel en nut is van het onderzoek, wat de opzet en de toegepaste methoden zijn, en volgens welke fasen en planning het onderzoek zal verlopen. Aan het plan wordt net zo lang gesleuteld tot het onderzoek voor de verschillende partijen voldoende nut heeft. Als een partij geen belang heeft, maar haar medewerking is wel gewenst, wordt zij vooraf netjes gepolst of ze bereid is deel te nemen aan het onderzoek.
6. *Iedereen is op de hoogte.* Voor de betrokkenen buiten de werkgroep wordt een brochure over het onderzoek verspreid. Daarin staan namen van de personen in de werkgroep en wordt een contactpersoon voor eventuele vragen en commentaren genoemd. De onderzoeker zorgt er verder voor dat de werkgroep goed op de hoogte blijft van het verloop. Optredende risico's, problemen en successen in de voortgang worden tijdig besproken. Als dat nodig is, wordt de planning en opzet in goed overleg herzien (en met de opdrachtgever formeel afgetimmerd).
7. *Resultaten zijn niet onderhandelbaar, gevolgtrekkingen wel.* De onderzoeker rapporteert zakelijk zijn bevindingen. De werkgroep bespreekt de interpretatie van deze bevindingen. De onderzoeker vermeldt de uiteenlopende interpretaties in het rapport. De werkgroep probeert tot een gezamenlijke uitspraak te komen over wat de resultaten (en de eventuele interpretatieverschillen) voor consequenties hebben voor de vraag: wat voor vervolgstappen moeten we hieraan verbinden?
8. *Het concepteindrapport is één, het vervolgstappenplan is twee.* De onderzoeker levert een concepteindrapport. Ideaal gesproken ligt er naast dat rapport ook een document op tafel waarin staat welke vervolgstappen de partijen aan het onderzoek verbinden. Dat document wordt gepresenteerd als iets wat *niet* van de onderzoeker is, maar van overige leden van de werkgroep.
9. *Het concepteindrapport wordt breed besproken.* De verschillende partijen krijgen inzicht in het concepteindrapport. De onderzoeker komt desgewenst op vergaderingen langs waar het rapport wordt besproken. Commentaar is welkom en wordt in het rapport verwerkt, eventueel in een bijlage. Of het vervolgstappenplan in de commentaarrronde wordt meegenomen, is aan de schrijvers van dat plan.
10. *Wie leest nog het eindrapport?* Als het definitieve eindrapport verschijnt, komt dat voor niemand als een verrassing. Toch is het een nuttig document: het vormt de tastbare afsluiting van de bijdrage van de onderzoeker aan de verdere ontwikkeling van de praktijk.

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