

Een literatuurstudie over het verbeteren van begeleiding en welbevinden

Werkonzekerheid van mensen met een arbeidshandicap

Monique Stavenuiter, Saskia Andriessen en Micky Out



Werkonzekerheid van mensen met een arbeidshandicap

Een literatuurstudie over het verbeteren van begeleiding en welbevinden



Auteurs

Monique Stavenuiter

Saskia Andriessen

Micky Out

Met medewerking van Marian van der Klein



Verwey-Jonker Instituut in samenwerking met. Andriessen Arbeidsparticipatie

Utrecht, november 2021



Inhoud

1 Doel en reikwijdte van het onderzoek	4	4 Beïnvloeden en begeleiden van verminderd welzijn door werkonzekerheid	18
1.1. Literatuurstudie en veldstudie	4	4.1. Motieven voor verbeteren welbevinden	18
1.2. Terminologie voor (on)zekerheid rond werk en inkomen	4	4.2. Ervaringen kwetsbare groepen met begeleiding	18
1.3. Wie zijn (voorheen-)Wsw-ers?	5	4.3. Aangrijpingspunten voor psychosociale begeleiding	19
2 Kansen en belemmeringen voor mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt	8	4.4. Logica's van begeleiden	21
2.1. Mensen met een beperking en werk	8	5 Conclusies	24
2.2. Sociale werkvoorziening zelf is veranderd	9	6 Literatuur	26
2.3. Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers	9		
2.4. Inclusief werkgeverschap	10		
2.5. Nadelen van de flexibele arbeidsmarkt voor mensen met een beperking	11		
2.6. De arbeidsmarkt en de invloed van corona	12		
3 Ervaren onzekerheid over werk en de effecten op welbevinden	13		
3.1. Ervaringen van mensen met beperkingen en baan- en inkomensonzekerheid	13		
3.2. Objectieve en subjectieve of ervaren baanonzekerheid	14		
3.3. De emotionele effecten van baanonzekerheid	15		
3.4. Ervaringen met werkonzekerheid	15		
3.5. Vicious cirkels	16		

1 Doel en reikwijdte van het onderzoek

1.1. Literatuurstudie en veldstudie

Met de invoering van de Participatiewet is de baan- en inkomensonzekerheid van voorheen Wsw-ers en mensen met een arbeidshandicap als groep onbedoeld toegenomen (Van Echtelt e.a., 2019). De coronacrisis heeft deze onzekerheid vrijwel zeker versterkt (Van der Werff e.a., 2021). Instituut Gak stelt in dit verband de vraag wat deze onzekerheid en dynamiek doen met mensen die (voorheen) een Wsw-indicatie gehad zouden hebben. De stem van mensen met een arbeidshandicap horen we nog weinig over dit thema. Hoe beleven zij de ontwikkelingen van de afgelopen jaren? Wat zijn hun wensen en behoeften en hoe kunnen zij adequaat worden ondersteund om met (de consequenties van) groeiende baanonzekerheid om te gaan? Wat is daarbij de rol van het bredere netwerk van professionals, werkgevers en de gemeente? Voor dit onderzoek gaan we hiervoor te rade bij de mensen zelf, hun netwerk en de betrokken professionals.

Het onderzoeksplan bestaat uit drie delen. Een literatuurstudie schetst de stand van zaken over het onderwerp. Het tweede deel is een participatief onderzoek naar de ervaring, de beleving en de behoeften van mensen met een arbeidshandicap, hun directe omgeving en betrokken professionals. Het derde deel is een actieonderzoek gericht op ondersteuningsmogelijkheden door verschillende professionals. Hiervoor ontwikkelen we samen met professionals een praktische handreiking (met deelmodulen) die we toetsen in de praktijk.

Deze publicatie bevat de resultaten van de literatuurstudie. Daarin verkennen we de volgende onderwerpen:

- De terminologie voor (on)zekerheid rond werk en inkomen.
- Wie zijn (voorheen-)Wsw'ers?
- Wat zijn hun kansen op de arbeidsmarkt en wat zijn belemmeringen? Wat is er op dat vlak voor hen veranderd met de komst van de Participatiewet en welke invloed heeft de coronacrisis gehad voor hun arbeidsmarkt kansen?
- Hoe ervaren mensen (met een beperking en in het algemeen) baan- en werkonzekerheid en de daarmee samenhangende inkomensonzekerheid? Welke invloed hebben de invoering van de Participatiewet en de coronacrisis daarop gehad?
- Wat helpt mensen met een beperking om met deze onzekerheden om te gaan? Welke aangrijpingspunten kunnen begeleiders gebruiken om hen daarbij te helpen?

In dit stuk zetten we de bevindingen uit de literatuur op een rij. We gaan nu eerst in op de terminologie over (on)zekerheid over werk en inkomen en op de doelgroep waarover we het hebben.

1.2. Terminologie voor (on)zekerheid rond werk en inkomen

De onderzoeksvraag die we willen beantwoorden, gaat over onzekerheid rond werk en inkomen waarmee mensen te maken krijgen die vóór 2015 een Wsw-indicatie zouden hebben gekregen. Er bestaan verschillende termen voor zekerheid en onzekerheid rond werk en inkomen. Die terminologie verschilt ook naar gezichtspunt: vanuit de economie als geheel of vanuit de persoon in kwestie gezien. Onze focus ligt op de persoon die ermee te maken krijgt. Daarnaast worden de termen door verschillende auteurs op verschillende manieren ingevuld. Wij gaan uit van de volgende definities:

Baanonzekerheid is onzekerheid over het voortbestaan van je baan. Die is te onderscheiden in objectieve baanonzekerheid (die af te leiden is uit het soort contract: hoe vaster, hoe zekerder) en subjectieve of ervaren baanonzekerheid (de door de werkende ervaren onzekerheid over het voortbestaan van de baan) (Van Vuuren, 1990; Sverke e.a., 2002; Paul, 2005; Klandermans e.a. 2010).

Werkonzekerheid is breder: de onzekerheid of je in de toekomst werk kunt hebben, al dan niet in dezelfde baan. Dit begrip wordt meestal in positieve zin gebruikt: werkzekerheid is de zekerheid dat je steeds werk zult kunnen vinden, ook al verlies je je huidige baan (Codrington, 2021). Een verwante term is baankans of baanvindkans: de kans dat je op een bepaald pijlmoment een baan hebt als je een pijlmoment ervoor werkloos was (Van Echteld e.a., 2019).

Inkomensonzekerheid heeft verschillende betekenissen (De Beer & Van der Gaag, 2019). Het kan gaan over de situatie dat mensen niet voldoende verdienen om van rond te komen, zoals bijvoorbeeld bij werkende armen het geval is. Het kan ook duiden op de onzekerheid over het hebben van (voldoende) inkomen in de toekomst, bijvoorbeeld door het hebben van flexibel werk met een onzekere duur en een wisselend aantal werkuren.

Bestaans(on)zekerheid is een verwante term. Deze slaat op (on)zekerheid om minimaal de middelen van bestaan te kunnen krijgen om van rond te kunnen komen. Om bestaanszekerheid te garanderen zijn er werknemersverzekeringen (zoals WW, WIA en ZW) en volksverzekeringen (zoals AOW, Wajong en ANW). Sociale zekerheid via de werknemersverzekeringen bouwen Nederlanders op door in vooral langere contracten te werken: via flexibel werk bouwen werkenden weinig sociale zekerheidsrechten op, wat tot inkomensonzekerheid en bestaansonzekerheid kan leiden. Heeft iemand geen of onvoldoende inkomen of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien, dan heeft hij of zij recht op een (aanvullende) bijstandsuitkering.

In deze literatuurstudie richten wij ons vooral op baan- en werkonzekerheid van (voorheen)-Wsw-ers. Omdat zij vaak te maken hebben met flexwerk en deeltijdwerk (wat gevolgen heeft voor het inkomen) zal inkomensonzekerheid - waar relevant - ook aan de orde komen.

1.3. Wie zijn (voorheen-)Wsw-ers?

De Wsw was bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap werk nodig hadden met veel begeleiding en/of onder aangepaste omstandigheden. Sinds de intrede van de Participatiewet in 2015 is er geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Wsw. Mensen kunnen alleen nog uitstromen uit de Wsw. Voor mensen die op 31 december 2014 over een Wsw-dienstverband beschikten (bijna 103.000 mensen), veranderde er eigenlijk niets in hun situatie. Zij behielden hun indicatie, evenals hun rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de cao voor de Wsw (Echteld e.a., 2019).

Voor mensen die in 2014 nog op de wachtlijst stonden en geen Wajonger waren – ruim 11.000 mensen – veranderde er wel iets. Zij behoren vanaf dat moment tot de doelgroep van de Participatiewet (met een indicatie banenafpraak¹) en kunnen een bijstandsuitkering krijgen van de gemeente en hulp bij het vinden van een baan. Deze baan is bij een reguliere werkgever of op een beschutte werkplek (Sadiraj e.a., 2018). De Participatiewet biedt specifieke instrumenten voor mensen met een beperkt arbeidsvermogen, zoals de loonkostensubsidie en nieuw beschut werk (Pommer & Boelhouwer, 2016).

1 <https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen-wajong-aanvragen/ondersteuning-aanvragen-participatiewet/detail/welke-soorten-ondersteuning-zijn-er/wat-is-een-indicatie-banenafpraak>

In verband met de (voorheen-)Wsw zijn de volgende groepen te onderscheiden:

- Mensen die tot 1-1-2015 een Wsw-voorziening gebruikten en over een vast contract beschikken, behouden hun Wsw-rechten en plichten zo lang zij aan de Wsw-criteria blijven voldoen en vallen niet onder de Participatiewet (het Wsw zittend bestand).
- Voor mensen met een Wsw-indicatie en tijdelijk dienstverband is er sinds 1 januari 2015 wel het een en ander veranderd. Wanneer zij hun baan verliezen, hoeft de gemeente hen geen nieuwe arbeidsplek in Wsw-verband aan te bieden (het kan wel).
- Mensen met een Wsw-indicatie die op 31-12-2014 op de wachtlijst voor de Wsw stonden, en jonggehandicapten met arbeidsvermogen die op 1-1-2015 geen Wajonguitkering en geen Wsw-indicatie hadden, vallen onder de Participatiewet en kunnen sinds 1-1-2015 niet meer de Wsw-instromen. Zij worden door de gemeente naar werk begeleid. Zij behoren tot de doelgroep banenafpraak of komen in aanmerking voor nieuw beschut werk.
- Ook mensen met een arbeidshandicap en arbeidsvermogen, met een UWV-uitkering (zoals een Wajong- of een WAO/WIA-uitkering) kunnen recht hebben op nieuw beschut werk, als zij aan de criteria voldoen.
- Mensen met een arbeidsbeperking en een laag werkvermogen kregen vóór 2015 vaak beschut werk via de Wsw, maar komen vanaf 2015 vaak in de arbeidsmatige dagbesteding terecht. Dat is een zorgvoorziening en valt niet onder de Participatiewet.

Op basis van de Participatiewet is de groep die voorheen een Wsw-indicatie zou krijgen een moeilijk te onderscheiden groep. De groep jonggehandicapten in de Participatiewet is bijvoorbeeld moeilijk te vergelijken met de groep jonggehandicapten die vóór 2015 de Wajong instroomden. Wsw'ers hadden vaak, maar lang niet altijd, een Wajong-uitkering: van de mensen op de wachtlijst had 55% bij indicatie een bijstandsuitkering, en 40% een Wajong/WAO/WIA/WW-uitkering (Sadiraj e.a., 2018). Voor de mensen in nieuw beschut werk geldt ook dat een deel jonggehandicapt is, maar een deel ook niet.

Voor ons onderzoek rekenen we de volgende mensen tot de groep voorheen-Wsw'ers:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en in het doelgroepregister zijn opgenomen. Eind 2019 waren dit er 84.200 (Berendsen e.a., 2021). Een deel van deze groep betreft de 11.000 personen die eind 2014 op de wachtlijst Wsw stonden en geen Wajong-uitkering hadden (Berendsen e.a., 2021).
- De groep met (indicatie) nieuw beschut werk. In maart 2021 waren er 8900 mensen met een indicatie Beschut Werk (Dasboard beschut werk²; deze vallen niet onder het doelgroepenregister en de banenafpraak). De eisen voor nieuw beschut werk zijn veel strenger dan voorheen voor de Wsw. Daarom is de groep die er voor in aanmerking komt veel kleiner dan de groep die vóór de P-wet een Wsw-indicatie kreeg.
- De mensen in de arbeidsmatige dagbesteding met enig (maar beperkt) werkvermogen. Er zijn zo'n 40.000-50.000 mensen die gebruik maken van arbeidsmatige dagbesteding.³ Uit evaluaties blijkt dat de overlap tussen dagbesteding, niet beschut werk en werk onder de banenafpraak moeilijk verloopt. Daarom is het project 'Simpel switchen in de keten' gestart, dat die overgangen makkelijker wil maken.⁴

2 <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/beschut-werk>

3 <https://www.movisie.nl/arbeidsmatige-dagbesteding>

4 <https://www.samenvoordeklant.nl/simpel-switchen-tussen-zorg-beschut-werk-en-regulier-werk>

De totale groep waarover we het in dit onderzoek hebben, bestaat dus globaal uit rond de 100.000 mensen (84.000 mensen uit de P-wet die in het doelgroepregister zitten, plus 8.900 mensen met indicatie nieuw beschut werk, plus een onbekend aantal mensen in de arbeidsmatige dagbesteding met arbeidsvermogen). De groep voor wie weinig veranderd is, bestaat eind 2020 uit zo'n 78.000 mensen met een geldige Wsw-indicatie (Harteveld, 2021).

2 Kansen en belemmeringen voor mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt

Eén van de doelstellingen van de Participatiewet (1 januari 2015) was om mensen met een arbeidshandicap meer te integreren in de reguliere arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag of en in hoeverre dit is gelukt voor de voorheen Wsw-doelgroep.

2.1. Mensen met een beperking en werk

In 2018 voerde het SCP een onderzoek uit naar specifiek de mensen op de Wsw-wachlijst (de groep van ruim 11.000 personen die eind 2014 met de invoering van de Participatiewet hun Wsw-indicatie verloren). Het SCP heeft deze 'wachlijsters' van 2014 afgezet tegenover vergelijkbare wachlijsters uit eerdere jaren. De kans om in de navolgende twee jaren aan een baan te komen daalde van 51% (2010) naar 30% voor de groep uit 2014. Het SCP concludeert verder dat van de mensen die eind 2014 op de wachlijst stonden, in 2015 slechts 17% een baan heeft gevonden. Dat percentage nam volgens het SCP in het daaropvolgende jaar enigszins toe, tot 21%. Het is voor deze groep niet alleen lastiger geworden om aan het werk te komen, maar het is ook lastiger om een baan te behouden (Sadiraj, Hoff & Versantvoort, 2018).

De evaluatie van de Participatiewet van het SCP (Van Echtelt e.a. 2019) laat zien dat de *baankansen* van mensen met een (voorheen) Wsw-indicatie flink zijn gedaald na invoering van de wet, namelijk van 70% naar 52%. Degenen die wel een baan vonden, werkten bovendien voor het merendeel op een tijdelijk contract (Van Echtelt e.a. 2019). Het SCP concludeert verder dat mensen met een lage loonwaarde die eerder in aanmerking kwamen voor de Wsw, geen alternatief instrument uit de Participatiewet kregen. "Ze zijn buiten beeld en worden niet geholpen", aldus het SCP (Van Echtelt e.a. 2019).

Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen is de baankans sinds de Participatiewet wel iets toegenomen, namelijk met 9 procent. Van de 18-jarige Wajongers (die dus voor 2015 werden toegelaten tot de Wajong) werkte 29% in het derde jaar na instroom. Vanaf 2015 is dat voor 18-jarige jonggehandicapten 38%. Hun inkomenspositie is wel verslechterd. Alhoewel zij vaker aan het werk zijn, weegt dit niet op tegen het feit dat ze vaak geen recht meer hebben op een uitkering. Veel jonggehandicapten werken in deeltijd en ze krijgen steeds vaker een tijdelijk contract (Van Echtelt e.a., 2019). Volgens onderzoek van de Inspectie SZW (2018) komt dat, omdat de dienstverlening zich meer richt op aan het werk helpen dan op aan het werk houden van de jongere. Jonggehandicapten in het doelgroepregister zijn wel vaker duurzaam aan het werk, dat wil zeggen: langer dan een jaar (Van Echtelt e.a., 2019).

Meer mensen met een aanwezig, maar relatief laag arbeidsvermogen stromen sinds de invoering van de Participatiewet de arbeidsmatige dagbesteding in. Het werkvermogen van mensen in de dagbesteding kan toenemen en dat van mensen met betaald werk kan afnemen. Makkelijk kunnen overstappen tussen werk (beschut of regulier met aanpassingen) en dagbesteding is daarom belangrijk. In de praktijk blijkt het moeilijk om te switchen tussen dagbesteding en betaald werk. Daarom startte in 2018 het project 'Simpel Switchen in de Participatieketen' (zie voetnoot 4). In 2020 deden Movisie en Stimulansz

een verkennend onderzoek naar het switchen tussen dagbesteding en werk. De onderzoekers signaleren een aantal belemmeringen en doen een oproep om een stimuleringsprogramma in te richten.

Uit de evaluatie van de Wet banenafpraak en het 'quotum arbeidsbeperkten' blijkt dat er voor mensen met een arbeidsbeperking tot eind 2018 weliswaar ruim 52.000 extra banen zijn bijgekomen, maar dat voor de mensen op de Wsw-wachlijst het aantal baankansen afnam, ook al was er een gunstige arbeidsmarkt (vóór de coronacrisis). De onderzoekers concluderen ook dat, mocht de arbeidsmarkt de komende jaren inzakken, er veel inspanning nodig zal zijn om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking op peil te houden (Fris, Witkamp & Walz, 2019). De realisatie van beschutte werkplekken blijft ook achter. Van de mensen met een indicatie nieuw beschut werk waren in maart 2021 5.536 van de 8.900 mensen met een indicatie nieuw beschut werk (62%) aan het werk (zie: Dashboard beschut werk).

2.2. Sociale werkvoorziening zelf is veranderd

Door de afbouw van de Wsw zijn er niet alleen banen verdwenen, maar ook de sociale werkvoorzieningsorganisatie zelf is veranderd, afhankelijk van het beleid van de betreffende gemeente. Er zijn gemeenten die gezamenlijke sw-bedrijven sluiten en de sociale werkvoorziening zelf organiseren, soms gecombineerd met aangepast werk voor andere doelgroepen zoals nieuwkomers. Andere sw-bedrijven fuseren, werken samen of transformeren tot (meer extern georiënteerde) sociale ondernemingen of mensontwikkelbedrijven (Cedris 2016; Stavenuiter e.a. 2020).

Ook wordt ingezet op jongeren door een verbinding tussen mbo-scholen en sociale werkbedrijven te organiseren. In het Bestuursakkoord van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de MBO Raad 'Trots, vertrouwen en lef' (2018-2022) is afgesproken dat de mbo-scholen zich gericht gaan inzetten voor jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie door samenwerking tussen mbo-scholen en sociale werkbedrijven (De Haas 2019).

De mensen die nu bij sociale werkbedrijven werken, hebben door deze ontwikkelingen verschillende arbeidsvoorwaarden. Een deel valt nog onder de cao voor de sociale werkvoorziening Wsw (degenen die daar voor 2015 al werkten met een Wsw-indicatie). Anderen vallen onder de Participatiewet en voor hen geldt de cao Aan de Slag.⁵ Sinds 1 juli 2021 geldt deze cao voor mensen met een arbeidsbeperking, die bij de sociale werkbedrijven werken, maar niet onder de Wsw-cao vallen. De VNG, Cedris, FNV en CNV hebben sinds medio 2020 onderhandeld om deze cao tot stand te brengen. Met deze cao wordt een betere basis gelegd voor mensen met een arbeidsbeperking. De partijen willen met deze cao mensen laten groeien in hun persoonlijke ontwikkeling en loopbaan door vanuit het sociaal (ontwikkel)bedrijf opleiding, begeleiding en stimulering te bieden. Daarmee hopen zij een springplank te vormen naar regulier werk, bij voorkeur ook bij een reguliere werkgever met een vast contract. De cao Aan de Slag kan gezien worden als een doorstroom-cao met eenvoudige, maar fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Mocht er geen passend werk zijn bij een reguliere werkgever, dan vormt het ook een vangnet. De partijen hopen met deze cao duidelijkheid en rust te bieden aan werknemers en werkgevers.

2.3. Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers

Werkgevers kunnen gebruik maken van bepaalde voorzieningen en instrumenten die hen stimuleren om mensen met een beperking in dienst te nemen. Zo kunnen werkgevers op basis van de P-wet gebruik maken van de loonkostensubsidie, een financiële compensatie. De werkgever wordt met de loonkostensubsidie gecompenseerd voor de lagere productiviteit van een werknemer met een beperking. De loonkostensubsidie bestaat uit het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer. De overheid hoopt met dit instrument te bewerkstelligen dat werkgevers meer personen met een arbeidsbeperking in dienst zullen nemen, omdat de financiële drempel wordt weggenomen (Echtelt e.a., 2019; Capel, z.d.).

⁵ <https://vng.nl/sites/default/files/2021-07/cao-aan-de-slag-1-juli-2021-tm-31-december-2023.pdf>
<https://cedris.nl/cao-aan-de-slag/>

Een ander instrument is de no-riskpolis, waarmee de werkgever financiële compensatie ontvangt als een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt. Op deze manier tracht de overheid de financiële risico's voor werkgevers te minimaliseren, wanneer een werknemer met een beperking ziek wordt (Echtelt e.a., 2019; Rijnsburger, 2018; De Ruig e.a., 2018). Dit soort financiële instrumenten kunnen een belangrijke rol spelen voor werkgevers bij het in dienst nemen van iemand met een beperking en wordt door sommigen ook gezien als een noodzakelijke voorwaarde. Al zijn er ook werkgevers die het aanvragen te ingewikkeld vinden en het daarom niet doen.⁶ Een goede match en goede begeleiding op de werkvloer zijn ook essentieel, maar dit soort financiële afwegingen spelen voor werkgevers een belangrijke rol (Echtelt e.a., 2019; Schenderling e.a., 2019).

2.4. Inclusief werkgeverschap

In 2017 voerden Hazelzet en collega's een onderzoek uit naar inclusief werkgeverschap: het in dienst hebben of aannemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Alhoewel er wel veel onderzoek is gedaan naar de motieven van werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen, is er maar weinig bekend over de randvoorwaarden. De onderzoekers stellen dat het lastig is om te zeggen welke factoren er daadwerkelijk toe doen, maar zij verzamelden wel informatie over factoren die samenhangen met het aannemen en in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking. Zij benoemen bijvoorbeeld de verwachte (economische) bedrijfseffecten, het imago van het bedrijf (o.a. maatschappelijk verantwoord ondernemen), wet- en regelgeving of beleid vanuit de overheid en de eigen ervaringen.

Lub (2019) benadrukt tevens dat het van belang is om te werken vanuit sociale gedrevenheid, in plaats van uit financiële incentives. Het creëren van banen voor mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt blijkt ook te gebeuren om personeelsproblemen op te lossen, vanuit kennis over de mogelijkheden van de doelgroep, om de certificering te behalen of om de taakstelling van de banenafpraak te halen (vooral bij publieke werkgevers). Doorzetten of uitbreiden van dergelijke banen gebeurt bovendien als werkgevers er goede ervaringen mee krijgen (Stavenuiter e.a., 2020).

Organisatie Ieder(in) benadrukt tevens dat inclusief werkgeverschap niet stopt bij het aannemen van mensen. Er moet ook een inclusieve werkvloer zijn, waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen en waar hun kwaliteiten gewaardeerd worden (2019). Elk bedrijf opereert vanuit een bepaald business plan of verdienmodel, anders is het op termijn niet levensvatbaar. Dit is niet anders voor werkgevers die er voor kiezen om mensen met een beperking in dienst te nemen (S. Andriessen e.a., 2020).

Mensen met een beperking zullen immers, zeker in het begin, meer en mogelijk andere begeleiding nodig hebben op de werkvloer dan een gemiddelde werknemer. Het bedrijf moet dit kunnen dragen en hier ook de benodigde tijd voor nemen. Een organisatie moet ook bereid zijn om aanpassingen in het werk te doen, om mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek een kans te geven. Sociale ondernemingen en inclusieve werkgevers blijken met goede kennis van doelgroepen en hun specifieke mogelijkheden in combinatie met goed inzicht in ondernemen, in staat positieve verdienmodellen te realiseren. Voordelen bij aanbestedingen kunnen daaraan bijdragen (Stavenuiter e.a., 2020; Lub, 2019; I. Andriessen e.a., 2020).

⁶ <https://www.nieuwsszw.nl/download/796809/derdemetingervaringenwerkgeversparticipatiewetberenschot-990801.pdf>

2.5. Nadelen van de flexibele arbeidsmarkt voor mensen met een beperking

Mensen met beperking die aan het werk komen, hebben volgens het SCP minder vaak vast werk (Van Echteld e.a., 2019). Nederlanders hebben over het algemeen liever een contract dat zekerheid geeft dan allerlei soorten flexcontracten. Dit blijkt uit onderzoek van Van der Klein e.a. (2016), onder een representatieve groep van 1100 werkenden en werkzoekenden van 15 tot en met 67 jaar. De meerderheid van deze groep heeft behoefte aan zekerheid en vastigheid: werkzekerheid en een financiële zekerheid in het bestaan. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen evenveel. Leeftijd voorspelt niet hoe mensen zekerheid of flexibiliteit waarderen. Voor opleiding ligt dat complexer: voor de hele groep werkenden is er naar opleiding geen verschil in behoefte aan baan- en inkomenszekerheid. Binnen leeftijdsgroepen is dat wel zo. Lager- en middelbaaropgeleide jongeren en ouderen (in nog sterkere mate) willen graag vast werk. Hogeropgeleide jongeren houden in verhouding meer van flexwerk. Bij de 30+’ers met kinderen hebben eenoudergezinnen het meeste behoefte aan werk- en inkomenszekerheid.

Psychologische factoren spelen volgens Van der Klein e.a. (2016) een belangrijke rol bij de wens voor een (vast) contract. Een vast contract wordt gezien als een blijk van waardering en erkenning van capaciteiten en gelijkwaardigheid. Sommige respondenten noemen een vast contract schijnzekerheid of psychologische zekerheid; ontslag is onder voorwaarden immers altijd mogelijk. Wie kiest voor flexwerk doet dat onder andere vanuit de wens om zelf te kunnen beslissen over werkuren en thuiswerken. Ook de wens tot afwisseling van werk en werkgever speelt een rol, naast het kunnen opbouwen van een netwerk en uitproberen wat bij je past (jongeren). Ouderen met voldoende opgebouwde financiële zekerheid “zien flexwerken een manier om met leuk werk in korte tijd geld te verdienen naast het pensioen” (Van der Klein e.a. 2016).

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een arbeidsbeperking, hebben zeker sinds het afschaffen van de Wsw vaak geen keuze voor het type contract, ze kunnen vaak alleen laag betaald flexwerk krijgen. Het wordt de blijk van waardering en erkenning van capaciteiten en gelijkwaardigheid dus meestal onthouden. Daarnaast krijgen ze vaak te maken met grote financiële problemen als gevolg van het verrekeningsproces van inkomsten met hun uitkering (De Visser e.a. 2021). Gemeenten en UWV stimuleren deeltijdwerk voor uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking, ook al is het inkomen uit deeltijdwerk niet voldoende om uit de uitkering te komen. De inkomsten uit de deeltijdbaan worden in dat geval verrekend met de uitkering. Dit verrekeningsproces kan tot inkomensproblemen voor de betreffende uitkeringsgerechtigden leiden. Bij deeltijdwerkers en mensen met wisselende inkomsten (wat in de steeds flexibeler arbeidsmarkt steeds meer voorkomt) betekent dat, dat de uitvoerder wacht totdat de totale maandinkomsten bekend zijn, voordat de aanvullende uitkering gegeven wordt.

Uit het onderzoek van de Visser e.a. (2021) blijkt dat voor veel respondenten (deeltijd) werken samen gaat met problemen met de inkomstenverrekening door UWV of de gemeente. Zo gaf 61% van de respondenten aan dat zij hierdoor concrete financiële problemen ervaren, zoals minder geld beschikbaar hebben voor boodschappen en rekeningen of vaste lasten niet kunnen betalen. Van de respondenten gaf 92% ook aan onzekerheid te ervaren door problemen met de inkomstenverrekening.

De onderzoekers ontdekten dat voor één op de drie werkenden de financiële stress en onzekerheid rond de inkomstenverrekening er zelfs voor zorgt dat zij niet meer uren zouden willen gaan werken (want die worden dan ook weer verrekend) of niet meer opnieuw willen werken, mochten zij hun huidige baan kwijtraken. Voor een derde van de ex-werkenden was dit dan ook een reden geweest om te stoppen met werken. De verschillende socialezekerheidswetten hebben als doel de arbeidsparticipatie te stimuleren, maar dit onderzoek toont aan dat (de uitvoering van) de wet ook averechts kan werken en dat mensen er meer onzekerheid van ervaren (De Visser e.a., 2021).

2.6. De arbeidsmarkt en de invloed van corona

Eind 2020 publiceerde de Denktank Coronacrisis van de SER het kennisdocument 'Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt'. Zij constateren dat door de coronacrisis mensen met een arbeidsbeperking meer risico lopen op langdurige werkloosheid en financiële problemen. Dit heeft te maken met het feit dat zij vaak in tijdelijke banen werken of in een kwetsbare sector. Toch heeft de coronacrisis niet alleen maar negatieve gevolgen met zich meegebracht. De Denktank ziet ook voorbeelden van mensen met een arbeidsbeperking die – met de juiste coaching – ook prima vanuit huis kunnen werken. Maar over het algemeen zien de onderzoekers dat hun arbeidsmarktpositie verslechtert en dat ze meer risico lopen dan andere groepen op de arbeidsmarkt. De gevolgen voor individuen verschillen per persoon, per beperking en per uitkeringsachtergrond. Het UWV constateerde een verlies aan banen in de categorie banenafpraak⁷, en het SCP stelt dat het goed mogelijk is dat mensen met een arbeidsbeperking als gevolg van corona hun baan verliezen en terug moeten vallen op een uitkering (SER, 2020). De coronacrisis heeft de al bestaande kansenongelijkheid tussen groepen vergroot (SCP, 2020). Mensen met en zonder beperking hadden al ongelijke kansen op werk en inkomen; dat is nu nog meer het geval.

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid constateert ook dat de gevolgen van de coronacrisis extra zwaar wegen voor mensen met een arbeidsbeperking. Zo zijn re-integratietrajecten stopgezet en durft een deel van de mensen met een arbeidsbeperking – wegens hun kwetsbare gezondheid – sowieso niet aan het werk. Daarnaast ziet de inspectie SZW dat werkgevers terughoudender zijn geworden met het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Als

de huidige trend zich doorzet, komt ook de doelstelling van de Banenafpraak in gevaar. De inspectie SZW sprak met een aantal klantmanagers, die vooral vrezen dat mensen met een arbeidsbeperking hun baan kwijt raken en/of hun vaardigheden verliezen. Daarmee kan de afstand tot de arbeidsmarkt nog groter worden. Ook dreigt de groep met een arbeidsbeperking buiten beeld van de gemeente te raken (Inspectie SZW, 2021).

⁷ <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/nieuwsberichten/2020/uwv-afname-van-496-banen-binnen-banenafpraak.aspx>; <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/nieuwsberichten/2021/minder-mensen-met-arbeidsbeperking-vinden-baan-bij-aanvang-coronacrisis.aspx>

3 Ervaren onzekerheid over werk en de effecten op welbevinden

Naar baanonzekerheid is redelijk veel onderzoek gedaan, maar niet in relatie tot mensen met een arbeidshandicap. Er is wel enig onderzoek gedaan naar de baan- en inkomensonzekerheid bij jonggehandicapten en mensen met een lichtverstandelijke beperking. We gaan daarom in dit hoofdstuk eerst in op deze groepen, omdat zij qua achtergrond en beleving dichterbij de voorheen WSW-ers staan dan werkenden zonder arbeidshandicap. Daarna gaan we in op baanonzekerheid in algemene zin (dus niet specifiek in relatie tot mensen met een beperking), omdat het verschil tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid en de emotionele kant van baanonzekerheid voor alle groepen relevant zijn. Tot slot bespreken we enkele bredere studies naar werk- en inkomensonzekerheid, voor zover de uitkomsten relevant zijn voor ons onderzoek.

3.1 Ervaringen van mensen met beperkingen en baan- en inkomensonzekerheid

Er is nog relatief weinig onderzoek gedaan naar ervaren onzekerheid rond werk en inkomen bij jonggehandicapten en anderen met een arbeidsbeperking. In de studie van Kok e.a. (2019) onder jonggehandicapten die onder de Participatiewet vallen, werd duidelijk dat jonggehandicapten in het begin van hun loopbaan te maken hebben met baanonzekerheid: ze hoppen van de ene baan naar de andere. Dat blijkt enerzijds samen te hangen met hun leeftijdsfase: ze vinden het belangrijk om het huis uit te zijn, bezig te zijn met iets

nuttigs, geld te verdienen en uit te zoeken wat hen ligt. Anderzijds blijkt er bij begeleidende instanties meer aandacht te zijn voor aan het werk gaan, dan voor het zoeken van passend werk dat een duurzame verbintenis tot gevolg kan hebben. UWV en gemeenten lijken niet altijd goed te kunnen inschatten wat deze jongeren ligt.

Toch vinden jongeren het jobhoppen volgens Kok e.a. (2019) op termijn niet prettig, ze raken teleurgesteld als een baan weer niet lukt en kunnen dan minder gemotiveerd worden om weer een nieuwe baan te zoeken (die bevinding is in lijn met het in het vorige hoofdstuk besproken onderzoek naar flexwerken van Van der Klein e.a. (2016), die hetzelfde constateerden over jongeren in het algemeen). Wat daarbij een rol speelt, is dat jonggehandicapten niet altijd hun mogelijkheden en beperkingen voor werk goed kunnen inschatten en ten onrechte denken het zonder begeleiding aan te kunnen: "Acceptatie van de eigen mogelijkheden en beperkingen van jongeren is dus essentieel om passende dienstverlening te kunnen bieden; zowel in de zoektocht naar werk als in het proces gericht op werkbehoud" (Kok e.a. 2019). De auteurs concludeerden op basis van gesprekken met jongeren, ouders en jobcoaches ook dat de jongeren in hun motivatie voor werk heel erg beïnvloed worden door de houding van hun ouders tegenover werk. Verder speelt bij de motivatie voor werk de angst voor verlies van de uitkering(smogelijkheid) een rol, onder andere omdat veel chronische ziekten progressief zijn. De onzekerheden over werk en inkomen leiden er bij de jongeren toe dat ze in veel gevallen bijvoorbeeld niet zelfstandig kunnen gaan wonen.

Van Diggelen & Van der Hout (2015) beschrijven in een literatuurstudie over begeleiden van jongeren met een licht-verstandelijke beperking (lvb) waar deze jongeren qua stressoren tegenaan lopen: "Veel (jong)volwassenen functionerend op een licht verstandelijk beperkt (lvb) niveau hebben te maken met financiële en administratieve problemen, geen werk, slecht betaald werk

of dagbesteding, stigmatisering, problemen met het schoonhouden van hun woonplek en ambivalente relaties met familieleden, naasten en instanties. Schulden en bewindvoering komen in de praktijk vaak voor. Gebrekkige persoonlijke verzorging en onvoldoende zorg voor de eigen gezondheid komen ook veel voor" (Van Diggelen & Van der Hout 2015). De auteurs beschrijven ook dat "mensen functionerend op lvb-niveau een grotere kans hebben op een verminderd gevoel van eigenwaarde dan mensen zonder een verstandelijke beperking."

Mensen met lvb hebben in het algemeen dus al meer dan mensen zonder verstandelijke beperkingen te maken met sociale afwijzing, discriminatie, zelfstigma en een laag gevoel van zelfeffectiviteit door een historie van faalervaringen. De auteurs veronderstellen met een verwijzing naar de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2000) dat dit alles een negatief effect heeft op het emotionele welbevinden. Die theorie stelt dat mensen een natuurlijke behoefte hebben aan autonomie, relatie en competentie. Als daaraan is voldaan dan ervaren ze welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren, maar als ze tekortkomingen ervaren bij één van de drie, dan vermindert hun intrinsieke motivatie. We kunnen op basis van de eerder beschreven literatuur veronderstellen dat de grotere onzekerheden over werk en inkomen sinds invoering van de Participatiewet bij mensen met een arbeidsbeperking nog tot extra stress en minder welbevinden kunnen leiden.

3.2. Objectieve en subjectieve of ervaren baanonzekerheid

Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van baanonzekerheid op werkenden in het algemeen, zowel internationaal als in Nederland. Daarin worden mensen met een arbeidsbeperking over het algemeen niet onderscheiden. We bespreken het algemene onderzoek hier wel, omdat we vermoeden dat de uitkomsten ook voor kwetsbare groepen gelden. Om even terug te komen op de definities in hoofdstuk 1: baan(on)zekerheid betreft de (on)zekerheid over het kunnen behouden van de huidige baan.

Er blijkt tegen de verwachting in geen sterke relatie zijn tussen de objectieve baan(on)zekerheid van mensen (dat wil zeggen: de lengte en duur van het contract) en hun subjectieve of ervaren baan(on)zekerheid - de (on)zekerheid die ze ervaren over het behouden van hun huidige baan. Uit verschillende studies blijkt dat flexwerkers meer baanonzekerheid ervaren dan werknemers in vaste dienst en zelfstandigen, maar dat ze er in verhouding minder last van hebben (in absolute zin kan het wel meer zijn). Dat komt waarschijnlijk omdat ze minder van hun werkgever verwachten, en de werkgever dat bevestigt door minder in hen te investeren (Klandersmans e.a. 2010; Van Vuuren & Smulders, 2018).

Ervaren baanonzekerheid blijkt door persoonsgebonden factoren bepaald te worden als: eigen opvattingen dat eigen persoonskenmerken en kenmerken van de arbeidsplaats minder bescherming bieden tegen ontslag of verlies van aantrekkelijk werk, pessimisme (hoe pessimistischer hoe meer baanonzekerheid) en perceptie van de arbeidsverhoudingen in het bedrijf waar iemand werkt (hoe ongunstiger, hoe meer onzekerheid) (Van Vuuren, 1990).

Ervaren baanonzekerheid blijkt in veel studies (o.a. Van Vuuren 1990, Sverke e.a., 2002, Cheng&Chan, 2008) samen te gaan met een slechtere (psychische) gezondheid. Van Vuuren concludeerde in 1990 in een studie bij Nederlandse bedrijven dat ervaren baanonzekerheid het psychisch welbevinden op korte en langere termijn negatief beïnvloedt en dat er een causaal verband is tussen ervaren baanonzekerheid en (lager) psychisch welbevinden. Cheng en Chan (2008) concludeerden in een metastudie dat het negatieve effect van baanonzekerheid op gezondheidsmaten sterker is bij mensen met een lang dienstverband dan bij die met een kort dienstverband, en sterker bij oudere werknemers dan bij jongere werknemers.

3.3. De emotionele effecten van baanonzekerheid

De effecten van ervaren baanonzekerheid worden in verschillende studies beschreven als stressreacties. Van Vuuren (1990) beschrijft in haar onderzoek over baanonzekerheid de twee basisvormen van omgaan met stress: emotiegericht gedrag (vermijden, zich verwijderen van het probleem, selectieve aandacht en positieve vergelijking) en probleemgericht gedrag (de onaangename situatie proberen te veranderen, actief reageren). Ze concludeert dat ervaren baanonzekerheid maar heel beperkt aanzet tot ander gedrag. Van Vuuren vond een relatie tussen actief reageren (individueel of collectief) en 'kostenbatenoverwegingen': hoe minder moeite de werknemers dachten dat actief reageren zou kosten en hoe hoger de geschatte positieve effecten, hoe meer actief gedrag werknemers vertoonden. Die samenhang gold niet voor vermijdingsgedrag: het is niet zo dat hoge ingeschatte moeite en lage ingeschatte positieve resultaten vermijdingsgedrag veroorzaken.

Meta-analyses van Sverke e.a. (2002) en Cheng en Chan (2008) toonden aan dat baanonzekerheid bij werknemers negatieve effecten heeft op hun werkhouding, hun houding tegenover de organisatie, en hun gedrag op het werk. Cheng en Chan concludeerden dat werkprestaties van werknemers significant omlaag gaan met een stijging van de ervaren baanonzekerheid.

Van Vuuren & Smulders (2018) lieten zien dat er een negatieve (maar zwakke) relatie is tussen objectieve baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid. Werknemers met een vast dienstverband hebben in verhouding het slechtste werkvermogen. Flexkrachten scoren op veel punten positief vergeleken met vaste werknemers, behalve bij tevredenheid met hun baan (ze zijn weinig tevreden). De auteurs vermoeden dat het 'healthy worker-effect' een rol speelt. Een vast contract beschermt werknemers immers tegen ontslag bij een slechter wordende gezondheid en hogere leeftijd (wat niet betekent dat elke oudere werknemer met een vast contract een slechte gezondheid en/of een slecht werkvermogen heeft). Onder werkende flexwerkers zijn relatief weinig ouderen en weinig mensen met een slechte ervaren gezondheid.

Menéndez-Espina e.a. (2019) onderzochten coping-strategieën die mensen hebben om de negatieve invloed van (ervaren) baanonzekerheid op hun psychische gezondheid tegen te gaan, met onderscheid naar sekse. Het gaat om een cross-sectionele studie, dus ze onderzochten samenhang, geen causale relaties. Het blijkt dat vermijdingsstrategieën over het algemeen samengaan met verering van psychische effecten van baanonzekerheid. Dat gaat bijvoorbeeld om wensdenken, zelfkritiek en probleemvermijding bij vrouwen, en zich sociaal terugtrekken bij mannen. De enige effectieve strategie die een bufferende rol speelt is sociale steun (social support) en dan alleen bij vrouwen. De auteurs concluderen dat het gebruik van persoonlijke netwerken de beste manier is om om te gaan met baanonzekerheid en om psychische problemen, vooral depressie, te vermijden (Menéndez-Espina e.a. 2019).

3.4. Ervaringen met werkonzekerheid

Mensen met een arbeidsbeperking hebben meer met werkloosheid te maken dan mensen zonder beperkingen. Hoe langer iemand werkloos is, hoe moeilijker het is om weer aan het werk te komen. Dit geldt voor mensen met een arbeidsbeperking nog in versterkte mate, omdat werkgevers in het algemeen niet graag mensen met gezondheidsproblemen of beperkingen selecteren. De slechtere baanvinkans vergroot de (objectieve) werkonzekerheid. Dat komt doordat mensen vaardigheden verliezen als ze langer werkloos zijn, en omdat werkgevers werkloosheid zien als signaal voor een lage productiviteit. Van der Werff e.a. (2021) citeren onderzoek waaruit blijkt dat de ervaren werkonzekerheid tot vijf jaar lager blijft bij personen die werkloos worden (in vergelijking met personen die hun baan behouden). Dit wordt het littekeneffect van baanverlies en werkloosheid voor genoemd. Mensen die lange tijd niet aan het werk komen, kunnen bovendien ontmoedigd raken en zich terugtrekken van de arbeidsmarkt (De Graaf-Zijl e.a., 2015).

Werkloosheid (met de bijbehorende onzekerheden over werk en inkomen) gaat samen met én heeft ook een negatief effect op de psychische gezondheid. Uit een grote internationale metastudie van Paul (2005) blijkt dat de relatie werkloosheid en psychische klachten significant is, er zijn nauwelijks subgroepen te vinden voor wie werkloosheid niet samengaat met psychische klachten. Werklozen blijken meer last te hebben van psychische klachten dan werkenden, met uitzondering van psychosomatische klachten. Het percentage van werklozen met zulke grote psychische klachten dat behandeling voor hen nodig zou kunnen zijn, was ruim twee keer zo hoog als bij werkenden (Paul 2005). Vooral jongeren worden relatief vaak afgekeurd om psychische of gedragsproblemen (Van Gaalen & Te Riele 2015).

Ook sekse blijkt een sterk significante beïnvloedende variabele: de psychische effecten waren sterker bij mannen dan bij vrouwen. Paul ziet twee mogelijke verklaringen hiervoor. Het zou kunnen zijn dat mannen meer last hebben van werkloosheid dan vrouwen, of dat mannen zich meer dan vrouwen goed voelen als ze werken. In het eerste geval hebben mannen andere hulp nodig bij werkloosheid, het tweede kan gezien worden als resultaat van het feit dat mannen gemiddeld in westerse landen betere banen hebben dan vrouwen. Paul toont aan dat werkloosheid niet alleen samengaat met psychische klachten, maar die ook veroorzaakt. Hij beschrijft de relatie tussen werkloosheid en psychische gezondheid als een vicieuze cirkel: mensen met een slechtere psychische gezondheid verliezen eerder hun baan. Hun psychische gezondheid verslechtert door werkloosheid, waardoor ze weer een kleinere kans hebben om opnieuw werk te vinden. Dus ook de (toenemende) slechtere psychische gezondheid van werklozen verslechtert hun objectieve werkzekerheid.

Llosa e.a. (2020) vergeleken in een Spaanse studie de psychische gezondheid van werklozen, werkende armen (mensen die hoewel ze werken, niet boven de armoedegrens van de EU uitkomen) en werkenden boven de armoedegrens. Zij concluderen dat de psychische gezondheid van werkende armen en werklozen overeenkomt en slechter is dan bij mensen boven de armoedegrens. Als we

deze bevinding combineren met de door Paul (2005) beschreven vicieuze cirkel, dan lijkt het aannemelijk dat ook voor werkende armen geldt dat hun slechtere psychische gezondheid hun objectieve werkzekerheid negatief beïnvloedt.

Uit onderzoek is duidelijk dat aan het werk gaan in het algemeen kan bijdragen aan het verminderen van psychische klachten, dus niet specifiek die klachten die het gevolg zijn van onzekerheid over werk en inkomen, en dat een aanpak met een combinatie van behandeling van psychische klachten en arbeidstoelating heel effectief kan zijn (Busschbach e.a., 2011; Lagerveld e.a., 2012). In het hiervoor besproken onderzoek wordt daarbij de kanttekening geplaatst dat dat mogelijk niet geldt voor precair werk, dat wil zeggen werk waarmee mensen werkende armen zijn. Ook uit een meta-studie van de Koning e.a. blijkt dat werkhervatting in een baan van slechte kwaliteit voor sommige groepen een negatiever effect op de gezondheid heeft dan werkloosheid (De Koning e.a. 2008).⁸

3.5. Vicieuze cirkels

We hebben het hiervoor over baan- en werkonzekerheid gehad en dat die stress opleveren die ongunstig uitpakt op werk behouden of weer aan het werk gaan. Iets dergelijks speelt bij het hebben van schulden. Oomkes e.a. (2018) beschrijven hoe het hebben van schulden bij mensen in de bijstand alle aandacht van de betrokkenen opeist en stress en angst veroorzaakt die maakt dat zij niet het voor de hand liggende (kunnen) doen, namelijk werk zoeken dat hen uit de schulden kan helpen. Ze hebben te weinig aandacht voor het voorkómen van nieuwe schulden: "[...] zoals bijvoorbeeld [...] het naleven van aan de uitkering verbonden verplichtingen. Dat leidt ertoe dat uitkeringsgerechtigden met

⁸ Zie over de kwaliteit van werk en bijbehorende indicatoren: Engbersen, G. B. M., Kremer, M., Went, R. C. P. M., Boot, A. W. A. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

schulden bovengemiddeld vaak maatregelen en/of boetes krijgen opgelegd. Het invorderen van onterecht ontvangen uitkeringen en het opleggen van boetes kan vervolgens weer leiden tot verergering van de schulden" (Oomkes e.a. 2018).

Er zijn dus twee negatieve vicieuze cirkels die een rol spelen bij het omgaan met onzekerheid over werk en inkomen. Zorgen over inkomen en schulden leiden vaak tot stress en dat leidt weer tot gedrag dat meer schulden oplevert. Betrokkenen raken gedesillustioneerd en zoeken minder naar werk. Een vergelijkbaar proces speelt bij werkloosheid en ervaren gezondheid: een slechte gezondheid kan zowel oorzaak als gevolg van werkloosheid zijn. Werkenden met een slechte gezondheid hebben meer kans om werkloos te worden en het voortduren van de werkloosheid gaat gepaard met een verslechtering van de gezondheid. Een werkloze met een goede gezondheid lijkt een grotere kans op werk te hebben dan een werkloze met een minder goede gezondheid. De relatie tussen gezondheid en arbeid werkt dus twee kanten op: een slechtere gezondheid verkleint de kans op werk, maar werkloosheid kan ook de gezondheid verslechteren (De Koning e.a., 2008; Muilwijk-Vriend e.a., 2019; Van der Klein e.a., 2020).

Mensen die met dergelijke vicieuze cirkels te maken hebben, komen daar over het algemeen niet zonder hulp en begeleiding uit. Een effectieve aanpak van schulden kan helpen om stress door de schulden bij de betrokkenen te verminderen (Vijlbrief en Van Mourik, 2020). In het volgende hoofdstuk gaan we in op hoe begeleiding bij (voorheen) Wsw'ers de stress en het verminderd welzijn door de toegenomen werk- en inkomensonzekerheid kan helpen verminderen.

4 Beïnvloeden en begeleiden van verminderd welzijn door werkonzekerheid

Het onderzoek waarvan deze literatuurstudie deel uitmaakt, gaat over de vraag hoe je verminderd welbevinden (dus de psychische en de sociale kant, en de effecten van de ervaren onzekerheid) als gevolg van onzekerheden over werk en inkomen via begeleiding kunt beïnvloeden. Het onderzoek heeft daarmee dus een psychosociale insteek. We zijn ons er terdege van bewust dat verminderd welbevinden sterk samenhangt met objectieve onzekerheden. Het aanpakken daarvan (door bijvoorbeeld het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en beroepsvaardigheden en het creëren van meer banen voor de doelgroep) beschouwen we daarom als noodzakelijk randvoorwaarden. Omdat we daarover al elders hebben gepubliceerd, beperken we ons in deze publicatie tot de psychosociale kant (zie: Stavenuiter e.a., 2020, S. Andriessen e.a., 2020).

4.1. Motieven voor verbeteren welbevinden

Voor we in dit hoofdstuk verder op dit thema ingaan, benoemen we kort de motieven om het welbevinden van (voorheen) Wsw'ers te verbeteren. Om te beginnen is er de menselijke kant. We hebben in het vorige hoofdstuk laten zien dat mensen met onzekerheid over hun inkomen en werk in een negatieve spiraal terecht kunnen komen, die je als medemens zou willen voorkomen. Er zijn ook maatschappelijke motieven: mensen zonder werk en/of met schulden functioneren door de bijkomende psychische effecten minder goed, krijgen meer problemen en zorgen voor meer zorg- en andere maatschappelijke kosten

(o.a. Roos e.a., 2021). En er zijn economische redenen: we hebben beschreven dat de stress door onzekerheid over werk en inkomen maakt dat mensen minder goed naar werk zoeken en kunnen zoeken en dat de bijkomende psychische klachten hen ook minder kans geven op de arbeidsmarkt. Als ze beter in hun vel komen te zitten, kunnen ze beter toetreden tot de arbeidsmarkt, die momenteel iedereen met arbeidspotentieel nodig heeft.

4.2. Ervaringen kwetsbare groepen met begeleiding

Er is een aantal studies dat ingaat op ervaringen met begeleiding naar werk van mensen met een beperking of andere kwetsbaarheid. Daarin is zichtbaar dat mensen met een beperking behoefte hebben aan zaken die te maken hebben met als volwaardig mens behandeld te worden, zoals aandacht, betrokkenheid, gelijkwaardigheid, begrip, deskundigheid en hulp bij ontwikkeling. Zo schrijven Kok e.a. (2019) dat wanneer jonggehandicapten (die onder de P-wet vallen) en hun ouders zich positief uitlaten over een jobcoach, zij termen gebruiken als 'heeft begrip voor mijn situatie', 'denkt met me mee' en 'weet de juiste snaar te raken'. Als jongeren ontevreden zijn, heeft dit in de meeste gevallen juist te maken met het gebrek aan betrokkenheid en gebrek aan kennis over de beperking (Kok e.a., 2019).

Uit een onderzoek van Meetellen onder ervaringsdeskundige panelleden (Utrechters in een kwetsbare positie) blijkt dat een goede begeleider over de volgende eigenschappen beschikt: "biedt goede hulp, geeft goede uitleg, geeft antwoord op vragen, kan een goed gesprek voeren, is een fijn persoon, staat altijd klaar, is geduldig, steunt, luistert" (Meetellen Utrecht 2020). In onderzoek van Gerritsen e.a. (2018) geven jongeren met een beperking aan dat ze beseffen dat ze niet zonder ondersteuning kunnen. Zij waarderen daarom ondersteuners die zowel praktisch meedenken als hun mogelijkheden en beperkingen zien. In een onderzoek naar lvb-jongeren benadrukken de jongeren het hebben

van vertrouwen in de begeleider. Met vertrouwen bedoelen de jongeren vooral dat begeleiders hun afspraken nakomen en bijvoorbeeld niet te laat komen (Witvliet e.a., 2015).

Betrokkenen hebben wat begeleiding betreft ook veel behoefte aan zaken die met zekerheid te maken hebben: structuur, duidelijkheid, geduld, betrouwbaarheid en consistentie, zo blijkt uit een studie naar mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt: "niet worden losgelaten, kansen bieden voor ontwikkeling, structuur aanbieden, contact opnemen en met mensen in contact brengen, soepel met de regels" (Van de Korput e.a., 2020). Negatieve ervaringen met begeleiding bieden die structuur en consistentie juist niet, zoals blijkt uit de antwoorden: "chaotische klantmanager, pushen en dreigen dat je weer aan het werk moest, niets horen, te weinig informatie krijgen, miscommunicatie, teveel bemoeien, wisselende contacten, geen persoonlijke aandacht, inconsistentie over regels op de werkvloer, geen maatwerk, begeleiders die naar elkaar wijzen als verantwoordelijke" (Van de Korput e.a., 2020).

4.3. Aangrijpingspunten voor psychosociale begeleiding

We gaan in deze paragraaf in op de vraag hoe psychosociale begeleiding het welbevinden van de betrokkenen kan verbeteren. De literatuur laat zien dat begeleiding bij stress een nuttige invalshoek kan zijn. Daarnaast laat de literatuur zien dat het welzijn kan verbeteren via motivatietheorieën, zoals als de zelf-determinatietheorie van Ryan&Deci (2018) en motiverende gespreksvoering.

Invalshoek stress

De onderzoeksliteratuur over het tegengaan van stress en de gevolgen daarvan is vooral te vinden bij onderzoek naar psychotherapie en onderzoek naar het bevorderen van een goed werkklimaat en vitaliteit van werknemers en het beperken van ziekteverzuim bij werknemers. In ons onderzoek gaat het over begeleiding van mensen met vaak psychische en verstandelijke beperkingen, zowel met als zonder werk of een uitkering. We hebben de kern van een aantal publicaties kort samengevat in onderstaand kader.

Welzijn verbeteren via verminderen van en leren omgaan met stress

1. Stress
 - Ontstaat door een onbalans tussen eisen aan iemand enerzijds en anderzijds onvoldoende hulpbronnen of ondersteuning.
 - Ontstaat ook door onzekerheid over werk en inkomen.
 - Wordt erger (en kan tot overspanning/burnout leiden) bij onvoldoende herstel na stressreacties van het lichaam.
 - Kan opstapelen tot een burn-out en heeft te maken met werk, privé en persoonskenmerken (zoals perfectionisme en geen nee kunnen zeggen).
2. Er zijn twee basisvormen van omgaan met stress: emotiegericht gedrag en probleemgericht gedrag
 - Probleemgericht gedrag: de onaangename situatie proberen te veranderen, actief reageren.
 - Emotiegericht gedrag: vermijden, zich verwijderen van het probleem, selectieve aandacht en positieve vergelijking. Vermijdingsstrategieën bij onzekerheid over werk en inkomen (bv. wensdenken, zelfkritiek en probleemvermijding bij vrouwen, en zich sociaal terugtrekken bij mannen) veroorzaken verergering van psychische effecten van baanonzekerheid.
3. Stress en de gevolgen daarvan via begeleiding verminderen kan bijvoorbeeld door
 - Sociale steun bieden.
 - Aanleren probleemgericht en actief te reageren, niet met emotiegericht gedrag.
 - Aanleren assertiever te worden.
 - Energievreters (zoals piekeren) en energiegevers helpen te leren herkennen.

- Helpen onvolkomenheden te leren accepteren.
- Helpen om grenzen leren voelen, herkennen, aangeven en bewaken.
- Een fysieke aanpak: voldoende slapen/rusten, bewegen, ontspanningsoefeningen, meditatie, yoga, mindfulness.
- Psycho-educatie.

Bronnen: Van Vuuren (1990), Van Daele e.a. (2010), Menéndes-Espina (2019); NIP (2020).

Invalshoek motivatietheorieën

Verschillende motivatietheorieën geven inzicht in het verbeteren van welbevinden. Dat betreft onder andere de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2010, 2018). Deze theorie stelt dat intrinsieke motivatie van mensen (met en zonder beperkingen) afhankelijk is van de bevrediging van drie basisbehoeften: competentie, autonomie en verbondenheid. Mensen willen het gevoel hebben dat ze voldoende capaciteiten hebben om te kunnen functioneren (competentie), ze willen zelf enige controle hebben om keuzes te maken en zelfstandig te kunnen handelen (autonomie). Ook willen ze waardevolle relaties hebben met anderen (verbondenheid).

Deze basisbehoeften uit de zelfdeterminatietheorie sluiten nauw aan bij de eerder genoemde ervaringen van goede begeleiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en kunnen daarom een handvat bieden voor deze begeleiding. Geuns (2019) wijst er overigens wel op dat een bepaald niveau van financiële zekerheid een voorwaarde is om de drie basisbehoeften uit de zelfdeterminatietheorie te kunnen realiseren.

Eerder beschreven onderzoek van Diggelen & Van der Hout (2015) liet zien dat mensen met lvb meer dan mensen zonder verstandelijke beperkingen, te

maken hebben met sociale afwijzing, discriminatie, zelfstigma en een laag gevoel van zelfeffectiviteit door een historie van faalervaringen. Op basis van de zelfdeterminatietheorie veronderstellen ze dat dit een negatief effect heeft op het emotionele welbevinden. Wij veronderstellen bovendien dat dat welbevinden van deze groep door de grotere onzekerheden door de invoering van de Participatiewet nog is toegenomen. De zelfdeterminatie theorie geeft daarom handvatten om het welbevinden van mensen te verbeteren.

Welzijn verbeteren via kennis vanuit de zelfdeterminatietheorie

Gevoel van competentie verbeteren:

- Positieve, gerichte feedback geven, eventuele verbeterpunten daarna.
- Uitdagende én haalbare taken geven met kans op succes en daarbij duidelijke doelen stellen: wat en wanneer.
- Cultuur creëren waarin fouten maken mag.
- Vragen om en luisteren naar eigen inbreng, inzichten, mening, tips.

Gevoel van autonomie versterken:

- Structuur, duidelijke afspraken en grenzen aangeven waarbinnen mensen zelf verantwoordelijkheid hebben en initiatief kunnen nemen.
- Formuleringen gebruiken als 'je mag, je kunt', in plaats van 'je moet'.

Gevoel van verbondenheid versterken:

- Individueel aandacht geven, luisteren, vragen hoe het gaat, interesse voor voortgang/ groei bij persoon;
- Acceptatie van en empathie naar de betrokkene, niet oordelen.
- Vragen om en luisteren naar eigen inbreng, inzichten, mening,

tips.

- Samenwerken, naast iemand gaan staan.
- Situaties creëren waarin iemand voelt dat hij of zij erbij hoort.
- De betrokkene voor een ander laten zorgen.
- Sociale steun geven.
- Zelf het goede voorbeeld geven, tijdig aangeven als je je niet aan afspraken kunt houden, betrouwbaar zijn.

Bronnen: Ryan & Deci (2018), Van Diggelen & Van Hout (2015)

Motiverende gespreksvoering

Van Diggelen en Van Hout (2015) laten zien dat de methode motiverende gespreksvoering een goede manier is om het gevoel van competentie, autonomie en verbondenheid bij jongeren met lvb te versterken. Ze maken ook duidelijk dat de behoefte aan autonomie bij deze groep mogelijk nog sterker is dan bij anderen, omdat die zoals zij het formuleren 'bevochten moet worden'. Er wordt vaak voor en over hen beslist. Juist een gevoel van autonomie blijkt belangrijk voor het welbevinden. Zij citeren Frielink en Embregts (2013), en Frielink, Embregts en Schuengel (2014) die concludeerden dat motiverende gespreksvoering bij mensen op lvb-niveau wel enigszins aangepast moet worden: helder, eenvoudig en concreet taalgebruik met korte zinnen. Ook adviseren zij één vraag per keer te stellen, de cliënt voldoende tijd te geven om hierop te reageren en vragen te laten beginnen met een vraagwoord, zodat duidelijk is dat er een vraag wordt gesteld. Begeleiders zouden het vraagwoord 'waarom' beter kunnen vermijden, dat kan namelijk aanvoelen als ter verantwoording geroepen worden. Beter is het gerichte vragen te stellen over een specifiek onderwerp en soms geen open vragen te stellen, maar verschillende antwoorden verstandelijke beperking mogelijkheden te geven waaruit een cliënt kan kiezen. Bennenbroek (2020) waarschuwt overigens voor het gebruik van Jip- en Janneke-taal in gesprekken binnen het sociaal domein met mensen met een psychische of verstandelijke beperking. Gebruik van kortere zinnen is een goed idee, maar behandel de cliënt niet als kind.

4.4. Logica's van begeleiden

Van der Klein e.a. (2020) beschreven in een studie naar arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigden in Enschede vier verschillende 'logica's van begeleiden', die in een steeds veranderende verhouding de relatie met de client beïnvloeden. Dat zijn respectievelijk:

- De procedurele logica, waarbij vooral de begeleider de richting en inhoud van het gesprek bepaalt. Dat geeft duidelijkheid voor professional en klant, maar kan het aansluiten bij de leefwereld en behoeften van de klant belemmeren.
- De relationele logica, waarbij de verbinding met de klant en diens zorgen centraal staat.
- De zorgdragende logica, waarbij het zorgen voor de klant centraal staat, maar de klant zelf relatief weinig inbreng heeft.
- De empowerende logica, waarbij de klant de richting van het gesprek bepaalt en de begeleider zijn of haar doelen vaak even moet parkeren.

De houding en activiteiten van een begeleider op basis van de zelfdeterminatietheorie, komen sterk overeen met de empowerende en de relationele logica's van begeleiden. Beide logica's zien de begeleidde persoon als medemens, als gelijke. Dit is voor ons onderzoek van belang omdat deze logica's ook aansluit bij de hierboven geschetste wensen van mensen met beperkingen over begeleiding.

Medemenselijkheid vormt ook de basis van het waardigheidsparadigma van Reerink, The & Roelofsen (2017), waarmee zij zich afzetten tegen het lange tijd dominante burgerschapsparadigma in de zorg. De auteurs beschrijven de paradigma's achter de veranderende begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking vanaf de jaren '50. Van het defect-paradigma (met kernbegrippen als diagnose, prognose, probleemgedrag en medicatie), via het ontwikkelingsparadigma (met kernbegrippen als leren en ontwikkelen) tot het burgerschapsparadigma. Volgens het burgerschapsparadigma zijn mensen

met een beperking in de eerste plaats burgers. Zij behoren in de samenleving te leven als volwaardige medeburgers met bijbehorende rechten en plichten. De auteurs betogen dat de afgelopen jaren het burgerschapsbegrip gebruikt is als een instrument in de strijd voor inclusie van mensen met een beperking, maar dat dat maar tot op zekere hoogte is gelukt.

Zij stellen er daarom een waardigheidsparadigma voor in de plaats. Ze stellen dat het van belang is om te luisteren naar het verhaal van de persoon met een beperking om vandaaruit te zoeken naar ervaringsruimte, om die vervolgens te vergroten en te versterken. Integratie, inclusie of participatie kunnen uitkomsten zijn van deze zoektocht, maar zijn geen doel op zich: "Het perspectief is een zo waardig mogelijk bestaan, dat wil zeggen een bestaan dat door optimale relaties zo ervaringsrijk en betekenisvol als mogelijk is – binnen de grenzen van het praktisch haalbare" (Reerink, The & Roelofsen, 2017). Het waardigheidsparadigma is ontworpen voor de zorgsector. De auteurs willen de sector verlossen van te hoge en niet-realistische verwachtingen en een betere kwaliteit van zorg voor mensen met een beperking garanderen. In een schema vatten ze de belangrijkste onderdelen uit de verschillende paradigma's samen:

	Defect-paradigma	Ontwikkelings-paradigma	Burgerschaps-paradigma	Waardigheids-paradigma
Mensvisie	Mens met beperkingen	Mens met mogelijkheden	Mens met rechten en plichten	Mens met verlangens en ervaringen
Status persoon	Patiënt	Leerling	Burger	Medemens
Begeleiding	Verzorgen / behandelen	Trainen / ontwikkelen	Ondersteunen	Verplaatsen in / Prikkelen
Plaats van ondersteuning	Instituut	Speciale voorzieningen in de samenleving	Gewone voorzieningen in de samenleving	In vitaal netwerk
Maatschappelijke houding	Segregatie	Normalisatie	Integratie / inclusie	Verwachtingsvolle acceptatie

Bron: Reerink, The & Roelofsen (2017). Van burger-cliënt naar perspectief van waardigheid. In: *Nederlands Tijdschrift voor de Zorg aan mensen met verstandelijke beperkingen NTZ*, nr. 1 – 2017, 53-63.

De vraag is of het waardigheidsparadigma ook kan worden toegepast op de arbeidsmarkt en daarbinnen op de positie van werknemers en werkzoekenden met een beperking. Er zijn aanwijzingen dat dit zo is. Een enigszins vergelijkbare visie spreekt uit de publicatie van Kremer en Van der Meer (2020) over de begeleiding van bijstandsccliënten. Zij ageren tegen de het framen van de bijstandsgerechtigde als calculerende burger die flink gecontroleerd en achter de broek gezeten moet worden. Zij formuleren vijf uitgangspunten voor een betere bijstand, waarin een persoonlijker aanpak een plaats zou moeten hebben.

Een tweede aanwijzing biedt het Platform Werk inclusief Beperking dat wordt gefinancierd door de Goldschmeding Foundation.⁹ Het Platform werkt aan het ontwikkelen van een nieuwe visie op arbeidsparticipatie en een inclusieve arbeidsmarkt voor mensen met een beperking. Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen moet er op relationeel vlak enkele stappen worden gezet: door een verbinding tussen werknemers en werkgevers, door een goed netwerk van formele en informele ondersteuners op het gebied van werk vinden en behouden, en door regels en voorwaarden van de arbeidsmarkt meer in de richting van de werkzoekende met een beperking te verschuiven. Het platform ziet de arbeidsparticipatie als een relationeel vraagstuk, waarin gelijkwaardigheid van de mensen met een beperking voorop staat.¹⁰

⁹ Platform Werk inclusief Beperking - Goldschmeding Foundation

¹⁰ Systemen veranderen, in plaats van individuen | Movisie

5 Conclusies

In het onderzoek dat tot nu toe naar baan- en werkonzekerheid is gedaan was er meestal niet specifiek aandacht voor mensen met een beperking. Er is wel enige kennis over de ervaringen van jonggehandicapten en lvb-ers. Deze kennislacune is een belangrijke reden voor Instituut Gak om uit te nodigen tot nader onderzoek naar baanonzekerheid van mensen met een beperking. In ons onderzoek definiëren we de voorheen Wsw-ers als mensen die vallen onder de Participatiewet én tot het doelgroepregister behoren, mensen met een indicatie nieuw beschut werk en mensen die vanuit dagbesteding meer kunnen en (kunnen) switchen naar (beschut) werk. In totaal betreft het ongeveer 100.000 mensen, waarvan de helft geen baan heeft of alleen flexibel werkt. De baan- en werkonzekerheid (en indirect de inkomensonzekerheid) bij deze groepen is dus groot.

Met de invoering van de Participatiewet is de baan-, werk- en inkomensonzekerheid van de voorheen Wsw-ers en mensen met een arbeidshandicap als groep onbedoeld toegenomen en de coronacrisis heeft deze onzekerheid versterkt. Eerder onderzoek liet zien dat de meerderheid van de bevolking behoefte heeft aan zekerheid, en dat vast werk wordt ervaren als een basis in het bestaan (Van der Klein e.a., 2016). De groep voorheen Wsw-ers vormt hierop geen uitzondering, integendeel: de behoefte aan duidelijkheid, structuur, dagritme, sociale contacten en nuttige activiteiten is bij hen vaak nog groter (Van Eijkel e.a., 2020). Daarom is het vraagstuk van welzijn en veerkracht bij baanonzekerheid voor deze groep meer dan ooit actueel.

Maatschappelijke organisaties zoals Ieder(in) hebben geconcludeerd dat voor mensen met een beperking de Participatiewet *geen passende sociale zekerheid* biedt. Veel van hen zijn levenslang aangewezen op ondersteuning bij het vinden en behouden van werk (Sociaal web, 14-12-2020). Om mensen met een beperking aan passend werk te helpen en te houden is volgens Ieder(in), MIND e.a. een passender infrastructuur nodig. In dit verband is er veel steun voor moderne sociale ontwikkelbedrijven die ondersteuning en ook tijdelijk werk (kunnen) bieden als het regulier even niet lukt. De gezamenlijke belangenbehartigers pleiten er ook voor om het doel van de inclusieve (reguliere) arbeidsmarkt voor ogen te blijven houden: dat mensen met en zonder beperking waar mogelijk op gelijke voet met dezelfde arbeidsvoorwaarden met elkaar samenwerken.

In ons onderzoek staat niet een wijziging van de infrastructuur voorop (al zien we het belang daarvan terdege), maar kijken we naar de psychosociale mogelijkheden die er nu al zijn om mensen met een beperking te begeleiden om zo beter om te kunnen gaan met onzekerheden. Goed in je vel zitten en niet te veel stress krijgen door onzekerheden is een belangrijke voorwaarde om werk te kunnen vinden en volhouden. Goede begeleiding, empowerment, weerbaarheid en relationele logica zullen ook in een passender infrastructuur de basis moeten zijn en daarom van waarde om ook nu al nader te onderzoeken. Bij het nieuwe paradigma hoort ook een andere mensvisie die gebaseerd is op medemenselijkheid.

In de volgende fase van ons onderzoek gaan wij daarom eerst te rade bij de mensen zelf om van hen te horen wat hun ervaringen zijn en hoe zij met werk- en baanonzekerheid omgaan. We doen dit aan de hand van zogenoemde klantreizen bij dertig respondenten, hun naasten en betrokken professionals. Met de klantreis methode volgen we samen met de mensen met een beperking hoe ze werk- en/of baanonzekerheid ervaren; wat hun beleving is (positief, neutraal, negatief); en met welke organisaties ze te maken hebben.

We vragen hen ook naar ervaren welbevinden en veerkracht op verschillende momenten tijdens de klantreis. Vervolgens brengen we in kaart waar de ondersteuningsbehoeften van de persoon liggen. Onze bevindingen uit de literatuur, waaronder verschillen naar leeftijd, m/v, en aandoening, het belang van psychosociale begeleiding en het uitgaan van medemenselijkheid, betrekken we in deze klantreizen.

6 Literatuur

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A., Berg, E. van der, Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. de. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, S., Jongerius, M., Kluft, S., Oosterom, W., & Veen, S. van der. (2020). *Ontwikkelpotentieel baancreatie: Verkennend onderzoek naar de toepassing en ondersteuning van baancreatie*. Utrecht: Significant.

Andriessen, S., Tooren, M., & Hazelzet, A. van den. (2021). *Anders inclusief ondernemen: Manieren om inclusief ondernemerschap vorm te geven anders dan via werkplekken in de eigen organisatie*. Leiden/ Zaandam: TNO i.s.m. Andriessen Arbeidsparticipatie.

Beer, P. de., & Gaag, S. van der. (Dec. 2019). *Werk- en inkomensonzekerheid zijn steeds ongelijker verdeeld: Afwenteling op de precair werkenden*. (Eerder verschenen in Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken. Jaarboek, 1573-5974, 2019).

Bennenbroek, F. (2020). *Gesprekken met meer impact: Praktijkboek activerende & motiverende gesprekken binnen het sociaal domein*. [Utrecht]: Seizoen 1

Berendsen, E., Deursen, C. van, Dumhs, L., & Stoutjesdijk, M. (2021). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020: Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV.

Blonk, R. W. B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen* (Inaugurele rede). Tilburg University.

Bouwmeester, J.-W. (2009). *De helpende hand: Verminderen sociale steun en regelmogelijkheden de negatieve gevolgen van gepercipieerde baanonzekerheid op organisatiebinding, verlooptentent en arbeidstevredenheid?* (Masterthesis, Arbeids- en organisatiepsychologie). Faculteit Gedragswetenschappen, Universiteit Twente.

Busschbach, J.T. van, Michon, H., Vugt, M. van, & Stant A. D. (met L. C. Aerts-Roorda & Van Erp, N). (2011). *Effectiviteit van individuele plaatsing en steun in Nederland: eindverslag*

van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Deel 2: Bevindingen na 30 maanden follow-up. Groningen/ Utrecht: Rob Giel Onderzoekcentrum; Trimbos-instituut.

Capel, R. (2020). *Tellingen banenafspraken: Het succes ontrafeld*. Deventer: Robert Capel organisatieadviseur.

Capel, R. (2018). *Loonkostensubsidie: De werkgevers aan het woord. Een onderzoek naar de ervaringen van 100 werkgevers van 4.000 werknemers met een beperking*. Deventer: Robert Capel organisatieadviseur.

Cedris. (2016). *Beschut werk in de praktijk*. Utrecht: Cedris.

Cheng, G., & Chan, D.K.-S. (2008). *Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review*. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.

Codrington, P. (2021). *Zekerheid van de baan? Deelstudie naar onzekerheid over werk en inkomen voor verschillende groepen werkenden*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Eijkel, R. van, Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). *De brede baten van werk*. Den Haag: Centraal Planbureau / Sociaal en Cultureel Planbureau.

Daele, T. van, Hermans, D., Vansteenwegen, D., Audenhove, C. van, & Bergh, O. van den. (2010). *Preventie van stress, angst en depressie door psycho-educatie: Een overzicht van interventies*. *Psychologie & Gezondheid*, 38(5), 224-235.

Diggelen, B. van, & Hout, E. van der. (2015). *Hulpverlening en motivatie bij jongvolwassenen functionerend op een licht verstandelijk beperkt niveau. Onderzoek & Praktijk: Tijdschrift van professionals die werken voor sociaal kwetsbare mensen met cognitieve beperkingen*, 13(2), 18-26.

Echtelt, P. van, Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Engbersen, G. B. M., Kremer, M., Went, R. C. P. M., & Boot, A. W. A. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. (WRR-Rapport 102). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

- Frielink, N., & Embregts, P. J. C. M. (2013). Modification of motivational interviewing for use with people with mild intellectual disability and challenging behaviour. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 38, 279-291.
- Frielink, N., Embregts, P. J. C. M., & Schuengel, C. (2014). Motiverende gespreksvoering bij mensen met een lichte verstandelijke beperking. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 53, 36-48.
- Fris, P., Witkamp, A., & Walz, G. (2019). *Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*. Zoetermeer: Panteia.
- Gaalen, R. van, & Riele, S. te. (2015). Leven van een uitkering. In R. van Gaalen, & B. Kazemier, *Kwaliteit van leven in Nederland*: (pp. 38-42). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gerritsen, M., Hal, L. van, Meesters, J. Bodegom, B. van, & Verharen, L. (2018). Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 27(1), pp.4-23.
- Geuns, R. (2019). Er bestaat wel degelijk een relatie tussen geld en geluk. *Sociale vraagstukken*, 13 september 2019.
- Graaf-Zijl, M. de, Horst, A. van der, & Vuuren, D van. (2015). *Langdurige werkloosheid: Afwachten én hervormen*. (CPB Policy Brief 2015/11). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Haas, T. de. (2019). *Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma*. Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid.
- Harteveld, I. (2021). *Wsw-statistiek 2020: Jaarrapport*. Zoetermeer: Panteia.
- Ieder(in). (2020). *Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt*. Utrecht: ieder(in).
- Inspectie SZW. (2021). *Impact coronacrisis op het stelsel van Werk en Inkomen*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW. (2019). *Eindrapport: Evaluatie beschut werk*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW. (2018). *Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Ministerie SZW. (2020). *Kamerbrief Stand van zaken Simpel Switchen in de Participatieketen*. Den Haag: Ministerie SZW.
- Hazelzet, A. M., Putnik, K., Otten, W., Goudswaard, A., & Blonk, R. W. B. (2017). *Inclusief werkgeversgedrag: Een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Leiden: TNO.
- Klandermans, B., Klein Hesselink, J., & Vuuren, T. van. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
- Klein, M. van der, Aussems, C., Jansma, A., Gruijter, M. de, & Piets, C. (2016). *Een nieuwe generatie een nieuw geluid? Werkenden (in spe) over vaste en flexibele contracten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Klein, M. van der, Hal, L. van, Reches, L., & Berg, J. van den. (2020). *Arbeidstoeleiding in Enschede voor mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond: Onderzoek, effecten en leerpunten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Kok, L., Kroon, L., & Lammers, M. (2017). *Perspectief WSW onder de Participatiewet*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Oomkens, R., & Linssen, M. (2019). *Jonggehandicapten onder de Participatiewet: Eindrapport*. SEO en Panteia.
- Koning, J. de, Collewet, M., & Gravesteyn-Ligthelm, J. (2008). *Participatie en gezondheid. Thema 1: de invloed van arbeidsparticipatie en terugkeer naar werk*. Rotterdam: SEOR.
- Korput, J. van de, Ansem, Q., Drupsteen-Sint, L., Kingma, M., & Wunderink, C. (2020). 'Mens zijn met mij': *Onderzoek Inclusief Werken - Ruimte voor Klantmotivatie*. Eindrapportage. ZonMw-project/ Hogeschool Windesheim/ Hanzehogeschool.
- Kremer, M., & Meer, J. van der (2020). Een betere bijstand: Van verwaarlozing naar echte aandacht. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, Najaar 2020 3, 10-15.
- Kromhout, M., Echtelt, P. van, & Feijten, P. (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Brenninkmeijer, V., Wijngaards-de Meij, M. L., & Schaufeli, W.B. (2012). Work-Focused Treatment of Common Mental Disorders and Return to Work: A Comparative Outcome Study. *Journal of occupational health psychology*, 17 (2), 220-234.

Lub, V. (2019). *Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking?* Utrecht: Movisie.

Meetellen Utrecht. (2020). *Uitkering en volgende stap: Ervaringen van Utrechters in een kwetsbare positie met een uitkering en het zetten van een volgende stap richting participatie en werk*. Rapportage peiling 8. Utrecht Meetellen.

Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job Insecurity and Mental Health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286.

Michon, H., Oudejans, A., Gerritsen, P., Kuijper, F., & Houten, M. van. (2020). *Simpel Switchen op de kaart. Verkenning van belemmerende en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk*. Utrecht: Movisie; Stimulansz.

Muilwijk-Vriend, S., Tempelman, C., Kroon, L., & Lammers, M., (2019) *Gezondheidsproblemen in WW en bijstand*. Amsterdam: SEO.

Oomkens, R., Linssen, M., Akkermans, C., Vroonhof, P., Geuns, R. van, Klaver, P. de, Geijssen, T., & Tom, M. (2018). *Schulden & Werk: Deelrapport I: Bijstandsgerechtigden met schulden*. Zoetermeer: Panteia.

Paul, K. I. (2005). *The negative mental health effect of unemployment: Meta-analyses of cross-sectional and longitudinal data*. (Inaugural-Dissertation). Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Pommer, E., & Boelhouwer, J. (2016). *Overall rapportage sociaal domein 2015: Rondom de transitie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Putter, I. de, Cozijnsen, R., & Rijken, M. (2015). *Het vergroten van arbeidsparticipatie onder mensen met een chronische ziekte of beperking: Een werkwens alleen is niet voldoende*. (Factsheet). [Utrecht]: NIVEL.

Programmaraad. (2019). *Simpel switchen van dagbesteding naar werk: Een inspirerende verkenning aan de hand van 6 voorbeelden*. Den Haag: Programmaraad / Samenvoordeklant.nl.

Reerink, A., The, A. M., & Roelofsen, E. (2017). Van burger-cliënt naar perspectief van waardigheid. *Nederlands Tijdschrift voor de Zorg aan mensen met verstandelijke beperkingen NTZ*, 1, 2017, 53-63.

Rijsburger, P. (2018). *De no-riskpolis in kaart gebracht. Het gebruik van de no-riskpolis door werkgevers voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en minder dan 35% arbeidsongeschikten*. (UWV Kennisverslag 2018-9). Amsterdam: UWV.

Roos, A., Diepstraten, M., & Douven, R. (2021). *When financials get tough, life gets rough? Problematic debts and ill health* (CPB Discussion Paper). Den Haag: Centraal Planbureau.

Ruig, L. de, Heyma, A., Scholte, R., & Berg, E. van den. (2018). *Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW*. Amsterdam: De Beleidsonderzoekers & CEO Economisch Onderzoek.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.

Sadiraj, K., Hoff, S., & Versantvoort, M. (2018). *Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet: Hoe is het mensen op de Wsw-wachlijst vergaan?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Santen, P. van, Oploo, M. van, & Engelen, M. (2014). *Wsw-statistiek 2013: Jaarrapport. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Zoetermeer: Panteia.

Schenderling, P., Rossum, A. van, Adelmeijer, M., & Eldik, I. van. (2019). *Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet: Uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek Participatiewet*. Utrecht: Berenschot.

Schuring, M., Reijenga, F. A., Carlier, B., & Burdorf, A. (2011). *Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken?* Rotterdam/Leiden: Erasmus MC: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

Smits, W., Vries, J. de, & Gringhuis, G. (2021). *Profiel van flexwerkers in Nederland, 2003-2019: Wie zijn ze, waar werken ze en hoe is hun werk- en inkomenszekerheid?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Sociaal Cultureel Planbureau. (2020). *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 2*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Sociaal-Economische Raad. (2020). *Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*. Denktank Coronacrisis. Den Haag: SER.

Stavenuiter, M., Andriessen, S., Out, M., Reches, L. (2020). *Werk voor iedereen: Baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, 2020.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

UWV. (2021a). *UWV regionale trendrapportage banenafspraken: Eerste kwartaal 2021*. Amsterdam: UWV.

UWV. (2021b). *Factsheet Banenafspraken: Vierde kwartaal 2020*. Amsterdam: UWV Gegevensdiensten.

Versantvoort, M., Echtelt, P. van. (2016). *Beperkt in functie: Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vijlbrief, A., & Mourik, K. van. (2020). *Wat werkt bij de aanpak van armoede en schulden*. Utrecht: Movisie.

Visser, S. de., Ommeren, M. van, Kistemaker, S., Salomé, L., Doelen, P., & Kuiper, F. (2021). *Als verrekenen een beperking is: Eindrapport UWV-subsidie*. Optimalistic; Muzus; Stimulanz.

Vuuren, C. V. van. (1990). *Met ontslag bedreigd: Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Proefschrift Vrije Universiteit Amsterdam. Amsterdam: VU-uitgeverij.

Vuuren, T. van, Smulders, P. (2018). Baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers en zelfstandigen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2).

Vrooman, C. (2021). De maatschappelijke consequenties van het institutionele pad: Regelingen voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en bijstand, 1980-2015. In: Hirsch Ballin, E.M.H., Jaspers, A. P. C. M., Knottnerus, J. A., Vinke, H. (red.). (2021). *De Toekomst van de sociale zekerheid: De menselijke maat in een solidaire samenleving*. Den Haag: Boom juridisch.

Werff, S. van der, Kesteren, J. van, Weel, B. ter, & Smits, T. (2021). *Gevolgen crisis op kwaliteit van werk: Een verkenning met aandacht voor platformwerk, robotisering en de combinatie werk, zorg en leren*. Amsterdam: SEO.

Whitepaper burn-out; Meer dan een individueel probleem. Utrecht: NIP, 2020.

Wijnroks, L. (2019). Stress als verklaring voor probleemgedrag bij jongeren met een licht verstandelijke beperking. Hoofdstuk 3. In: Didden, R., Moonen, X., Douma, J. (red.). *Met het oog op behandeling. Congresbundel congres 5. Diagnostiek en behandeling van gedragsproblematiek bij mensen met een licht verstandelijke beperking*. Utrecht/ Den Dolder: Landelijk Kenniscentrum LVB en Expertisecentrum De Borg.

Witvliet, M., Snijdwint, M. E., Bertling, L. M., Kaal, H. L. & Scheppingen, L. van. (2015). *Het belang van de relatie. Een onderzoek naar het verband tussen de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een licht verstandelijke beperking*. Amsterdam: Regioplan.

COLOFON

Financier	Instituut Gak
Auteurs	Dr. M.M.J. Stavenuiter Dr. S. Andriessen M. Out, MSc
Met medewerking van	Dr. M. van der Klein
Foto omslag	123rf - Thodonal
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-134-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, november 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.