



Monique Stavenuiter
Micky Out
Leyla Reches
Marian Van der Klein

WAT WERKT BIJ PARTICIPEREN IN WERK?

Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de
verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking

PLATFORM
WERK **INCLUSIEF**
BEPERKING



Het onderzoek is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform Werk Inclusief Beperking.

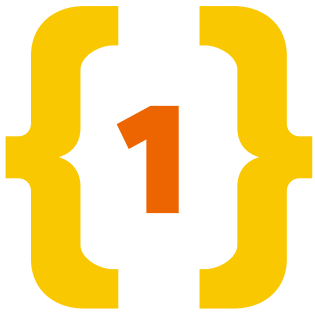


INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
1.1	Platform Werk Inclusief Beperking	4
1.2	Mensen met een beperking en werk	5
1.3	Theory of change	5
1.4	Leeswijzer	9
2	WAT WERKT VOOR MENSEN MET EEN BEPERKING?	10
2.1	Versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht	10
2.2	Wat wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen)	12
2.3	Concrete werkervaringen op doen	13
2.4	Steun vanuit de (sociale) omgeving	15
2.5	Samenvatting	17
3	WAT WERKT VOOR WERKGEVERS?	18
3.1	In dienst nemen van mensen met een beperking (wat daar voor nodig is)	17
3.2	Werken aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden	19
3.3	Aanpassen werving en selectie op mogelijkheden van de doelgroep	21
3.4	Aanpassen van het werk aan de mogelijkheden van mensen met een beperking	23
3.5	Aanpassen van de begeleiding in het werk	25
3.6	Aanpassen van de organisatie op de mogelijkheden van de doelgroep	27
3.7	Samenvatting	28
4	MATCHING	31
4.1	Samenwerking werkgevers, doelgroep en andere stakeholders t.b.v. het vinden van een passende match tussen vraag en aanbod	31
4.2	Vergroten van het netwerk van sociale werkgelegenheid	33
4.3	Focus op meerdere leefgebieden en belemmeringen	33
4.4	Werken vanuit een mensbeeld waarin medemenselijkheid voorop staat	34
4.5	Samenvatting	36



5	RANDVOORWAARDEN EN CONTEXTFACTOREN	37
5.1	Randvoorwaarden	37
5.2	Contextfactoren	39
5.3	Samenvatting	40
6	SAMENVATTING EN CONCLUSIES	41
6.1	(Potentiële) werknemers met een beperking	41
6.2	Werkgevers	42
6.3	Matching	43
6.4	Randvoorwaarden en contextfactoren	43
6.5	Hoe verder?	43
	BIJLAGEN	44
	Bijlage 1: Methodebeschrijving literatuurstudie	44
	Bijlage 2: Kwantitatieve data	46
	Bijlage 3: Visualisatie ToC	54
	GEBRUIKTE LITERATUUR	55



INLEIDING

1.1 PLATFORM WERK INCLUSIEF BEPERKING

Participeren in werk is om vele redenen voor mensen van belang, het geeft structuur, biedt een sociale context en helpt een identiteit op te bouwen. Werken geeft zin aan het bestaan. En dat alles maakt gezond en gelukkig (Burdorf et al., 2016). Als het werk betaald is, biedt het bovendien een inkomen. Momenteel zijn in onze samenleving veel mensen afhankelijk van een uitkering en nemen zij om verschillende redenen niet deel aan betaalde arbeid. Meedoen is voor hen niet vanzelfsprekend, terwijl de wens om te participeren naar vermogen in werk voor veel mensen groot is. Het bevorderen van arbeidsparticipatie staat al jaren hoog op de agenda van de Nederlandse overheid. Veelgebruikte argumenten hiervoor zijn dat 'werk goed is voor het welzijn van mensen' en dat 'werk een pijler is onder de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat'. Ook voor mensen met een beperking wordt er steeds meer ingezet op participatie.

Ondanks deze inspanningen blijft de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking achter. Om beter zicht te krijgen op wat wel werkt bij het aan het werk krijgen en houden van mensen met een beperking is in september 2020 het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB) gelanceerd, met financiering van de Goldschmeding Foundation. Het Platform Werk Inclusief Beperking heeft als doel de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij brengen. Een arbeidsmarkt waar iedereen die kan en wil, een bijdrage aan de maatschappij levert en daar financieel voor wordt gewaardeerd, zodat iedereen in zijn of haar eigen levensonderhoud kan voorzien. Mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen én houden is de focus van het Platform.

Het Platform Werk Inclusief Beperking ondersteunt innovatieve initiatieven die streven naar het vinden van nieuwe oplossingen om een inclusievere arbeidsmarkt te realiseren. Het Platform ondersteunt initiatieven bij hun (door)ontwikkeling om op de lange termijn te komen tot aanpakken die werken. Tevens brengt het Platform organisaties, gemeenten, werkgevers, ondersteuners en andere relevante betrokkenen samen om een duurzame verandering teweeg te brengen.

Binnen het Platform WIB zijn inmiddels verschillende initiatieven van start gegaan die mensen met een beperking helpen op de route naar werk. Movisie coördineert het platform en begeleidt de initiatieven die bij het Platform WIB zijn aangehaakt. Het Verwey-Jonker Instituut monitort hoe het de initiatieven vergaat, wat werkt, wat de opbrengsten zijn en welke leerprocessen ze doormaken. Om de doelen en uitgangspunten van het Platform helder te krijgen,

hebben we gezamenlijk een verandertheorie of Theory of Change (ToC) ontwikkeld. Deze literatuurstudie is een onderbouwing van de mogelijke werkzame bestanddelen uit de ToC. Voor we in de hoofdstukken 2 tot en met 5 de literatuur bespreken, gaan we in deze inleiding eerst kort in op de mensen met een beperking en werk, en op de uitgangspunten en de werkzame bestanddelen zoals geformuleerd in de ToC.

1.2 MENSEN MET EEN BEPERKING EN WERK

Wanneer wij kijken naar de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking ligt deze, ondanks vele maatregelen, lager dan dat van de algemene beroepsbevolking (15 t/m 64 jaar). Voor een uitgebreidere onderbouwing verwijzen we naar bijlage 2. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de arbeidsdeelname van mensen met een beperking (mensen die door een langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd werden in het krijgen of uitvoeren van werk) veel lager is dan van 25-tot 45-jarigen zonder beperking. Van deze laatste groep ligt de arbeidsdeelname op 87,3%, terwijl de arbeidsdeelname van 25-tot 45-jarigen met beperking slechts 42% is (CBS, 2016).

Voor mensen met aanhoudende psychische beperkingen en mensen met verstandelijke beperkingen geldt dat de percentages werkenden nog lager liggen dan andere groepen, zoals mensen met een lichamelijke beperking (Grosscurt, Knapen, Menting, Hulsbosch, & Boeije, 2019). Bij mensen met aanhoudende psychische beperkingen schommelt het percentage werkenden op de arbeidsmarkt sinds jaren rond de 20% (Boumans, Michon, Hulsbosch & Knispel, 2018), waar dat bij bijvoorbeeld mensen met een lichamelijke beperking rond de 30% ligt.

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet heeft als doel zo veel mogelijk mensen met arbeidsvermogen aan het werk te laten zijn, bij voorkeur bij een gewone werkgever. Van Echtelt e.a. (2019) hebben laten zien dat sinds 2015 de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking die onder de Participatiewet vallen nauwelijks is gestegen. Alleen voor de 18-jarige jonggehandicapten met arbeidsvermogen is de kans op werk sinds de invoering van de Participatiewet licht toegenomen, namelijk met 9 procent. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat veel jonggehandicapten in deeltijd werken en dat ze vaak een tijdelijk contract krijgen (Van Echtelt e.a., 2019).

We kunnen daarom concluderen dat - ondanks de aanpassingen van wetgeving door de jaren heen om de uitstroom naar werk te bevorderen - het overgrote deel van mensen met een beperking nog steeds geen werk heeft. Dit geldt bovendien in versterkte mate voor mensen met een psychische of lichtverstandelijke beperking.

1.3 THEORY OF CHANGE

Aan de hand van een Theory of Change (ToC) of verandertheorie heeft het Verwey-Jonker Instituut samen met Movisie een conceptueel model ontwikkeld dat de basis vormt voor het Platform WIB. Deze ToC geeft een weergave van de verwachte (tussentijdse) doelen die we proberen te bereiken met het Platform en de werkzame elementen die daaraan bijdragen. In de ToC onderscheiden we doelen op de lange termijn, de middellange termijn en de korte termijn (zie bijlage 3 voor de visualisatie van de ToC).

Aan het Platform en dus ook de ToC liggen een aantal uitgangspunten of basisprincipes ten grondslag. Deze herhalen we hier, omdat ze steeds de achtergrond vormen voor de doelen die we met het Platform willen bereiken en de mogelijk werkzame bestanddelen.

- Relationale karakter: Het gaat om een match die werkt voor zowel deelnemers als werkgevers.
- Wederkerigheid en gelijkwaardigheid: Er is geen afhankelijkheidsrelatie tussen deelnemers en werkgevers. Iedereen is gelijkwaardig.
- Geaccepteerd worden (zoals je bent) en ervaringsdeskundigheid.

In deze literatuurstudie zoeken we een onderbouwing voor de mogelijke werkzame elementen die horen bij de korte termijn doelen van de ToC. We besteden daarbij aandacht aan werkzame elementen voor de deelnemers aan initiatieven, voor werkgevers en de samenhang tussen beiden (de matching). We hebben de onderstaande mogelijke werkzame elementen onderscheiden in de ToC. In de conclusie komen we erop terug of de werkzame elementen uit de literatuur voldoende aansluiten bij de uitgangspunten van het platform of dat we wellicht nog breder moeten kijken. Met name rond de matching verwachten we dat de werkzame bestanddelen uit de literatuur niet volledig zijn, omdat er nog relatief weinig onderzoek is gedaan naar initiatieven rond werk waarin de basisprincipes van het Platform WIB voorop staan.

A Deelnemers aan een initiatief

Korte termijn doel / uitkomstmaat	Werkzame elementen
<p>A1 De deelnemer werkt aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringen ophalen en serieus nemen (mensen zelf aan het woord laten over alle belangrijke thema's, zoals aandacht voor andere leefgebieden). • Begeleiding door mensen met ervaring met de doelgroep. • Coachen op zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht. • Er is een vertrouwensband tussen begeleiders en doelgroep. • Peer-to-peer ondersteuning (bijv. door ervaringsdeskundigen).
<p>A2 De deelnemer onderzoekt de mogelijkheden van wat men wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uitgaan van wat iemand kan (en haakjes zoeken naar werk). • Gewenst toekomstbeeld kunnen vertalen naar de mogelijkheden van de deelnemer. • Inzetten op stapsgewijze ontwikkeling (kleine stapjes). >

<p>A3 De deelnemer krijgt de kans om concrete werkervaringen op te doen en grijpt die ook aan binnen de mogelijkheden onderzocht bij A1 en A2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie op werk. • Eerste stappen naar werk door werkervaring op te doen (maar ook door trainingen, opleiding, of vrijwilligerswerk).
<p>A4 De deelnemer krijgt steun vanuit de (sociale) omgeving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Steun van familie / vrienden. • Informele netwerk. • Hulp vanuit breder netwerk. • Professionele begeleiding.

B Werkgevers (die deelnemen aan een initiatief)

Korte termijn doel / uitkomstmaat	Werkzame elementen
<p>B1 De werkgever begrijpt wat het in dienst nemen van mensen met een beperking betekent en wat daarvoor nodig is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brede visie op participatie (niet alleen werk). • Visie of motivatie t.a.v. werk voor de doelgroep. • Kennis van de (ervaringen van de) doelgroep. • Kennis van inclusief ondernemer- / werkgeverschap.
<p>B2 De werkgever werkt aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Business plan /verdienmodel (echt werk geen bezigheid). • De initiatieven laten zich informeren over mogelijkheden werk voor de doelgroep te creëren. • Werkgevers zoeken indien nodig professionele ondersteuning bij hun aanpak of aanpassing / opschaling daarvan.
<p>B3 De werkgever past de werving en selectie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verwachtingsvrij kijken naar potentiële werknemers. • Laagdrempelig solliciteren (bijvoorbeeld groepsgewijs solliciteren). • Open hiring. • Ruimhartig werven in aansluiting op ervaringen doelgroep.

<p>B4 De werkgever past het werk aan, aan de mogelijkheden van de doelgroep.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Werkproces aanpassen (bv in stukjes verdelen, waardoor de doelgroep een deel kan doen).• Functie aanpassen.• Product of dienst aanpassen (zodat werk door de doelgroep gedaan kan worden).• Werkplek, werkomgeving, werktijden en / of werkritme aanpassen.• Werkprocessen vereenvoudigen (o.m. door techniek: robots, pictogrammen, hulpmiddelen).• Aanpassen op basis van ervaringen van de doelgroep.
<p>B5 De werkgever past de begeleiding aan in het werk.</p>	<ul style="list-style-type: none">• (Specialistische) jobcoach.• Inzetten van een (getraind) maatje.• Mentor / begeleider op de werkvloer.• Begeleiding bij het primaire proces.• Laagdrempelig vragen kunnen stellen aan collega's.• Eventueel specialistische begeleiding inzetten.• Aanpassingen met in achtname behoeften doelgroep.• Professionele begeleiding (waar nodig).
<p>B6 De werkgever past de organisatie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Zorgen voor draagvlak (van hoog tot laag).• Uitgaan van open of inclusief klimaat.• Successen vieren.• De organisatie past zich aan aan de mensen uit de doelgroep (flexibiliteit).• Werken aan een duurzaam en toekomstbestendig verdienmodel als basis (zowel van de banen als de contracten).• Ontwikkelpotentieel, maar begrijpen wat past binnen iemands mogelijkheden.• Verbinden van mensen met en zonder arbeidsbeperking (bijvoorbeeld door gemixt personeelsbestand).

C Matching / intermediairen

Korte termijn doel / uitkomstmaat	Werkzame elementen
<p>C1 In een initiatief werken werkgevers, deelnemers en andere stakeholders samen aan het vinden van een passende match tussen vraag en aanbod.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koppeling van motivatie en werkzaamheden. • Vergroten van het netwerk van sociale werkgelegenheid. • Continu leren van elkaar / dialoog. • Gelijktijdige aanpak van verschillende belemmeringen (bv werk en gezondheid).

Randvoorwaarden

- Geen consequenties voor uitkering (medewerking vanuit gemeente / UWV)
- Afstemming andere domeinen zorg / Wmo en participatie
- Vervoer
- Beschikbaarheid doelgroep (hoe en waar vindt het initiatief de mensen)
- HR-strategie gericht op inclusie / participatie van de doelgroep
- Financiering voor aanpassing / opschaling initiatief
- Financiering voor professionele ondersteuning

Contextfactoren

- Aansluiting bij lokaal beleid
- Aansluiting bij lokale uitvoering
- Aansluiting bij lokale werkgevers

1.4 LEESWIJZER

Deze literatuurstudie geeft inzicht in de werkzame elementen die bijdragen aan de arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking. Een deel van de elementen die genoemd worden, gelden voor mensen met een beperking in bredere zin. Tijdens het eerste jaar van het platform kijken we specifiek naar mensen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking, daarom besteden we in deze literatuurstudie vooral aandacht aan deze twee groepen. De doelen van het Platform WIB richten zich steeds op de mensen met een beperking, werkgevers en de matching. De ToC en de literatuurstudie sluiten zich aan bij deze driedeling. Dit leidt tot de volgende hoofdstukindeling:

- Hoofdstuk 2 gaat over de werkzame elementen voor mensen met een beperking;
- Hoofdstuk 3 besteedt aandacht aan wat werkt voor werkgevers;
- Hoofdstuk 4 gaat in op de matching;
- Hoofdstuk 5 betreft de randvoorwaarden en contextfactoren.
- Hoofdstuk 6 bevat de samenvatting en conclusies
- Bijlage 1 beschrijft de methode die we gebruikt hebben voor de literatuurstudie
- Bijlage 2 geeft achtergrondgegevens over aantallen mensen met een beperking en mensen met een beperking en werk.
- Bijlage 3 laat de visualisatie van de ToC van het Platform zien.



WAT WERKT VOOR MENSEN MET EEN BEPERKING?

Nederland kent een uitgebreid aanbod aan voorzieningen – al dan niet gestuurd vanuit de overheid - om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen. Ook voor de groepen waar wij specifiek op zullen focussen (personen met psychische problematiek en personen met een verstandelijke beperking), zijn er allerlei instrumenten en regelingen die ingezet kunnen worden. Door de jaren heen is ook steeds beter bekend geworden wat de werkzame elementen zijn van de verschillende benaderingen en aanpakken. Binnen deze literatuurstudie gaan wij dieper in op deze werkzame elementen. Daarbij vormt de publicatie 'Wat werkt bij arbeidsactivering van mensen met psychische problematiek en een verstandelijke beperking' van Vasco Lub (2019) het startpunt (zie bijlage 1 voor de methode die we gebruikt hebben voor de literatuurstudie). Deze kennissynthese is een weergave van de meest actuele kennis (nationaal en internationaal) over de werkzame elementen bij arbeidsactivering van de twee genoemde groepen. Dat werk een positief effect heeft op de gesteldheid van mensen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking, blijkt uit meerdere studies. Zo biedt werk een structuur en zorgt het voor contact met anderen. Mensen hebben het gevoel dat ze met iets zinvol bezig zijn en hier ook voor gewaardeerd worden (Boumans et al., 2018; Eijkel, et al., 2020).

2.1 VERSTERKEN VAN MOTIVATIE, ZELFVERTROUWEN, EMPOWERMENT EN VEERKRACHT

Alhoewel er volgens Lub (2019) nog maar weinig studies zijn die het belang aantonen van het versterken van de motivatie en het zelfvertrouwen van mensen met psychische problematiek en een verstandelijke beperking bij het verhogen van de arbeidsparticipatie, zijn het wel de gelijk belangrijke aandachtspunten. Ook interventies gericht op empowerment en veerkracht worden gezien als werkzame elementen. Hieronder zullen wij in een aantal paragrafen toelichten welke werkzame elementen er in de literatuur naar voren komen op dit vlak.

2.1.1 Ervaringen ophalen en serieus nemen

Wanneer het gaat over de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking, is het belangrijk dat mensen ook zelf de kans krijgen om hun ervaringen te delen. Zij weten immers zelf wat er belangrijk is voor het zoeken en behouden van een baan. Daarbij is het ook van belang dat deze ervaringen serieus worden genomen. Uit onderzoek van Boumans en anderen (2018) blijkt dat mensen met een beperking een maatschappelijke druk ervaren op 'zinnvol participeren', waarbij dit al snel gekoppeld wordt aan (betaald) werk. De respondenten in dit onderzoek geven aan dit lastig te vinden. Een onderzoek van Van der Klein en Van Hal (2019) laat tevens zien dat het belangrijk is om de ervaringen van de doelgroep mee te nemen. Zij deden een verkennend onderzoek naar de aard en de omvang van zelfstandige woonwensen van mensen met een beperking. Een aantal respondenten liet weten dat hun arbeidsparticipatie ook afhankelijk is van hun woonsituatie. Zij gaven aan een zelfstandig leven te willen leiden en daarbij is het belangrijk om eventuele zorg en begeleiding ook af te stemmen op de werksituatie.

2.1.2 Coachen op zelfvertrouwen/soft skills

Uit de literatuur komt naar voren dat aandacht voor soft skills ook een belangrijk werkzaam element is in de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Zo is het van belang om bij trainingen over werkvaardigheden aandacht te besteden aan soft skills. Dus dat er naast een training gericht op sollicitatievaardigheden en hoe je moet samenwerken, er ook wordt ingegaan op aspecten als timemanagement en zelfvertrouwen. Het ontwikkelen van sociale vaardigheden is net zo essentieel als het aanleren van werknemersvaardigheden (Blonk et al., 2015; Vooijs et al., 2019). Stress-management en het aangeven van de eigen grenzen en mogelijkheden worden in de literatuur ook als aandachtspunt benoemd. Mensen met een beperking moeten de ruimte hebben om zelf stappen te zetten en te ontdekken wat mogelijk is. Voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek is het belangrijk om zelf de regie te houden over hun leven. Wanneer zij eigenaarschap ervaren over hun eigen leven en zij coaching ontvangen op het vlak van zelfvertrouwen en andere soft skills, biedt dit ook de motivatie om een baan vol te houden (Lub, 2019; Van Elswijk & Van Houten, 2020; Boumans et al., 2018).

2.1.3 Peer-to-peer ondersteuning (ervaringsdeskundigen)/ begeleiding door mensen met ervaring met mensen met een beperking

Het kan waardevol zijn om bij de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek, ervaringsdeskundigen in te zetten. Uit onderzoek (Elswijk & van Houten, 2020; Boertien & van Bakel, 2012; Erp et al., 2011) blijkt dat het werken met ervaringsdeskundigen zorgt voor (h)erkenning. Ervaringsdeskundigen kunnen goed aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep en de cliënt kan zich tevens spiegelen aan de ervaringen van de ervaringsdeskundige. Daarnaast kunnen ervaringsdeskundigen ook de professional bijstaan en mogelijke verklaringen geven voor bepaald gedrag. De inzet van ervaringsdeskundigheid kan tevens een positieve invloed hebben op het zelfvertrouwen en de motivatie van deelnemers, een vertrouwensband tussen begeleider en de deelnemer is hierbij van belang. (Elswijk & van Houten, 2020; Boertien & Bakel, 2012). In de ggz is men al langer enthousiast over de inzet van ervaringsdeskundigen. De ervaringsdeskundige spreekt de taal van de cliënt, kan als voorbeeldfunctie dienen en zorgt voor (h)erkenning van problemen. Cliënten kunnen hier veel steun uit halen. Daarnaast kunnen ervaringsdeskundigen het contact met cliënten makkelijker onderhouden, omdat het contact laagdrempeliger en gelijkwaardiger is dan bij andere hulpver-

leners (Erp et al., 2012; Weerman et al., 2019). Voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek, schept de inzet van ervaringsdeskundigen om deze redenen ook mogelijkheden.

2.2 WAT WIL EN KAN MET BETREKKING TOT WERK (REALISTISCHE VERWACHTINGEN)

Bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een lichamelijke beperking of psychische problematiek, moet de aandacht gericht zijn op wat iemand wil én kan met betrekking tot werk. Mensen met een beperking kunnen een maatschappelijke druk voelen om 'meer te participeren', en dan het liefst in betaald werk. Wat iemand wil en kan, is echter verschillend per individu. Om ook duurzaam aan het werk te blijven, moet er steeds gekeken worden naar wat de mogelijkheden zijn, zonder dat iemand zichzelf forceert en eigenlijk alleen maar verder van huis raakt (Boumans et al., 2018). Met andere woorden, er moet een balans worden gevonden tussen het werkvermogen en de belasting van het werk. Mensen met een beperking hebben vaak een kwetsbare gezondheid, wat kan leiden tot uitval. Het is daarom zinvol om inzicht te krijgen in het werkvermogen en de belastbaarheid van deze mensen (Vooijs et al., 2019). Dit vraagt overigens ook om aanpassingen vanuit de werkgever. We komen daarop terug in paragraaf 3.1.

2.2.1 Eigen grenzen accepteren

Een onderzoek van Van Hal (2013) laat zien dat een eenzijdige focus op de eigen kracht en zelfregie van mensen ook beperkend kan werken. Het gevaar ontstaat dat er alleen maar aandacht is voor de mogelijkheden, terwijl er ook rekening gehouden moet worden met de onmogelijkheden. Mensen met een beperking kunnen druk ervaren om hun beperkingen op het werk zo veel mogelijk te verbergen, waardoor het voor werkgevers lastig kan zijn om adequate begeleiding in te zetten (Gerritsen et al., 2017). Daarnaast kan het voor mensen ook lastig zijn om te accepteren dat de eigen belastbaarheid beperkt is. Dit kan ook zorgen voor frustratie. Het accepteren van de eigen grenzen kan dan ook een (lang) proces zijn. Voor veel mensen is dit een blijvende opgave. Bij het coachen op zelfvertrouwen is het dan ook goed om hier aandacht aan te (blijven) besteden (Boumans et al., 2018).

2.2.2 Uitgaan van wat iemand kan (en realistisch blijven)

Het is belangrijk om iemands mogelijkheden op de arbeidsmarkt goed in beeld te hebben en realistisch te blijven. Naast het in beeld brengen van wat haalbaar is, is het dus ook nodig om in beeld te brengen wat níét haalbaar is. Op deze manier ontstaat er ook voor de persoon met een beperking zelf meer perspectief op wat er mogelijk is. Werkzoekenden moeten ook daarbij aandacht hebben voor hun eigen grenzen. Om duurzaam aan het werk te blijven is het namelijk van belang dat zij het werk ook vol kunnen houden (Gerritsen et al., 2017; Boumans et al., 2018). Bij het vinden van een passende baan zouden werkgevers ook uit moeten gaan van wat iemand kan, en niet van wat iemand niet kan. Uit onderzoek van Stavenuiter e.a. (2020) blijkt dat werkgevers bij mensen met een arbeidsbeperking openstaan voor wat mensen kunnen en dat zij dit op een positieve manier willen benaderen.

2.2.3 Inzetten op stapsgewijze ontwikkeling (kleine stapjes)

Uit de studie van Lub (2019) komt naar voren dat het inzetten op stapsgewijze ontwikkeling een werkzaam element is voor mensen met een lichamelijke beperking of psychische problematiek. Het is verstandig om niet meteen in te zetten op het maximale aantal werkuren. De werknemer is erbij gebaat om het aantal werkuren geleidelijk op te bouwen, om te voorkomen dat iemand overbelast raakt. Werkgevers spelen daarin een belangrijke rol. Zij moeten monitoren of iemand ook daadwerkelijk een bepaalde taak of werkbelasting aankan. Dit kan vervolgens langzaam uitgebouwd worden. De persoon in kwestie kan op deze manier tevens geleidelijk aan kennismaken met de verschillende werkzaamheden. De literatuur laat ook zien dat werknemers op deze manier stapsgewijs vaardigheden kunnen ontwikkelen die aansluiten op de (toekomstige) eisen van het werk. Deze ontwikkeling heeft voor sommige mensen met een beperking wel een grens, er zijn vaardigheden die – ook al worden die stapsgewijs aangeleerd – niet kunnen worden toegepast. Het is van belang dat zowel de werknemer als werkgever hier realistisch over zijn. Door telkens nieuwe werkzaamheden toe te voegen aan het takenpakket – wanneer de werknemer hier ook toe in staat is – kan de werknemer steeds meer werkervaring op doen. Door in te zetten op dit soort kleine ontwikkelingen, raakt een werknemer niet overweldigd (Vooijs et al., 2019). Hier speelt ook mee dat bepaalde aandoeningen cyclisch zijn, bijvoorbeeld chronische depressies of psychosegevoeligheid. Het op- en neergaande karakter dat in de beperking besloten ligt, kan betekenen dat mensen soms ook weer stapje terugzetten en niet alleen stappen vooruit zetten (Van Hal, 2014; Stavenuiter, Bultink & Van der Klein 2014).

2.3 CONCRETE WERKERVARINGEN OP DOEN

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het belangrijk om concrete werkervaring op te doen. Dat heeft een aantal redenen. Zo kan er een goede inschatting gemaakt worden van iemands mogelijkheden wanneer diegene ook daadwerkelijk aan het werk is. Voor iemand met een beperking biedt het tevens de mogelijkheid om kennis te maken met de werkzaamheden en een beeld te krijgen van wat er verwacht kan worden. Daarnaast kan iemand tijdens het werk ook vaardigheden opdoen die nodig zijn om te werken. Die vaardigheden kunnen het best aangeleerd worden op de werkvloer (Groenewoud et al., 2015; Vooijs et al., 2019).

2.3.1 Oriëntatie op werk

Voor het zoeken en vinden van een baan, zijn bepaalde vaardigheden vereist. Hierbij valt te denken aan communicatieve, sociale en digitale vaardigheden. Mensen met een beperking kunnen gebaat zijn bij ondersteuning van deze vaardigheden, bijvoorbeeld door een persoonlijke coach, zodat zij zich goed op werk kunnen oriënteren. Een persoonlijke coach kan de werkzoekende helpen bij het zoeken naar een passende baan en kan vervolgens ook helpen bij meer specifieke vaardigheden, zoals het schrijven van een cv en het voeren van een sollicitatiegesprek (Looze & Hazelzet, 2019). Daarnaast is het volgens verschillende onderwijsprofessionals van belang om ook al vroeg aan te sluiten bij de wensen en mogelijkheden van leerlingen, en al vroeg te beginnen met de oriëntatie op werk en praktijkgerichte ontwikkelmomenten (Bakker et al., 2014).

JOBTIPS



Een voorbeeld van coaching is bijvoorbeeld JobTIPS¹, een programma uit Amerika dat gericht is op mensen met autisme. Jongeren met autisme kunnen met behulp van een online training bepaalde vaardigheden oefenen, zoals het solliciteren. Uit onderzoek blijkt dat jongeren die deze training volgden significant meer verbale vaardigheden hadden dan jongeren die deze training niet hadden gevolgd (Strickland et al., 2013).

2.3.2 Eerste stappen naar werk: werkervaring, trainingen, opleiding en vrijwilligerswerk

Voor mensen met een arbeidsbeperking kan een betaalde fulltime baan een te grote stap zijn. Voor deze groep is het van belang om het werk langzaam op te bouwen. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van trainingen of cursussen, maar het kan ook goed werken om in eerste instantie te focussen op vrijwilligerswerk. Door op een laagdrempelige manier te beginnen met werken – bijvoorbeeld met vrijwilligerswerk – doen mensen werkervaring op en kan het tevens het zelfvertrouwen versterken (Boumans et al., 2018; Verlaat et al., 2020). Het is ook van belang om werknemers die eenmaal aan het werk zijn ook *on the job* te ondersteunen en te trainen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen (Lub, 2019). Voor jongeren met een beperking kan het ook helpen om via vrijwilligerswerk te achterhalen wat ze leuk vinden en wat voor soort werk bij hun mogelijkheden past. Dit helpt jongeren bij het bepalen van hun eigen grenzen en het zoeken naar een passende baan. Daarnaast kan vrijwilligerswerk ook goed staan op hun cv, wat hun kansen op werk eventueel kan vergroten (Mallee et al., 2018).

2.3.3 Opleiding

Opleiding kan voor mensen met een beperking ook een van de eerste stappen naar werk zijn. In het VN-verdrag handicap staat dat de overheid moet zorgen voor een inclusief onderwijssysteem op alle niveaus. Dat is een systeem dat zo is ingericht dat alle kinderen aan het onderwijs kunnen deelnemen. Daarbij is in Nederland de Wet gelijke behandeling op grond van een handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) van kracht, deze stelt dat discriminatie bij toegang tot onderwijs voor mensen met een fysieke, psychische en verstandelijke beperking strafbaar is. Van der Klein, Lünemann en Oudenampsen (2009) concludeerden dat er meer aandacht is gekomen voor de toegankelijkheid van beroepsopleidingen van mensen met een beperking met de invoer van de wet. Het College voor de Rechten van de Mens heeft in recente onderzoeken echter geconcludeerd dat er in Nederland nog geen inclusief onderwijs is.² Opleiding kan een belangrijke eerste stap zijn voor iemand met een beperking, maar het beroepsonderwijs is niet altijd even toegankelijk. Onderzoek van Ieder(in) (2020) geeft ook aan dat het onderwijs een belangrijke factor is om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het huidige onderwijssysteem vormt een drempel voor de inclusiegraad op de arbeidsmarkt. Ieder(in) constateert dat er een gebrek is aan flexibiliteit, fysieke toegankelijkheid en onvoldoende stagemogelijkheden.

1 projecte3.com/asd-transition/ ; do2learn.com/JobTIPS/

2 mensenrechten.nl/nl/publicatie/5caf4b8be19c2154958b119c

Dit heeft als gevolg dat studenten/leerlingen met een beperking een achterstand hebben ten opzichte van studenten zonder beperking.

2.4 STEUN VANUIT DE (SOCIALE) OMGEVING

Lub (2019) haalt verschillende studies aan waaruit blijkt dat de steun vanuit de (sociale) omgeving erg belangrijk is voor de arbeidsmarktkansen van mensen met een beperking, met name voor mensen met een verstandelijke beperking. Vooijs en collega's (2019) stellen ook dat mensen in de directe omgeving van de doelgroep een belangrijke rol vervullen in het arbeidsparticipatieproces.

2.4.1 Steun van familie / informele netwerk

De steun van familie en vrienden – het informele netwerk – is een belangrijk werkzaam element. De thuissituatie van de werknemer kan bepalend zijn voor het werkbehoud of uitval. Ouders kunnen bijvoorbeeld als tussenpersoon dienen tussen de werknemer en de werkgever. Zij kunnen de werkgever informatie verschaffen over de (on)mogelijkheden voor werk. Daarnaast kunnen ouders ook contact onderhouden met de jobcoach of andere zorgprofessionals, om de arbeidsparticipatie in zo goed mogelijke banen te leiden. Het informele netwerk kan zich ook vaker – meer dan een professional of een jobcoach – opwerpen als belangenbehartiger, om zo het belang van het behouden van werk aan te kaarten (Vooijs et al., 2019; Lub, 2019; Ieder(in), 2019). Uit onderzoek van Boumans en anderen (2018) blijkt ook dat de sociale steun vanuit de omgeving essentieel is voor de arbeidsparticipatie. Voor mensen met psychische problemen kan aanmoediging en steun vanuit de omgeving bijdragen om aan het werk te blijven. Ook voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking is deze sociale steun onmisbaar. Het is uiteraard belangrijk dat mensen ook intrinsiek gemotiveerd zijn om te participeren op de arbeidsmarkt, maar de houding van de sociale omgeving speelt een belangrijke rol. Wanneer de sociale omgeving positief staat tegenover werk, kan dit bevorderend werken. Echter, wanneer de sociale omgeving negatief staat tegenover het vinden van een baan, kan dit ook belemmerend werken voor mensen met een beperking (Bakker et al., 2014).

2.4.2 Hulp vanuit breder netwerk

Naast het informele netwerk, kan er ook vanuit een breder netwerk hulp geboden worden. Zo is het voor ouders niet altijd duidelijk waar zij moeten zijn voor ondersteuning van hun kind (Bakker et al., 2014). Maar ook voor volwassenen is informatie vaak versnipperd aanwezig. Het kost tijd om de juiste professionals te vinden, door de verscheidenheid van organisaties en netwerken. Voor sommige beperkingen is de expertise erg verspreid, waardoor het lastig kan zijn om zelf de juiste ondersteuning te vinden (Knapen et al., 2020). Lub (2019) noemt bijvoorbeeld de inzet van een mentor bij mensen met een verstandelijke beperking. Zij kunnen bijvoorbeeld instromen in een mentorprogramma waarbij zij voor een bepaalde tijd (meestal langer dan 6 maanden) ondersteund worden op vaste contactmomenten. Alhoewel de meeste studies positieve resultaten laten zien, is hier eigenlijk nog te weinig onderzoek naar gedaan om harde uitspraken te doen over de effectiviteit van het mentorprogramma.



De school kan ook ingezet worden bij de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een beperking. Het onderwijs kan een grote rol spelen in de inzetbaarheid van mensen met een (licht) verstandelijke beperking. Wanneer jongeren niet goed weten wat er op de arbeidsmarkt van ze verwacht wordt, kan het onderwijs daar verandering in brengen. Leerkrachten kunnen bijvoorbeeld helpen om een reëel beeld van iemands vaardigheden te krijgen en om ze voor te bereiden op deelname op de arbeidsmarkt. Het is daarbij belangrijk om ook de ouders en de sociale omgeving te betrekken (Putman & Woittiez, 2020; Bakker et al., 2014).

2.4.3 Professionele begeleiding

Naast steun en aandacht uit het informele netwerk, zijn mensen met een beperking gebaat bij professionele begeleiding (het formele netwerk). Dit wordt dan ook door vele onderzoeken (zie bijvoorbeeld: Lub, 2019; Elswijk & van Houten, 2020; Looze & Hazelzet, 2019; Putman & Woittiez, 2020) genoemd als werkzaam element. Bij professionele begeleiding valt te denken aan een jobcoach of zorgprofessional; iemand die formeel is opgeleid om begeleiding te bieden aan een bepaalde doelgroep. Verschillende auteurs benadrukken het belang van maatwerk: zien wat iemand nodig heeft en daar ook een passend aanbod voor kunnen doen, met een brede oriëntatie op meerdere leefdomeinen (Kremer & van der Meer, 2020). Het bieden van maatwerk moet gepaard gaan met een intensieve begeleiding van (zorg)professionals, om de meeste resultaten te behalen. Daarbij is het belangrijk om te realiseren dat professionele begeleiding vaak op de lange termijn nodig is, dus ook ná arbeidsplaatsing. De begeleiding kan wellicht minder intensief worden, maar de werknemer moet wel aanspraak kunnen blijven maken op professionele begeleiding (Lub, 2019). Daarnaast kan technologie een rol spelen bij de professionele ondersteuning aan mensen met een beperking. Vormen van technologie die hiervoor in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld sociale robots, waarmee mensen de sociale interacties in het werk kunnen oefenen. Verder kan in een digitale setting – denk bijvoorbeeld aan Virtual Reality – een omgeving gecreëerd worden waarin mensen communicatieve vaardigheden kunnen oefenen die nodig zijn op de werkvloer (Looze & Hazelzet, 2019).

2.5 SAMENVATTING

In de ToC van het Platform WIB hebben we voor mensen met een beperking en werk verschillende doelen voor de korte termijn onderscheiden. Op basis van de literatuur hebben we per korte termijn doel de werkzame elementen in kaart gebracht. Hieronder vatten we deze per korte termijn doel samen.

1. De deelnemer werkt aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht:
 - Ervaringen ophalen en serieus nemen
 - Coachen op zelfvertrouwen/soft skills
 - Peer-to-peer ondersteuning (ervaringsdeskundigen)
 - Begeleiding door mensen met ervaring met mensen met een beperking
2. De deelnemer onderzoekt de mogelijkheden van wat men wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen):
 - Eigen grenzen accepteren
 - Uitgaan van wat iemand kan (en realistisch blijven)
 - Inzetten op stapsgewijze ontwikkeling (kleine stapjes vooruit, maar soms ook terug)
3. De deelnemer krijgt de kans om concrete werkervaringen op te doen en grijpt die ook aan binnen de eigen mogelijkheden:
 - Oriëntatie op werk en persoonlijke begeleiding daarbij
 - Eerste stappen naar werk: werkervaring, trainingen, opleiding en vrijwilligerswerk
 - Inclusief onderwijssysteem
4. De deelnemer krijgt steun vanuit de (sociale) omgeving:
 - Steun van familie
 - Een positieve houding t.a.v. werk vanuit het informele netwerk
 - Ondersteuning vanuit een breder netwerk
 - Maatwerk in professionele begeleiding
 - Hulp van techniek, bijvoorbeeld VR



WAT WERKT VOOR WERKGEVERS?

De ondersteuningsstructuur op de werkvloer, de werkcultuur en collega's zijn van invloed op de uitvoering van het werk, maar ook op hoe mensen het werk ervaren. Werkgevers kunnen daarnaast bepaalde instrumenten inzetten om meer mensen met een beperking aan te trekken. Tevens kunnen zij de werving en selectie aanpassen op de mogelijkheden van de doelgroep. Wanneer mensen met een beperking aan het werk gaan, is het belangrijk dat werkgevers ook de juiste begeleiding inschakelen. Ze kunnen er eventueel voor kiezen om het werk of de werkprocessen aan te passen, zodat het werk ook toegankelijk is voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek (Lub, 2019).

3.1 IN DIENST NEMEN VAN MENSEN MET EEN BEPERKING (WAT DAAR VOOR NODIG IS)

Wat zijn werkzame elementen bij het in dienst nemen van mensen met een beperking? Als werkgever is het belangrijk om een bepaalde visie te hebben ten aanzien van de doelgroep. Welke werkzaamheden zijn geschikt? Heeft de werkgever voldoende kennis over mensen met een beperking en weet hij bijvoorbeeld ook welke instrumenten hij in kan zetten? Deze punten zullen hieronder aan bod komen.

3.1.1 Visie of motivatie t.a.v. werk voor mensen met een beperking

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkgevers een verschillende motivatie kunnen hebben om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Vooral werkgevers die al positieve ervaringen met de doelgroep hebben en opereren vanuit een sociale motivatie, staan er vaker voor open om deze mensen ook daadwerkelijk aan te nemen. Dit zijn vooral mensen die mogelijkheden zien voor mensen met een beperking. Werkgevers kunnen ook een bepaalde visie hebben voor hun bedrijf, waarbij zij het ook belangrijk vinden om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. De bereidheid om mensen een kans te geven, is niet altijd aanwezig. Werkgevers met maar weinig ervaring en weinig kennis over mensen met een beperking, zijn minder geneigd om deze mensen een baan aan te bieden (Lub, 2019; de Rijk, 2018; Boumans et al., 2018; Stavenuiter et al, 2020).

Een duidelijke visie of motivatie ten aanzien van mensen met een beperking is een belangrijk werkzaam element om de arbeidsparticipatie te verhogen. Deze visie moet niet alleen gedragen worden door de werkgever, maar ook door het overige personeel. De persoon met een arbeidsbeperking werkt namelijk ook samen met en worden soms ook begeleid door hun directe collega's. Wanneer werkgevers duidelijk maken wat hun motieven zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, creëert dit draagvlak op de werkvloer. Dit is van belang voor de duurzaamheid van het werk (Putman & Woittiez, 2020; Vooijs et al., 2019; Woittiez & Putman, 2016; Stavenuiter et al., 2020).

3.1.2 Gewenst toekomstbeeld kunnen vertalen naar de mogelijkheden van mensen met een beperking

Mensen met een beperking kunnen verschillende valkuilen tegenkomen in de zoektocht naar werk. Zo zijn er mensen met een arbeidsbeperking die hun eigen mogelijkheden overschatten en daarmee een irreëel toekomstbeeld in stand houden. Daarnaast zijn er ook mensen die wellicht te weinig zelfvertrouwen hebben en waar veel meer in zit dan op het eerste oog misschien het geval lijkt te zijn. Uit de literatuur komt naar voren dat het belangrijk is om te werken aan verwachtingsmanagement en om in te zetten op de eigen kracht van de medewerker. Wat voor toekomstbeeld heeft iemand en kunnen die verwachtingen ook daadwerkelijk waargemaakt worden? Door deze gesprekken te blijven voeren, ontstaat er een steeds duidelijker beeld van de mogelijkheden. Het empowered mensen met een arbeidsbeperking om op deze manier over hun toekomst na te denken. Zo kunnen ze ook zelf richting geven aan hun eigen toekomstplan. Een begeleider of hulpverlener moet deze toekomstplannen niet gelijk afschrijven, wanneer deze ver buiten de mogelijkheden liggen. Het is belangrijk om mensen met een beperking ook te laten leren van de eigen ervaringen, ook wanneer iets misschien niet goed lukt. Gaandeweg kan een begeleider of hulpverlener de koers verleggen naar wat in die richting mogelijk is (Bakker et al., 2014).

3.1.3 Kennis van de (ervaringen van de) doelgroep

Werkgevers die ervaring en affiniteit hebben met mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek, hebben vaker een positief beeld van hun mogelijkheden. Ook hebben werkgevers met kennis over mensen met een beperking vaak een beter beeld van wat zij kunnen verwachten bij het in dienst nemen van iemand met een verstandelijke beperking of psychische problematiek. Het bevorderen van kennis over (beperkingen van) de doelgroep is belangrijk, niet alleen voor werkgevers zelf, maar ook voor de bewustwording op de werkvloer en bij collega's. Kennis van mensen met een beperking houdt tevens in dat werkgevers kunnen accepteren dat chronische beperkingen niet over gaan. Dit besef moet ook indalen op de werkvloer. Collega's op de werkvloer moeten beseffen dat werknemers met een beperking zich misschien minder snel zullen ontwikkelen dan verwacht, of vaak dezelfde vragen blijven stellen. Dat vergt blijvende aandacht en zorg (Lub, 2019; Beukema & Kuijpers, 2018; Vooijs et al., 2019).

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er onder werkgevers nog een stigma heerst op mensen met psychische problemen. Het is daarom ook van belang om dit stigma te bestrijden. Dit negatieve beeld kan de doelgroep namelijk benadelen bij sollicitaties, bijvoorbeeld omdat werkgevers in stereotypen beelden vervallen. Mensen met een beperking geven ook aan dat onbegrip en onbekendheid bij een werkgever een belemmerende factor is voor duurzame

arbeidsparticipatie. Om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te verhogen, is het dus belangrijk om in te zetten op kennisontwikkeling bij werkgevers (Lub, 2019; Boumans et al., 2018; Van der Klein et al., 2009; Barendrecht, Paalvast & Nieuwenhuis, 2017). Een werkgever kan bijvoorbeeld ook overgaan op een proefplaatsing, waarbij de werkgever op de werkplek met iemand kennis kan maken en zo ook een inschatting kan krijgen van de (on)mogelijkheden (Kok et al., 2018).

3.1.4 Kennis van inclusief ondernemer- / 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 vanuit financiële incentives. 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).

IPS (INDIVIDUELE PLAATSIING EN STEUN MODEL)



De methode Individuele Plaatsing en Steun³ (IPS) wordt gezien als een werkzame methode om mensen met een ernstige psychische aandoening te helpen bij het verkrijgen en behouden van betaald werk. Bij deze methode geldt *'first place, then train'*. Het doel is om werk voor iemand te vinden dat past bij zijn/haar kwaliteiten en voorkeuren. Er wordt direct gestart met werken en de begeleiding vindt op de werkvloer plaats. De training vanuit IPS gaat dus niet vooraf aan de arbeidsplaatsing, maar juist erna. Kandidaten kunnen snel geplaatst worden. Vanuit de literatuur wordt dit ook gezien als een van de werkzame elementen van deze methode. Bij IPS is het wel van belang dat er een samenhangend aanbod is van arbeidsbegeleiding en psychiatrische zorg. IPS kan zelfs effectiever zijn dan andere vormen van arbeidsparticipatie voor mensen met ernstige psychische problematiek, vooral als IPS wordt aangevuld met andere trainingen en begeleiding (Lub, 2019). Ook in Nederland is men positief over deze methode. De erkenningscommissie interventies langdurige GGZ heeft IPS na grondig onderzoek ook effectief bevonden.⁴ Desondanks is het nog niet bekend of deze methode ook geschikt is voor andere groepen dan mensen met een ernstige psychiatrische aandoening. Het is nog de vraag of de IPS methode bijvoorbeeld ook effectief is bij mensen met mildere psychische klachten (Lub, 2019).

³ www.werkenmetips.nl/wat-is-ips/

⁴ www.trimbos.nl/kennis/ggz-erkende-interventies/effectieve-interventies-ips

3.2 WERKEN AAN CONCRETE MOGELIJKHEDEN OM MENSEN MET EEN BEPERKING IN DIENST TE NEMEN EN TE HOUDEN

3.2.1 Business plan /verdienmodel (echt werk geen bezigheid)

Elk bedrijf opereert vanuit een bepaald businessplan of verdienmodel. Dit is niet anders voor werkgevers die ervoor kiezen om mensen met een beperking in dienst te nemen. Voor deze werkgevers is het namelijk van belang dat er een kloppend verdienmodel is. Mensen met een beperking zullen immers, zeker in het begin, wat meer begeleiding nodig hebben 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. De afgelopen jaren is er bijvoorbeeld steeds meer aandacht voor inclusief ondernemen. Wanneer werkgevers inclusief ondernemen kan dit ook voordelen bieden bij aanbestedingen, waardoor het een verdienmodel wordt (Stavenuiter et al., 2020; Lub, 2019).

3.2.2 Werkgevers laten zich informeren over mogelijkheden werk mensen met een beperking te creëren

Niet alle banen zijn geschikt voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek. Om werkgevers meer open te stellen voor werknemers met een beperking, is het van belang om hen te informeren over de mogelijkheden die er zijn om werk te creëren voor deze groep. Zo is het belangrijk om inclusieve werkplekken te creëren, in een toegankelijke omgeving, waar werknemers zich op hun gemak voelen. Waarbij zij fouten mogen maken en ook de kans krijgen om daar van te leren. Hierbij is het noodzakelijk dat de werkgever bereid is om werkzaamheden aan te passen of aan te laten sluiten bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Werkgevers moeten bereid zijn om iemand met een beperking een kans te geven. Een werkgever kan er bijvoorbeeld ook voor kiezen om te beginnen met een project of pilot, waarin zij kunnen verkennen of het mogelijk is om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (Eslwijk & van Houten, 2020; Beukema & Kuijpers, 2018; Boumans et al., 2018; Bakker et al., 2014; Lub, 2019; Stavenuiter et al., 2020).

3.2.3 Werkgevers zoeken indien nodig professionele ondersteuning bij hun aanpak of aanpassing / opschaling daarvan

Wanneer werkgevers besluiten om werknemers met een verstandelijke beperking of psychische problematiek in dienst te nemen, is het van belang dat zij daarvoor ook de juiste professionele begeleiding inschakelen. Een buddy op de werkvloer kan iemand ondersteunen tijdens het werk, maar daarnaast moeten er ook lijntjes zijn met professionele hulpverlening, mocht dit nodig zijn. Collega's op de werkvloer zijn niet altijd in staat om bepaald gedrag te herkennen of te signaleren. Het begrip van wat psychische klachten precies inhoudt of wat een verstandelijke beperking met zich mee brengt, kan wel eens tegenvallen bij een werkgever. Dan ontstaat het gevaar dat een werkgever de mogelijkheden van een werknemer misschien te hoog inschat. Daarom is het van belang dat een werkgever nauw contact onderhoudt met een jobcoach of de geestelijke gezondheidszorg, om signalen en gedragingen op de juiste manier te interpreteren. Een goede samenwerking tussen de werkgever en de zorginstantie(s) draagt bij aan een succesvolle arbeidsparticipatie (Lub, 2019; Boumans et al., 2018). Daarnaast kan professionele ondersteuning de werkgever ook helpen bij het opschalen van hun aanpak of de aanpassingen in de werkzaamheden. Jobcoaches zijn bijvoorbeeld op de hoogte van wet- en regelgeving en kunnen de werkgever wijzen op specifieke regelingen waar zij recht op hebben.

Ook rondom administratie en informatievoorziening kan professionele ondersteuning veel voor een werkgever betekenen. Het kan veel tijd kosten om dit op eigen kracht uit te zoeken. Dit kan een werkgever beletten om iemand met een beperking in dienst te nemen (de Lange et al., 2020; Stavenuiter et al., 2020). Een belangrijke kanttekening hierbij is dat opschaling niet altijd de juiste weg is. De kleinschaligheid van een project of aanpak kan juist ook een succesfactor zijn. Bijvoorbeeld doordat bedrijven een goede balans gevonden hebben en omdat opschaling ook niet ten koste mag gaan van de kwaliteit van de begeleiding (Stavenuiter et al., 2020).

Uit goede praktijkvoorbeelden komt naar voren dat leidinggevend en werkbegeleiders voortdurend het werkvermogen en de belastbaarheid van de werknemers in de gaten houden. Er moet (financiële) ruimte worden gecreëerd om mensen met een beperking te begeleiden en de mogelijkheid om bijvoorbeeld taken aan te passen als blijkt dat de werknemer deze toch als te belastend ervaart. Als leidinggevende ligt er hier de taak om een werkklimaat te creëren waarin de begeleiding en flexibiliteit worden gewaarborgd (Vooijs et al., 2019). Daarnaast is het van belang dat leidinggevend aandacht besteden aan het ontwikkelproces van de werknemer (Vooijs et al., 2019). Het UWV heeft bijvoorbeeld een handleiding ontwikkeld om professionals te helpen bepalen welke begeleiding en aanpassingen er nodig zijn voor de werknemer met een beperking (Hento, 2018).

LEVEL PLAYING FIELD



Voor een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking is het belangrijk om te erkennen dat deze groep een lagere productiviteit heeft. Van der Klein e.a. (2009) geven aan dat de verminderde arbeidsproductiviteit gecompenseerd zou moeten worden door de overheid. Als de compensatie voldoende is, creëer je een gelijk speelveld (Level Playing Field) voor mensen zonder en met een arbeidsbeperking. Deze compensatie kan variëren van werkplekaanpassing tot loonkostensubsidie en jobcoaches.

Daarnaast kunnen gemeenten of overheidsinstellingen ook inzetten op een Level Playing Field bij aanbestedingen. Bijvoorbeeld om op deze manier ook gelijke kansen te bieden voor sociale ondernemingen, die vaak een groter percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Volgens sociale ondernemingen moet het streven zijn om gelijkwaardige kansen te creëren (een Level **Playing** Field) (De Omslag, 2018). Het UBR, de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk van het ministerie BZK, zet ook in op een Level **Playing** Field bij aanbestedingen. Zij streven ernaar zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking en/of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan vast werk te helpen⁵.

De organisatie Ieder(in) stelt ook dat, om tot een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt te komen, het belangrijk is dat er gelijke kansen zijn voor alle mensen met een beperking. Zodat zij ook naar vermogen kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt (2019).

5 www.ubrijk.nl/actueel/nieuws/2019/10/08/samen-met-de-markt-aan-de-slag-met-sociale-duurzaamheid

3.3 AANPASSEN WERVING EN SELECTIE OP MOGELIJKHEDEN VAN DE DOELGROEP

3.3.1 Verwachtingsvrij kijken naar potentiële werknemers

Uit de literatuur blijkt dat, bij het werven van potentiële kandidaten uit de doelgroep, het goed is om verwachtingsvrij te zijn richting de kandidaat. Uit onderzoek van Stavenuiter e.a. (2020) blijkt dat werkgevers bijvoorbeeld minder waarde hechten aan een sollicitatiegesprek, maar dat ze liever zien dat iemand een keer meedraait. Zo krijgen zij een goed beeld waar iemand toe in staat is en krijgt ook de werkzoekende een beter beeld van zijn/haar eigen mogelijkheden. Dit geeft voor de kandidaat meer rust, want er ligt geen druk op bepaalde taken en iemand kan in zijn/haar eigen tempo taken oppakken en kennis maken met de werkzaamheden. Vaak kunnen mensen ook meer dan vooraf misschien verwacht werd. Op deze manier krijgen mensen de ruimte om in hun eigen tempo hun draai te vinden in het arbeidsproces (Stavenuiter et al., 2020).

3.3.2 Laagdrempelig solliciteren (bijvoorbeeld groepsgewijs solliciteren) en open hiring

Een sollicitatie kan druk met zich meebrengen en zo krijgen mensen wellicht niet de kans om zichzelf goed te presenteren. Om mensen met een beperking hierin te ondersteunen, kunnen werkgevers gebruik maken van laagdrempelige sollicitatiemethoden. Groepsgewijs solliciteren is hier een voorbeeld van. Tijdens deze sollicitatievorm worden meerdere kandidaten uitgenodigd. Zij vertellen vervolgens aan elkaar waarom zij graag dit werk zouden doen. De werkgever of iemand vanuit HR kijkt vanaf een afstand mee en observeert (Stavenuiter et al., 2020). Een nieuwe manier van laagdrempelig solliciteren is open hiring (zie kader voor meer informatie).

OPEN HIRING



Een voorbeeld van laagdrempelig solliciteren is open hiring. De Start Foundation⁶ is hier mee gestart in Nederland en de eerste resultaten, zowel vanuit deelnemers als vanuit werkgevers, zijn positief. Bij open hiring hoeven belangstellenden geen cv te hebben en vinden er geen sollicitatiegesprekken plaats. Iemand gaat aan de slag in een bedrijf en al werkende weg zal blijken of de persoon en functie een goede match zijn. Tijdens deze periode kan er ook al gekeken worden of er eventueel aanpassingen nodig zijn in het werk of de werkzaamheden⁷ (Stavenuiter et al., 2020; Beukema & Kuijpers, 2018). In 2020 heeft de Start Foundation de Vrije Universiteit in Amsterdam gevraagd om een effectonderzoek uit te voeren naar open hiring. De onderzoekers hebben gebruik gemaakt van de narratieve methode, een onderzoeksmethode waarin de verhalen van de betrokkenen centraal staat. Uit de verhalen blijkt dat open hiring voor hen een belangrijke rol heeft gespeeld, omdat het hen rust en zekerheid biedt. Omdat zij niet hoeven te solliciteren, hoeven zij zich niet op voorhand te bewijzen. Voor mensen die – om wat voor reden dan ook – geen sterke kaarten hebben wanneer het op solliciteren aankomt, biedt open hiring een uitkomst (Bishesar, Bosselaar, & Oostburg, 2020).

6 www.openhiring.nl/open-hiring-in-nederland

7 onlinetouch.nl/startfoundation/open-hiring-werkt?html=true#/0/

8 www.samenvoordeklant.nl/praktijk/een-life-coach-voor-bedrijven-midden-brabant-die-open-hiring-aandurven

3.3.4 HR-strategie gericht op inclusie / participatie van de doelgroep

Als het gaat om het vergroten van de arbeidsparticipatie voor mensen met een beperking is het van belang dat de HR-strategie van een bedrijf gericht is op het aannemen van deze doelgroep. Eén van de factoren die meespeelt in het besluitvormingsproces is het strategisch HR-perspectief dat organisaties nastreven. Het is daarbij belangrijk dat bedrijven een HR-strategie kiezen die past bij het bedrijf, zo heeft een economisch gedreven strategie als randvoorwaarden dat de loonkosten voor de doelgroep laag zijn. Bij een strategie gericht op het welzijn van de werknemers ligt de focus meer op coaching en het aanpassen van de werkzaamheden/werkplek. Het zelf in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, samenwerken met andere organisaties of het insourcen/reshoren zijn aanpakken die passen bij het strategisch HR-perspectief gericht op sociale legitimiteit (Borghouts-van de Pas & Freese, 2017).

3.3.4 Detachering

Bedrijven hebben ook de mogelijkheid om te kiezen voor detachering. Bij detachering kunnen werkgevers gebruik maken van het arbeidspotentieel van de werknemer met een beperking zonder dat zij geheel verantwoordelijk zijn voor de (financiële) administratie en begeleiding. Detachering verlaagt het risico bij het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Het kan voor werkgevers een eerste opstap zijn naar maatschappelijk verantwoord ondernemen. Toch wordt dit instrument niet overal ingezet, omdat detachering niet altijd duurzame plaatsingen tot gevolg heeft. Het is vaak een maatschappelijke overweging om niet over te gaan tot detachering: werkgevers willen de arbeidspositie van mensen met een arbeidsbeperking versterken door ze via regulier werkgeverschap in te zetten. Detachering leidt namelijk niet direct tot een inclusieve arbeidsmarkt (Stavenuiter et al., 2020; SZW, 2020; Groenewoud et al., 2015; Cedris, 2017).

3.4 AANPASSEN VAN HET WERK AAN DE MOGELIJKHEDEN VAN MENSEN MET EEN BEPERKING

Om de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking of met psychische problematiek te verhogen, is het belangrijk om het werk aan te passen aan de mogelijkheden van deze groep. Werkgevers kunnen dit op verschillende manieren aanpakken, die zullen hieronder belicht worden.

3.4.1 Werkproces / functie /product of dienst aanpassen

Door het werkproces aan te passen en dit bijvoorbeeld in stukjes te verdelen, geeft dit voor mensen met een beperking meer overzicht en minder stress. Door werknemers niet meteen in te zetten op het hele werkproces, krijgen zij de tijd om te wennen op de werkvloer en kunnen zij zich langzamerhand het werkproces eigen maken en wellicht kunnen ze later ook meer taken oppakken (Lub, 2019; Beukema & Kuijpers, 2018; Boumans et al., 2018; Looze & Hazelzet, 2019). Vooijs en anderen (2019) stellen ook dat werknemers met een beperking veel baat hebben bij het herontwerpen van de baan, zodat deze aansluit op de mogelijkheden, belastbaarheid en motivatie van de werknemers. Zij zijn bijvoorbeeld niet in staat om het hele werkproces uit te voeren, maar voor bepaalde werkzaamheden kunnen zij erg geschikt zijn. Het gaat hierbij om de samenstelling van taken. Bij het herontwerpen van taken gaat het vaak om aanpassingen in de werkuren of de werkomgeving. Een werkgever kan hierin ondersteund worden door een jobcoach. Samen met de jobcoach en de leidinggevende op de werkvloer, kan

het werk dan aangepast worden aan de mogelijkheden van de persoon met een beperking. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat werknemers (dus mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek) ook open communiceren en informatie geven over hun eigen mogelijkheden en grenzen. In gezamenlijke afstemming kan het meeste resultaat behaald worden, het is namelijk belangrijk om de balans te bewaken tussen belastbaarheid en mogelijkheden (Looze & Hazelzet, 2019; Vooijs et al., 2019).

Naast het aanpassen van de werkprocessen, wordt het aanpassen van de functie gezien als werkzaam element voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Het aanpassen van de functie geeft meer mogelijkheden voor de doelgroep om de werkzaamheden uit te voeren. De functie kan aangepast worden op de mogelijkheden (en beperkingen) van de betreffende werknemer. Ook kan een werkgever er voor kiezen om eenvoudige werkzaamheden te combineren in een nieuw takenpakket en zo een nieuwe functie in het leven roepen. Voor mensen met een verstandelijke beperking schept dit nieuwe mogelijkheden. Deze methoden worden ook wel functiecreatie of inclusief herontwerp van werkprocessen (IHW) genoemd (Stavenuiter et al., 2020; Lub, 2019; Heide et al., 2019; Groenewoud et al., 2015).

3.4.2 Aanpassingen op het werk: de werkplek, werkomgeving, werktijden en werkritme

De werkplek en de werkomgeving kunnen ook aangepast worden om beter aan te sluiten bij werknemers met een beperking. Zo kan de werkplek fysiek aangepast worden, bijvoorbeeld door een rustige werkplek in te richten of een verstelbaar bureau of speciale stoel beschikbaar te stellen. Daarnaast is het ook mogelijk om iemand uit de doelgroep een plek te geven naast een collega die de begeleiding op de werkvloer verzorgt. Voor een goede integratie van mensen met een beperking is het namelijk belangrijk dat er begeleiding en sociale ondersteuning is op de werkplek. Werkgevers kunnen er tevens voor kiezen om mensen ook vanuit huis te laten werken. Vanuit huis kunnen werknemers op hun eigen tempo werkzaamheden uitvoeren, in een vertrouwde omgeving, en zo zelf het werkritme bepalen. De mogelijkheid om de werktijden aan te passen, wordt ook gezien als een werkzaam element. Het kan voor werknemers met een beperking lastig zijn om meteen veel uren te werken. Het is belangrijk om dit langzaam op te bouwen. Door het aantal werkuren in het begin nog te beperken, krijgen mensen ook de kans om te herstellen van psychische of fysieke inspanningen die het werk met zich mee brengt (Lub, 2019; Stavenuiter et al., 2020; De Rijk, 2018; Vooijs et al., 2019).

3.4.3 Werkprocessen vereenvoudigen met behulp van technologie

Het werkproces kan op verschillende manieren aangepast worden aan mensen met een beperking. Naast het opknippen van de werkzaamheden, kunnen werkgevers er voor kiezen om het werkproces te ondersteunen door middel van technische ondersteuning. Hierbij valt te denken aan robots, cobots of andere technische toepassingen. Technische ontwikkelingen maken het mogelijk om werk geschikt te maken voor mensen met een beperking. Zo kunnen bijvoorbeeld pictogrammen ingezet worden voor werknemers die het lastig vinden om woordelijke instructies te ontvangen (Stavenuiter et al., 2020). Fermin en anderen (2019) onderzochten welke kansen technologie biedt aan mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor haalden ze de ervaringen op van verschillende pilots bij sociale werkbedrijven. In een van de

pilots werd gewerkt met het Operator Support System⁹ (OSS). Dit systeem wordt vaak ingezet bij assemblage. Het OSS ondersteunt werknemers met behulp van projecties. De projecties geven aan welke stappen de werknemer moet doorlopen. Het systeem geeft tevens aan wanneer stappen niet goed opgevolgd worden. Met behulp van OSS kunnen werknemers eventueel ook complexere taken uitvoeren. Uit het onderzoek van Fermin en collega's (2019) blijkt dat het merendeel enthousiast is over deze technische ontwikkeling en dat het mogelijkheden biedt voor de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking.

HAPPY TOSTI – TECHNISCHE ONDERSTEUNING WERKPROCESSEN



Een manier om gebruik te maken van technische ondersteuning, is bijvoorbeeld het aanpassen van het kassasysteem. Een voorbeeld van een bedrijf dat hier gebruik van maakt is Happy Tosti. Met het aangepaste kassasysteem dat zij gebruiken, kunnen werknemers geen fouten meer maken. Met behulp van de kassa software kunnen werknemers het werk zelfstandig uitvoeren (Stavenuiter et al., 2020).

3.5 AANPASSEN VAN DE BEGELEIDING IN HET WERK

Begeleiding op de werkvloer is een van de belangrijkste werkzame elementen bij de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek. Door werknemers goed te ondersteunen op de werkvloer blijven zij ook duurzaam aan het werk. Daarbij is het belangrijk om ook oog te houden voor andere ontwikkelingen in het leven van de werknemer en de begeleiding op de werkvloer af te stemmen op de begeleiding die werknemers eventueel buiten de werkvloer ontvangen. De ondersteuning door één vaste begeleider wordt tevens gezien als werkzaam element, omdat er dan een vertrouwensband kan ontstaan. Het contact met collega's en de informele steun die zij kunnen verlenen op de werkvloer moet ook niet vergeten worden (Beukema & Kuijpers, 2018; Groenewoud et al., 2015; Vooijs et al., 2019; Lub, 2019). De begeleiding op de werkvloer kan verschillende vormen aannemen. Zo kan een werkgever een (specialistische) jobcoach inzetten, een mentor aanwijzen of een andere constructie bedenken. Deze vormen van begeleiding worden hieronder kort toegelicht.

3.5.1 (Specialistische) jobcoach

Een belangrijk aspect bij mensen met een verstandelijke beperking is de inzet van speciaal daarvoor aangewezen jobcoaches. Een jobcoach ondersteunt mensen met een structurele arbeidsbeperking bij het uitvoeren van regulier werk. Dit blijkt een effectieve werkwijze te zijn. Een jobcoach houdt de situatie in de gaten, dat kan soms wat intensiever en soms meer op de achtergrond. Wanneer een werknemer net geplaatst is kan de begeleiding vanuit de jobcoach wat intensiever zijn en naarmate de tijd verstrijkt en de werknemer ook meer vertrouwd raakt met de werkomgeving, kan deze begeleiding langzaam afgebouwd worden. Toch is het aannemelijk dat voor een deel van de werknemers er continue behoefte is aan begeleiding door een

⁹ www.tno.nl/media/9331/tno-operator-support-systeem-assemblage_nl_17-8490.pdf en cedris.nl/praktijkvoorbeelden/operator-support-system-bij-senzer/

(specialistische) jobcoach (Lub, 2019; Graaf-Zijl et al., 2019). Bedrijven die niet zelf een jobcoach in dienst hebben, kunnen er voor kiezen om een externe jobcoach in te huren. Het UWV biedt bijvoorbeeld ook begeleiding van een jobcoach. Graaf-Zijl en anderen (2019) stellen dat een jobcoach bijdraagt aan het behouden van een baan. De jobcoach ondersteunt onder andere bij het introduceren van de werknemer op de werkvloer, het inwerken van de werknemer, het contact met collega's en eventueel begeleidt de jobcoach de werknemer ook in de thuissituatie. De jobcoach is er niet uitsluitend voor de werknemer, ook de werkgever wordt ondersteund, bijvoorbeeld bij administratieve taken (Vooijs et al., 2019; Lub, 2019; Graaf-Zijl et al., 2019).

De jobcoach wordt ook ingezet voor mensen met psychische problematiek. Deze begeleiding is bijvoorbeeld gericht op hoe om te gaan met problemen en stress, het bespreken van de balans tussen werk en privé en er is aandacht voor sociale- en werknemersvaardigheden. De jobcoach ondersteunt ook bij het kennen en bewaken van grenzen en hoe werknemers bepaalde zaken bespreekbaar kunnen maken met collega's of een leidinggevende. Een jobcoach kan voor de werkgever of de leidinggevende ook een eerste aanspreekpunt zijn wanneer zij vragen hebben (de Lange et al., 2020). Drijvers en Engelen (2018) omschrijven de communicatie tussen de jobcoach, de werknemer en de werkgever dan ook als werkzaam element. Een ander werkzaam element dat zij benoemen is het leveren van maatwerk door middel van responsief handelen. De jobcoach past zijn werkwijze aan op de werknemer, werkgever en werkplek en kan goed bepalen wat goed werkt in een bepaalde context. Een jobcoach speelt daarnaast een grote rol in het afstemmen van de verwachtingen, zowel van de werkgever als van de werknemer. Uit het onderzoek van Drijvers en Engelen (2018) blijkt dat jobcoaching meerwaarde biedt voor mensen met een arbeidsbeperking die moeilijk te plaatsen zijn bij een reguliere werkgever. Met behulp van een jobcoach kunnen mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk. Ook werknemers zelf geven aan erg tevreden te zijn over hun jobcoach en ervaren de inzet van een jobcoach als toegevoegde waarde (de Lange et al., 2020).

3.5.2 Mentor / begeleider/ (getraind) maatje op de werkvloer

Belangrijk bij mensen met een verstandelijke beperking is een collega die de rol van mentor op zich kan nemen op de werkplek. Deze mentor kan dan bij de dagelijkse werkzaamheden begeleiding bieden. De werknemer kan ook terecht bij de mentor voor vragen, bijvoorbeeld over de ongeschreven regels op de werkvloer. Een mentor kan daarnaast als tussenpersoon dienen in de communicatie met de andere collega's. Goede, interne begeleiding is namelijk erg belangrijk voor de ontwikkeling van werknemers met een arbeidsbeperking. Het inzetten van een buddy of (getraind) maatje wordt ook gezien als een werkzaam element. Er zijn verschillende cursussen die werkgevers kunnen inzetten om collega's te trainen tot buddy. De Harrie-training is een veel gebruikte methode waarbij werknemers leren hoe ze een collega met een arbeidsbeperking het best kunnen begeleiden.¹⁰ Waar een externe jobcoach misschien niet iedere dag aanwezig is, kan een werknemer bij een mentor of maatje juist wel de hele dag terecht voor vragen en sociale steun. Het is sowieso belangrijk dat werknemers bij een aangewezen persoon of een maatje terecht kunnen om vragen te stellen (Lub, 2019; Groenewoud et al., 2015).

¹⁰ www.ikbenharrie.nl

BEGELEIDING BIJ HET PRIMAIRE PROCES: DE MEESTER/GEZEL CONSTRUCTIE



Bedrijven kunnen hun proces ook zo inrichten dat de focus ligt op begeleiding. Een voorbeeld is Avabel, een groothandel voor de beglazingsmarkt die de onderneming in driehoeken heeft ingericht, een zogenaamde meester-gezel-constructie. Hierbij loopt de medewerker met een arbeidsbeperking mee met een 'werkmeester'. Door het afkijken, oefenen en meelopen kan de werknemer uiteindelijk zelfstandig de taken uitvoeren (Stavenuiter et al., 2020).

3.5.3 Aanpassingen met in achtneming behoeften doelgroep

Bij alle aanpassingen die werkgevers kunnen doen in de werkzaamheden, het werkproces of de werkomgeving, is het vooral van belang om rekening te houden met de behoeften van mensen met een beperking. Een werknemer met een arbeidsbeperking zal maatwerk vereisen en een werkgever moet er open voor staan om dit te kunnen bieden. Door aanpassingen te doen in het belang van de behoeften van deze groep, zal dit ook bijdragen aan het creëren van een inclusieve werkkplek (Lub, 2019).

3.5.4 Professionele/specialistische begeleiding wanneer nodig

Een (externe) jobcoach, een mentor of een maatje vervullen een essentiële rol in de begeleiding op de werkvloer van mensen met een beperking. Toch is het mogelijk dat mensen uit deze groep behoefte hebben aan meer (specialistische) begeleiding. Bijvoorbeeld omdat het ook belangrijk is om de begeleiding in de thuissituatie te koppelen aan de begeleiding op de werkvloer. Daarnaast vraagt de doelgroep soms specialistische hulp die een jobcoach niet kan bieden. Mentoren of maatjes op de werkvloer zijn ook niet altijd opgeleid om specialistische hulp te bieden. Professionele begeleiding kan dan hulp bieden, zodat het voor mensen met een beperking toch mogelijk is om aan het werk te blijven (Lub, 2019; Groenewoud et al., 2015).

3.6 AANPASSEN VAN DE ORGANISATIE OP DE MOGELIJKHEDEN VAN DE DOELGROEP

3.6.1 Zorgen voor draagvlak (van hoog tot laag)

Uit onderzoek blijkt dat organisaties die bewust werken aan draagvlak binnen de organisatie, vaker succesvol zijn in het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek. Het is belangrijk dat alle lagen in de organisatie achter het idee staan om mensen met een beperking te includeren. Dit zorgt ervoor dat een dergelijk besluit ook op de werkvloer gedragen wordt. Dit draagt vervolgens ook bij aan de duurzaamheid van de arbeidsplaatsing van iemand met een beperking. Het is van belang om collega's in een vroeg stadium al te betrekken bij de plaatsing van mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek, en hen ook blijvend te blijven betrekken bij de uitvoering en eventueel de begeleiding. Zo kan het goed werken om een gemixt personeelsbestand te creëren, met zowel werknemers met als zonder beperking. Op deze manier ontstaat er ruimte om van elkaar te leren. En wederzijds begrip kan het draagvlak in de organisatie weer verhogen. Daarnaast kan een gemixt personeelsbestand er ook voor zorgen dat werknemers met een

beperking voldoende uitdaging hebben, bijvoorbeeld omdat er een bepaald werktempo aangehouden wordt (Lub, 2019; Stavenuiter et al., 2020).

3.6.2 Successen vieren

Op de werkvloer is het belangrijk om aandacht te besteden aan de positieve veranderingen die zichtbaar zijn bij mensen met een beperking. De successen die worden behaald moeten gevierd worden om zo ook het werk en de aanpassingen in stand te houden. Uit onderzoek van Stavenuiter e.a. (2020) komt naar voren dat werkgevers die banen creëren voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zien dat het personeel plezier heeft, dat iedereen zijn plek op de werkvloer weet te vinden en dat de productiviteit stijgt. De werkgevers benadrukken dat het belangrijk is om dit soort ontwikkelingen te belichten. Dit heeft een positieve invloed op de doelgroep, de andere werknemers en als dit grootst wordt uitgedragen ook op andere werkgevers.

DE WASSTRAAT

Het vieren van successen en aandacht vragen voor de positieve kant van het werken met mensen met een beperking komt naar voren in de documentaireserie 'de wasstraat'. In deze serie staan vijf werknemers met een beperking en de directeur van een hypermoderne wasstraat in Deventer centraal. Het is de plek waar zij zich veilig, gehoord en gezien voelen, maar ook moeten presteren. De serie toont op een positieve manier de veerkracht van mensen die hobbel na hobbel trotseren om hun plek te vinden. De reacties op de serie zijn uitermate positief en geeft mensen een ander beeld van werken met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.¹¹

3.7 SAMENVATTING

In de ToC van het Platform WIB hebben we voor werkgevers verschillende doelen voor de korte termijn onderscheiden. Op basis van de literatuur hebben we per korte termijn doel de werkzame elementen in kaart gebracht. Hieronder vatten we deze per korte termijn doel samen.

1. De werkgever begrijpt wat het in dienst nemen van mensen met een beperking betekent en wat daarvoor nodig is:
 - Een duidelijk visie of motivatie m.b.t. werk voor mensen met een beperking, gedragen door de werkgever en de werkvloer
 - Gewenst toekomstbeeld kunnen vertalen naar de mogelijkheden van mensen met een beperking (verwachtingsmanagement)
 - Bevorderen van kennis van de doelgroep bij de werkgever en op de werkvloer
 - Werken aan een inclusieve werkvloer, waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen en waar hun kwaliteiten gewaardeerd worden

¹¹ www.human.nl/de-wasstraat/lees/wasstraat-eervolle-vermelding.html



2. De werkgever werkt aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden:
 - Business plan /verdienmodel (echt werk geen bezigheid)
 - Werkgevers laten zich informeren over mogelijkheden werk mensen met een beperking te creëren en starten bijvoorbeeld vanuit een pilot
 - Werkgevers zoeken indien nodig professionele ondersteuning bij hun aanpak of aanpassing / opschaling daarvan
 - Creëer een gelijk speelveld bij het in dienst nemen en houden van mensen met en zonder beperking
3. De werkgever past de werving en selectie aan op de mogelijkheden van de doelgroep:
 - Verwachtingsvrij kijken naar potentiële werknemers
 - Laagdrempelig solliciteren (bijvoorbeeld groepsgewijs solliciteren) en open hiring
 - HR-strategie gericht op inclusie / participatie van de doelgroep
 - Detachering als opstap zijn naar maatschappelijk verantwoord ondernemen
4. De werkgever past het werk aan, aan de mogelijkheden van de doelgroep:
 - Werkproces / functie /product of dienst aanpassen
 - Aanpassingen op het werk: de werkplek, werkomgeving, werktijden en werkritme
 - Werkprocessen vereenvoudigen met behulp van technologie
5. De werkgever past de begeleiding aan in het werk:
 - (Specialistische) jobcoach voor ondersteuning van werknemer en werkgever (door responsief handelen jobcoach)
 - Mentor / begeleider/ (getraind) maatje op de werkvloer
 - Aanpassingen op de werkvloer doen met in achtneming behoeften doelgroep
 - Professionele/specialistische begeleiding wanneer nodig
6. De werkgever past de organisatie aan op de mogelijkheden van de doelgroep:
 - Zorgen voor draagvlak binnen de organisatie (van hoog tot laag)
 - Successen vieren



MATCHING

Een manier om het aannemen van mensen met een beperking toegankelijker te maken, is het tot stand brengen van een goede match tussen werkzoekende en werkgever. Programma's voor arbeidstoeleiding waarbij sprake is van matching tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk (Groenewoud et al., 2014; Groot et al., 2008). Het proces van matching van 'vraag' en 'aanbod' vraagt specifieke aandacht zodat werkgevers en mensen met een beperking makkelijk met elkaar in contact komen en elkaars mogelijkheden en behoeften kennen. Bij matching is het van belang dat werkgevers (vraagkant) werkzoekenden met een arbeidsbeperking (aanbodkant) elkaar kunnen vinden. Daarnaast is het ook van belang om te kijken of de match tussen het werk dat een werkgever aanbiedt, voldoende aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van de werkzoekende met een beperking. Voor een deel zijn deze aspecten al in de vorige twee hoofdstukken over de rollen en mogelijkheden van (potentiële) werknemers en werkgevers aan bod gekomen. In onderstaande paragrafen gaan we in op verschillende specifieke punten en werkzame elementen die komen kijken bij het matchingsproces.

4.1 SAMENWERKING WERKGEVERS, DOELGROEP EN ANDERE STAKEHOLDERS T.B.V. HET VINDEN VAN EEN PASSENDE MATCH TUSSEN VRAAG EN AANBOD

Om de doelstelling 'meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk' van de Participatiewet te behalen is het belangrijk dat werkzoekenden met een verstandelijke beperking of psychische problematiek en werkgevers elkaar goed kunnen vinden. Voor mensen zonder beperking zijn er verschillende middelen zoals vacaturesites om zich te oriënteren en aan te bieden op de arbeidsmarkt. Deze instrumenten zijn voor werkzoekenden met een beperking minder geschikt. Op deze websites staat vaak geen informatie over de werkomgeving, de mogelijkheid om met een beperking te kunnen werken op de werkplek en specifieke informatie over functies. Ook voor werkgevers is het belangrijk om meer informatie over de werknemer met een beperking te verkrijgen dan nu zichtbaar is (Groenewoud & Mallee, 2016).

In een onderzoek van Regioplan (Groenewoud & Mallee, 2016) wordt het belang van arbeidsmarktinformatie onderschreven in het matchingsproces. Het matchingsproces kent twee fasen. In de voorselectie zoeken en selecteren werkgevers kandidaten met een beperking of se-

lecteert zij juist werkgevers die bij hen passen. De tweede fase is de daadwerkelijke matching, dit gebeurt tijdens het werk en bestaat uit het passend maken van het werk voor mensen met een beperking. Als er tijdens de voorfase veel en concrete informatie beschikbaar is over zowel de werkzoekende als de mogelijkheden op de werkvloer, hoeven er tijdens de matching minder aanpassingen gedaan worden en kan er een duurzame match tussen werknemer en werkgever plaatsvinden.

Bij een passende match is het belangrijk dat de werkgever weet wat de mogelijkheden van de werknemer zijn. Daarbij moet een werkgever die iemand aanneemt met een verstandelijke beperking of psychische problematiek bereid zijn om het werk aan te passen aan de capaciteiten van de werknemer (Groenewoud et al., 2014). De eerste stap van een effectief re-integratiebeleid van mensen met een arbeidsbeperking is dan ook een brede intake gekoppeld aan matching. Hierbij ligt de focus op wat de arbeidsmogelijkheden van de werknemer zijn. Ten tweede is het belangrijk dat bedrijven verschillende werktrajecten hebben waardoor aan de hand van de mogelijkheden van de doelgroep ze snel geplaatst kunnen worden (Groenewoud et al., 2014).

4.1.1 Beschikbaarheid doelgroep (hoe en waar vindt een initiatief de mensen)

Gemeenten en sociale ondernemingen zouden ideale samenwerkingspartners kunnen zijn. Beide willen maatschappelijke impact bereiken, of het nu gaat om het weer laten meedoen in de samenleving van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven geven echter aan dat er een moeizame werving is via gemeenten en UWV (door onvoldoende inzicht in de competenties en wensen van uitkeringsgerechtigden) (Stavenuiter et al., 2020). Sociale ondernemingen voelen zich ook veelal niet erkend door gemeenten en merken dat er relatief weinig wordt ingekocht (Korf et al., 2019). Het is daarom belangrijk dat deze samenwerking verbeterd voor een beter instroom van mensen met een beperking.

4.1.2 Gebruik een bemiddelingsaanpak dit past bij de persoon met een beperking

In Nederland worden er twee methodieken gebruikt bij het organiseren van werk voor mensen met een ernstige beperking (Mulders, 2014). Bij de aanbodgerichte aanpak wordt er voor een werkzoekende een baan gecreëerd en de vraaggerichte aanpak waarbij er voor arbeidsorganisaties naar geschikte taken in bestaande werkprocessen wordt gezocht (Groenewoud et al., 2015). Essentieel bij deze processen is de match tussen de werknemer en het werk. Bij mensen zonder beperking worden er vaak aanpassingen van de werknemer verwacht om het werk te kunnen uitvoeren, bij mensen met een beperking moeten er juist aanpassingen gedaan worden aan het werk zelf. Daarom is het zo belangrijk dat er duidelijk is wat de arbeidsmogelijkheden en wensen van de werknemer is zodat deze kunnen worden vertaald naar eisen en inhoud van het werk (Groenewoud et al., 2015).

Om dit te kunnen bewerkstelligen is de intrinsieke motivatie van de werkgevers en werknemers essentieel. Bij de match tussen werkzoekende en werkgever zijn de wensen en voorkeuren van de werkzoekende bepalend. Als deze niet op de eerste plaats worden gezet dat is het lastig om tot een goede en duurzame match te kunnen komen (Groenewoud et al., 2015).

4.2 VERGROTEN VAN HET NETWERK VAN SOCIALE WERKGELEGENHEID

Volgens de FNV¹² zitten zeker 100.000 mensen met een arbeidsbeperking onnodig thuis met een uitkering door de komst van de Participatiewet (in 2015). Deze mensen krijgen te weinig ondersteuning bij het zoeken naar werk, terwijl een groot deel wel kan en wil werken. Gemeenten zouden hier een grotere rol in moeten spelen, maar het is voor gemeenten lang niet altijd duidelijk waar zij cliënten met een arbeidsbeperking kunnen plaatsen. De laatste jaren zijn er steeds meer sociale ondernemers, maar niet overal bestaat er een goed netwerk waar gemeenten gebruik van kunnen maken. In 2019 startte het SBCM met een Innovatieregeling Sociale Werkgelegenheid¹³, waar organisaties en bedrijven die actief zijn voor de sociale werkgelegenheid gebruik van kunnen maken. Via deze regeling kan een bedrijf een financiële bijdrage aanvragen voor de realisatie van een vernieuwende aanpak of de ontwikkeling van een innovatieve methodiek of instrument.

Uit onderzoek van PwC (2018) blijkt ook dat sociale ondernemingen zich weinig herkend en erkend voelen door gemeenten. Zij weten elkaar onvoldoende te vinden, terwijl een ruime meerderheid van de sociale ondernemers de gemeente als een relevante stakeholder beschouwen. Door in te zetten op een goede samenwerking, kan er een netwerk ontstaan waardoor mensen met een arbeidsbeperking beter geplaatst kunnen worden. Social Enterprise NL organiseert daarom verschillende activiteiten om de samenwerking tussen gemeenten en sociale ondernemingen te verbeteren (Korf et al., 2019).

4.3 FOCUS OP MEERDERE LEEFGEBIEDEN EN BELEMMERINGEN

4.3.1 Aandacht voor andere leefgebieden

Verschillende studies (zie bijvoorbeeld Boumans et al., 2018; Lange et al., 2020; Franken & Mateman, 2019) geven aan dat er bij mensen met een beperking ook gekeken moet worden naar andere leefgebieden, en dat de focus niet alleen op werk moet liggen. Psychische problemen hebben bijvoorbeeld ook een (grote) invloed op andere leefgebieden. Het vergt energie om een goede balans te vinden tussen arbeidsparticipatie en andere activiteiten (bijvoorbeeld huishoudelijke taken, maar ook de reistijd van en naar werk). Het dagelijks leven kan al een grote belasting vormen en het is belangrijk om te kijken wat er verder mogelijk is, zonder dat men zichzelf forceert en deze balans alleen maar verder verstoord raakt (Boumans et al., 2018). Een onderzoek van het Trimbos-Instituut toont ook het belang aan van het behouden van de werk-privé balans en dat er bij de begeleiding van de doelgroep ook gekeken wordt naar andere leefgebieden. Zo is het zinvol om ook te werken aan het zelfvertrouwen en de sociale en communicatieve vaardigheden van mensen met een beperking. Door aandacht te hebben voor andere leefgebieden kan er gewerkt worden aan de duurzame inzetbaarheid van deze groep om zo uitval te voorkomen (Lange et al., 2020). Problemen op andere leefgebieden kunnen namelijk veel stress met zich meebrengen. Hierbij valt te denken aan problemen rondom vervoer, huisvesting, gezondheid en financiën. Het is daarom praktisch om een plan op te stellen waarbij verschillende leefgebieden betrokken worden (Franken & Mateman, 2019).

¹² www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2020/06/werken-met-een-arbeidsbeperking

¹³ www.sbcm.nl/ir

4.3.2 Gelijktijdige aanpak van verschillende belemmeringen (bv werk en gezondheid)

Een gelijktijdige aanpak van verschillende belemmeringen – een integrale aanpak – wordt in de literatuur ook als werkzaam element benoemd (Elswijk & van Houten, 2020; Looze & Hazelzet, 2019; Groenewoud et al., 2016; Blonk et al., 2015). Mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek zijn namelijk vaak gebaat bij ondersteuning op meerdere leefgebieden. Het is belangrijk om deze ondersteuning te combineren met de begeleiding gericht op arbeidsparticipatie. Een thema wat in de literatuur bijvoorbeeld naar voren komt is werk en gezondheid. Werk kan een positieve invloed hebben op de ervaren gezondheid. Daarnaast kan een minder ervaren gezondheid ook een negatieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie. Verder blijkt uit onderzoek dat, naarmate men langer werkloos is, de ervaren gezondheid negatiever wordt beoordeeld (Groenewoud et al., 2016).

SUPPORTED EMPLOYMENT



Een voorbeeld van een integrale methodiek is Supported Employment¹⁴. Deze methodiek kan ingezet worden om mensen met een psychische aandoening duurzaam in en naar werk te begeleiden. Samen met de cliënt wordt onderzocht wat de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn en er wordt vervolgens gekeken naar passend werk. Eenmaal geplaatst wordt de cliënt gecoacht en worden de werkgever en collega's ook in dit proces meegenomen. Waar mogelijk wordt de begeleiding afgebouwd (Duijvestijn, 2012; Van Eekert, 2017). Supported Employment integreert zorg en re-integratie, waardoor re-integratie op de arbeidsmarkt onderdeel wordt van de behandeling (Groenewoud et al., 2015).

4.4 WERKEN VANUIT EEN MENSBEELD WAARIN MEDEMENSELIJKHEID VOOROP STAAT

In de inleiding hebben we aangegeven dat aan het Platform WIB een aantal basisprincipes ten grondslag liggen. Deze zijn gebaseerd op een bepaald type mensbeeld, namelijk dat mensen gelijkwaardig zijn en ook in de toeleiding naar werk als medemens worden behandeld. We beschouwen dit als een basisvoorwaarde én een belangrijke werkzame factor om tot een goede en duurzame match te komen. In de literatuur over werk is hierover nog niet zoveel bekend. We maken daarom een uitstapje naar het zorgdomein.

Medemenselijkheid vormt 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

¹⁴ www.samenvoordeklant.nl/nieuws/inclusie-bevorderen-met-supported-employment

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 constateren 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	Ontwikkelingsparadigma	Burgerschapsparadigma	Waardigheidsparadigma
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 dit nieuwe paradigma 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. De WRR (2020) pleit ervoor om 'goed werk voor iedereen' vanaf nu te zien als belangrijke maatschappelijke opdracht voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid. Grip op inkomen, werk en leven zijn daarvoor integrale condities. Het Platform de Toekomst van Arbeid roept op tot een transitie van de arbeidsmarkt met als gezamenlijke ambitie 'iedereen die kan meedoen, doet mee' (Kalshoven e.a., 2020). Ook het Platform Werk Inclusief Beperking is opgezet vanuit de ambitie de huidige situatie te doorbreken en bij te dragen aan deze transitie op de arbeidsmarkt.

4.5 SAMENVATTING

In de ToC van het Platform WIB hebben we voor de matching een doel voor de korte termijn onderscheiden. Op basis van de literatuur hebben we voor dit korte termijn doel de werkzame elementen in kaart gebracht. Hieronder vatten we deze samen.

1. In een initiatief werken werkgevers, deelnemers en andere stakeholders samen aan het vinden van een passende match tussen vraag en aanbod:
 - Beschikbaarheid doelgroep (hoe en waar vindt een initiatief de mensen)
 - Gebruik een bemiddelingsaanpak dit past bij de persoon met een beperking
 - Vergroten van het netwerk van sociale werkgelegenheid
 - Aandacht voor andere leefgebieden naast werk
 - Gelijktijdige aanpak van verschillende belemmeringen (bijvoorbeeld werk en gezondheid)
 - Werken vanuit een mensbeeld waarin medemenselijkheid voorop staat



RANDVOORWAARDEN EN CONTEXTFACTOREN

Voor een succesvolle inzet van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt, moet aan een aantal randvoorwaarden voldaan zijn. Voor een goede werking van de werkzame elementen bij werknemers en werkgevers, zoals eerder beschreven in de voorgaande hoofdstukken, zijn er verschillende randvoorwaarden. De belangrijkste randvoorwaarden zullen kort worden genoemd. Daarnaast zijn er ook verschillende contextfactoren die bijdragen aan het aan het werk krijgen en houden van mensen met een psychische of verstandelijke beperking. Deze contextfactoren zullen ook kort aan bod komen.

5.1 RANDVOORWAARDEN

Voor werknemers en werkgevers zijn er een aantal randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden om tot een duurzame arbeidsplaatsing te komen. Zo is het voor werknemers belangrijk dat zij inkomenszekerheid behouden en dat zij ook ondersteund worden met vervoer van en naar het werk. Wanneer deze randvoorwaarden in orde zijn, kunnen werknemers met een beperking zich richten op het werk zelf en de taken en verantwoordelijkheden die daarbij komen kijken. Voor werkgevers zijn er ook een aantal randvoorwaarden van belang. Zo kunnen zij gebruik maken van bepaalde regelingen en/of voorzieningen die het financiële risico verlagen. Deze punten zullen in de onderstaande paragrafen nader worden toegelicht.

5.1.1 Inkomenszekerheid

Veel mensen die beginnen te werken met een jobcoach starten op een proefplaatsing. Dit is werk met behoud van uitkering, waarbij de werkgever geen loon betaalt. Het is bedoeld als onbetaalde proeftijd – zodat werkgever en werknemer laagdrempelig aan elkaar kunnen wennen en kunnen bepalen of het werk past bij de werknemer. De volgende stap is dat de werknemer in dienst wordt genomen (Graaf-Zijl et al., 2019). Dit kan echter inkomenszekerheid met zich meebrengen. Ieder(in) heeft geconcludeerd dat voor mensen met een beperking de Participatiewet geen passende sociale zekerheid biedt. Veel mensen zijn aangewezen op constante

ondersteuning als het gaat om het behouden van hun baan.¹⁵ Het is daarom van belang van mensen met een beperking bij de eerste stappen naar werk geen consequenties ervaren voor hun inkomen (vaak een uitkering) (Van Echtelt et al., 2019).

5.1.2 Vervoer

Een belangrijke aandachtspunt bij de eerste stappen naar werk is dat mensen met een beperking (voor wie dat nodig is) tevens ondersteund worden met vervoer van en naar het werk. Niet iedereen is in staat om zelfstandig vanuit hun woning naar de werklocatie te komen. Een belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat werkgevers de werknemers ondersteunen door vervoersvoorzieningen in te zetten, anders is het voor de werknemer niet mogelijk om te participeren. Vervolgens moet de werknemer ook in staat zijn om het werk op de werkplek uit te kunnen voeren. Eventuele aanpassingen aan het werk, de werkplek, de werktijd of het werkritme moeten in orde zijn alvorens de werknemer begint. Technologische ontwikkelingen kunnen hierbij een rol spelen. Deze aanpassingen vormen ook randvoorwaarden voor de succesvolle inzet van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt (Lub, 2019; Stavenuiter et al., 2020; de Rijk, 2018; Vooijs et al., 2019; Fermin, Looze & Hazelzet, 2019). Voorzieningen voor een individuele werknemer, zoals hulpmiddelen voor op de werkplek of een vervoersvoorziening om op het werk te kunnen komen, zijn mogelijk tijdens een proefplaatsing of een arbeidscontract van minstens zes maanden via het UWV (Huvenaars & Janus, 2020).

5.1.3 Voor werkgevers: loonkostensubsidie en no-riskpolis

Werkgevers kunnen daarnaast gebruik maken van bepaalde voorzieningen/instrumenten die risico verlagend zijn. Deze voorzieningen kunnen ook randvoorwaarden vormen. Zo kunnen werkgevers via de gemeenten gebruik maken van de loonkostensubsidie, een financiële compensatie. De werkgever wordt met de loonkostensubsidie gecompenseerd voor de verminderde productiviteit van een werknemer. 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.). Een ander instrument wat ingezet kan worden is de no-riskpolis. Met de no-riskpolis ontvangt de werkgever financiële compensatie 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 spelen een belangrijke rol voor werkgevers bij het in dienst nemen van iemand met een beperking en wordt door sommigen ook gezien als een noodzakelijke voorwaarde. Een goede match en goede begeleiding op de werkvloer zijn ook essentieel, maar dit soort financiële afwegingen spelen voor werkgevers ook een belangrijke rol (Echtelt e.a., 2019).

15 iederin.nl/mensen-met-een-beperking-hebben-niks-te-zoeken-in-de-participatiewet/

5.2 CONTEXTFACTOREN

5.2.1 Integraal gemeentelijk beleid

Naast verschillende randvoorwaarden, spelen ook contextfactoren een rol bij de inzet van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. Zo kunnen werkgevers aansluiting zoeken bij het lokaal beleid. Een effectieve arbeidstoeleiding zou onderdeel kunnen zijn van een integraal gemeentelijk beleid binnen het sociaal domein. Zo worden mensen met een arbeidsbeperking ondersteund in het vinden van een baan en hoeven zij minder gebruik te maken van Wmo-ondersteuning. Voor gemeenten kan het als voordeel hebben dat dat zij besparen op de bijstand, maar ook op de Wmo (Eijkel et al., 2020).

5.2.2 Werkgevers sluiten aan bij lokale praktijk

Daarnaast zijn gemeenten ook bezig met het realiseren van de doelstellingen van de Participatiewet: het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking door regulier werk voor hen toegankelijker te maken. Fermin (2019) en collega's stellen dat techniek hierbij een rol kan spelen. En dat met behulp van techniek banen toegankelijker gemaakt kunnen worden voor mensen met een beperking. Deze technische ontwikkelingen vragen ook de nodige financiering. Het Rijk, provincies en gemeenten zouden hierop aan kunnen haken door financiële middelen ter beschikking te stellen, waardoor kennisontwikkeling gestimuleerd wordt. Deze ontwikkelingen kunnen namelijk ook weer bijdragen aan landelijke beleidsdoelen zoals de Participatiewet. Als gemeenten financiering beschikbaar stellen, kunnen zij ook op lokaal vlak kennisontwikkeling stimuleren (Fermin et al., 2019). Daarnaast kan het werkgeversservicepunt van de gemeente informatie geven over welke mogelijkheden en vormen van ondersteuning er zijn voor werknemers met een arbeidsbeperking. Bijvoorbeeld voor het werken met behoud van uitkering. Ook kunnen werkgevers bij het werkgeversservicepunt terecht met vragen over jobcoaches. Op deze manier kunnen werkgevers aansluiten bij de lokale praktijk (Huvenaars & Janus, 2020).

5.2.3 Sociale ondernemingen stimuleren in aanbestedingstrajecten

Tevens kan de overheid inclusief werk stimuleren vanuit inkoopbeleid. Zo kunnen overheidsinstanties er bijvoorbeeld voor kiezen om producten/diensten in te kopen bij sociale ondernemingen of andere bedrijven die werken met mensen met een arbeidsbeperking. Het aanpassen van het inkoopbeleid kan er tevens voor zorgen dat de vraag naar arbeid gestimuleerd wordt en (regionale) sociale ondernemingen meer bekendheid krijgen (van der Heide, Hase-loop & Loer, 2019). Daarbij kan de overheid inclusief werk stimuleren door quota of wetten in te stellen. De belangrijkste daarbij is de in 2015 in werking gestelde Participatiewet. De Participatiewet heeft voor elke doelgroep andere effecten. Het positieve effect op baankansen geldt slechts voor een kleine groep: de jonggehandicapten (Echtelt et al., 2019).

5.2.4 Wet Banenafpraak en Wet Gelijke Behandeling

Daarnaast is in 2015 de Wet Banenafpraak en de Quotumwet ingetreden. Daarbij is in 2003 al de Wet Gelijke Behandeling ingezet (WGBH/CZ), om iedereen met een beperking die belemmeringen ondervindt bij arbeid – zoals bijvoorbeeld sollicitaties, opleiding en arbeidsmogelijkheden – te beschermen. Onderzoek wijst echter uit dat deze wet bij velen nog onbekend is en mensen met een beperking er weinig beroep op doen (Van der Klein et al., 2009).

5.3 SAMENVATTING

Voor werknemers en werkgevers zijn er een aantal randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden om tot een duurzame arbeidsplaatsing te komen. Daarnaast spelen ook contextfactoren een rol bij de inzet van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. Hieronder vatten we de belangrijkste samen.

1. Randvoorwaarden:
 - Inkomenszekerheid: onder meer bij de overgang van proefplaatsing naar werk, maar ook tijdens het werk
 - Vervoer: een vervoersvoorziening om op het werk te kunnen komen, zijn mogelijk tijdens een proefplaatsing of een arbeidscontract van minstens zes maanden via het UWV
 - Hulpmiddelen op de werkplek
 - Voor werkgevers: loonkostensubsidie en no-riskpolis
2. Contextfactoren:
 - Integraal gemeentelijk beleid
 - Werkgevers sluiten aan bij lokale praktijk
 - Sociale ondernemingen stimuleren in aanbestedingstrajecten
 - Wet Banenafpraak en Wet Gelijke Behandeling



SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In de ToC van het Platform WIB hebben we voor de deelnemers aan initiatieven, de werkgevers en de matching de korte termijn doelen benoemd en de bijbehorende verwachte werkzame factoren. In de literatuurstudie hebben we onderzocht in hoeverre de werkzame factoren terugkomen in de literatuur, of er vanuit de literatuur aanvullingen zijn en of er eventuele nuanceringen of aanpassingen uit de literatuur naar voren komen.

6.1 (POTENTIËLE) WERKNEMERS MET EEN BEPERKING

Als we kijken naar (potentiële) werknemers met een beperking dan vallen de belangrijke werkzame factoren voor arbeidsactivering onder de volgende thema's:

- Versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht. Peer-to-peer ondersteuning, ervaringen ophalen vanuit de mensen zelf.
- Uitgaan van wat iemand kan en wil, realistische verwachtingen hebben van wat mogelijk is en de focus leggen op stapsgewijze ontwikkeling.
- Investeren in de eerste stappen naar werk zoals opleiding, vrijwilligerswerk en werker-varingsplekken.
- Belang van steun vanuit het informele en formele netwerk.

Ervaring ophalen vanuit de mensen zelf staat ook als werkzame factor in de ToC. Uit de literatuur weten we dat het belangrijk is om de ervaringen van de doelgroep mee te nemen, omdat zij zelf goed kunnen aangeven wat nodig is. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het belangrijk is om eventuele zorg en begeleiding af te stemmen op de werksituatie. Voor het ophalen van ervaring is ook de rol van ervaringsdeskundigen van belang. Zij kunnen goed aansluiten bij de leefwereld van de persoon en deze kan zich ook weer spiegelen aan de ervaringen van de ervaringsdeskundige.

Door de nadruk op participeren kunnen mensen ook (te) veel druk ervaren om maatschappelijk mee te komen. We hebben gezien dat mensen met een beperking vaak een kwetsbare gezondheid hebben, wat kan leiden tot uitval. Het is daarom van belang om inzicht te krijgen in

het (potentiële) werkvermogen en de duurzame belastbaarheid van deze mensen. Hierbij zijn realisme en realistische verwachtingen op zijn plaats. Zowel de werknemer, als de werkgever en begeleiders moeten beseffen dat (tijdelijke) uitval of minder werken kunnen vóórkomen en 'erbij horen'. Een te eenzijdige focus op de eigen kracht en zelfregie van mensen kan ook beperkend werken, want het kan ertoe leiden dat mensen de eigen beperktere belastbaarheid niet of onvoldoende accepteren. Het accepteren van de eigen grenzen is daarom een blijvende opgave.

6.2 WERKGEVERS

De rol van werkgevers bij de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking betreft zowel verschillende fases als verschillende niveaus van activiteiten (Programmaraad, 2017). Om het aannemen van mensen met een beperking te laten slagen, begint het voor werkgevers met visieontwikkeling en kennis van de doelgroep, daarna volgen werving en selectie en duurzaam aan het werkhouden van mensen. Belangrijk is ook om te investeren in draagvlak op de werkvloer en daadwerkelijk aanpassingen van werktaken. De belangrijkste werkzame bestanddelen op basis van literatuur liggen op de volgende vlakken:

- Visie en motivatie om mensen met een beperking aan te nemen is een belangrijk startpunt voor werkgevers. Daarbij horen ervaring en kennis van de doelgroep en kennis met inclusief ondernemen.
- Om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen én te houden, is een duurzaam en toekomstbestendig verdienmodel als basis van belang.
- Uit het onderzoek van Lub (2019) blijkt dat naarmate flexibiliteit en diversiteit onderdeel uitmaken van de werkcultuur, dit een positieve uitwerking heeft op de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking.
- Draagvlak op de werkvloer: organisaties die bewust werken aan draagvlak binnen de organisatie zijn vaker succesvol in het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek.
- Werving en selectieprocedure aanpassen naar de mogelijkheden van mensen met een beperking: van belang is een open mind bij werkgevers en verwachtingsvrij kijken naar potentiële kandidaten.
- Aanpassingen van het werk en werkprocessen. Door werk op te knippen in stukjes of processen te vereenvoudigen kunnen ook mensen meekomen die niet meteen alle onderdelen kunnen uitvoeren. Dit kan blijvend zijn of tijdelijk, afhankelijk van de doelgroep.
- Aanpassing van de begeleiding: specialistische begeleiding kan nodig zijn; ook dit is een kwestie van maatwerk, afhankelijk van de mogelijkheden van de persoon.

De inzet van personeel met een arbeidsbeperking kan – zeker in het begin – meer tijd en investeringen vragen dan bij regulier personeel. Een werkgever kan hier ondersteuning bij vragen. Bijvoorbeeld het inhuren van een (externe) jobcoach of door in te zetten op methoden als Mentorwijs of Ik ben Harrie. Het is zowel in het belang van de werknemer als de werkgever dat er een kloppend en toekomstbestendig verdienmodel is. Voor sommige werknemers zal altijd een vorm van begeleiding nodig blijven.

Verder is het van belang om aandacht te besteden aan een ‘inclusief’ klimaat op het werk. Dit is van belang voor het baanbehoud van mensen met een arbeidsbeperking. Een inclusieve werkplek draagt bij aan het welzijn van mensen met een arbeidsbeperking. Door een inclusief klimaat te creëren voelen zij zich gewaardeerd en op hun gemak. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld informatie verstrekken aan collega’s op de werkvloer om het kennisniveau over de doelgroep te verhogen en zo tot een duurzaam inclusief klimaat te komen.

6.3 MATCHING

We hanteren in ons onderzoek een brede definitie van matching. Het gaat niet alleen om de feitelijke match tussen vraag en aanbod (werkgever en werknemer), maar ook om het creëren van een blijvende plek op de arbeidsmarkt en wat daarvoor nodig is. We hebben in de ToC vastgesteld dat de verbeterde arbeidsparticipatie een relationeel probleem is – de werkgever is bereid om onder meer het werk aan te passen aan de werknemer met een beperking. Maar dat is niet altijd voldoende. Net als individuele werknemers (in spe), kunnen ook individuele werkgevers niet alles zelf oplossen. Een deel van de oplossing zit in aanpassingen van het bredere systeem, waarvan ook gemeenten, UWV, netwerken van werkgevers en het sociaal en zorgdomein deel uit maken. De belangrijkste werkzame factoren liggen op het gebied van:

- Samenwerking werkgevers, doelgroep en andere stakeholders voor het vinden van een duurzame en passende match tussen vraag en aanbod: verbeterde samenwerking tussen gemeenten, UWV en sociale ondernemingen.
- Vergroten van het netwerk van sociale werkgelegenheid.
- Werkgevers leren van elkaar.
- Focus op meerdere leefgebieden/belemmeringen van de doelgroep: aandacht voor balans werk / privé en aandacht voor ondersteuning op andere leefgebieden zoals vervoer, huisvesting, gezondheid en financiën.

6.4 RANDVOORWAARDEN EN CONTEXTFACTOREN

Daarnaast zijn er een aantal randvoorwaarden en contextfactoren die een rol spelen bij het aan het werk krijgen en houden van mensen met een beperking. Voor de werknemers zijn vooral inkomenszekerheid en mogelijkheden voor vervoer belangrijke voorwaarden om aan het werk te gaan en te blijven. Voor werkgevers zijn dat voorzieningen die zorgen voor risicoverlaging en bijvoorbeeld het kunnen beschikken over een jobcoach, of het beschikbaar stellen van hulpmiddelen. Gemeenten kunnen ook een rol spelen bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Bijvoorbeeld door een beter inzicht te krijgen in de competenties en wensen van mensen met een arbeidsbeperking in hun bestanden en door (meer) samen te werken met werkgevers en sociale ondernemingen bij het werven en plaatsen van deze (potentiële) werknemers.

6.5 HOE VERDER?

We hebben in deze literatuurstudie gezocht naar de onderbouwing voor de mogelijke werkzame elementen bij het naar werk begeleiden van mensen met een beperking. We hebben daarbij steeds gekeken naar de doelen op de korte en middellange termijn. Om ook op de lange termijn de doelen van het Platform te halen is het goed om een stapje terug te doen en ons de vraag

te stellen welke arbeidsmarkt we eigenlijk voor ogen hebben en welk mensbeeld daaraan ten grondslag ligt. Op deze ideale inclusieve arbeidsmarkt kan en mag iedereen meedoen vanuit individuele vermogens, ontplooiingskansen en autonomie. Het Platform WIB is opgericht om hieraan een actieve bijdrage te leveren. Dit zien we op een aantal manieren terugkomen.

- Het Platform WIB gaat uit van een nieuwe visie op arbeidsparticipatie en een inclusievere arbeidsmarkt voor mensen met een beperking. Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, moeten er op het relationeel vlak enkele stappen worden gezet: door een verbinding aan te gaan tussen werknemers en werkgevers, door een goed netwerk van formele en informele ondersteuners op het gebied van werk te vinden en te behouden, en door regels en voorwaarden van de arbeidsmarkt meer in de richting van de werkzoekende met een beperking te verschuiven. Het platform ziet arbeidsparticipatie als een relationeel vraagstuk, waarin gelijkwaardigheid van de mensen met een beperking voorop staat.
- De initiatieven die binnen het Platform worden gestimuleerd, leggen de verbinding tussen iemands eigen netwerk en het professionele netwerk. We hebben gezien dat ondersteuning vanuit een breder netwerk een werkzame factor is voor het aan het werk krijgen en houden van mensen met een beperking. Binnen de initiatieven van het Platform wordt aan mensen met een beperking een dergelijk netwerk geboden, binnen de context van de werkomgeving. De collectieve begeleiding en het werken in groepen biedt de deelnemers een ontwikkelplek: juist doordat mensen in een groep werken, kunnen ze stappen vooruit zetten en van elkaar leren. Ook de (informele) begeleiding en mentoring zijn collectief en dragen eraan bij dat vanuit een breder netwerk hulp wordt geboden
- De initiatieven binnen het Platform gaan steeds op zoek naar de balans tussen het werkvermogen en de belasting van het werk. Onderzoek van Van Hal (2013) laat zien dat een eenzijdige focus op de eigen kracht en zelfregie van mensen ook beperkend kan werken. Het gevaar ontstaat dat er alleen maar aandacht is voor de mogelijkheden, terwijl er ook rekening gehouden moet worden met de (erkenning van) onmogelijkheden. Mensen met een beperking kunnen druk ervaren om hun beperkingen op het werk zo veel mogelijk te verbergen, waardoor het voor werkgevers lastig kan zijn om adequate begeleiding in te zetten. Tegelijkertijd willen de initiatieven juist niet de beperking, maar de mens centraal stellen. Hiertussen de balans vinden en houden is de komende jaren een voortdurende opgave van zowel de initiatieven als het Platform WIB als geheel.

BIJLAGE

METHODEBESCHRIJVING

LITERATUURSTUDIE



De literatuurstudie geeft inzicht in de werkzame elementen die bijdragen aan de arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking. Het uitgangspunt van deze literatuurstudie was het 'Wat werkt bij-dossier' van Vasco Lub. Deze recente metastudie gaat namelijk in op wat werkt bij arbeidsactivering van mensen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking. Deze overzichtsstudie gaf ook aanknopingspunten voor andere literatuur. Relevante onderzoeken die genoemd werden of waar naar verwezen werd, hebben wij ook meegenomen in onze literatuurstudie. We hebben hierbij tevens gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode. Wanneer er in een publicatie voorbeelden werden genoemd die relevant waren voor ons onderzoek, hebben wij deze nader bestudeerd en opgenomen als de publicatie relevante informatie bevatte. Deze publicaties konden op dezelfde manier – dus ook met de sneeuwbalmethode – weer andere relevante publicaties opleveren.

Daarnaast hebben wij binnen onze eigen organisaties ook literatuur verzameld. Zowel het Verwey-Jonker Instituut als Movisie hebben de afgelopen jaren verschillende onderzoeken gepubliceerd over arbeidsactivering of arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Deze onderzoeken hebben wij ook geïncorporeerd in onze literatuurstudie. Tevens hebben wij via verschillende zoekmachines literatuur gezocht aan de hand van een aantal trefwoorden. Wij hebben hierbij de focus gelegd op literatuur uit de jaren 2018, 2019 en 2020. Dit heeft als reden dat de metastudie van Lub al een goede overzichtsstudie is over de periode daarvoor. Alhoewel wij hierbij dus een focus hadden op de afgelopen jaren (2018 t/m 2020), hebben wij relevante publicaties uit de jaren daarvoor ook meegenomen.

Voor het zoeken naar literatuur hebben wij gebruik gemaakt van PiCarta, Google en Google Scholar. De volgende trefwoorden hebben wij daarbij gebruikt:

- Mensen met een beperking EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Arbeidsbeperkten EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Psychische beperking EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Verstandelijke beperking EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Psychische problematiek EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Psychische problemen EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Handicap EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Chronische ziek EN werk OF arbeid OF arbeidsparticipatie OF arbeidsactivering
- Arbeidsbeperkte werknemers
- Arbeidsbeperkte werkzoekenden
- Inclusieve werkplek
- Voorbeelden inclusieve werkplek
- Praktijken inclusief werkplek
- Inclusieve arbeidsmarkt
- Blind EN arbeidsmarkt
- Doof/doven EN arbeidsmarkt

BIJLAGE KWANTITATIEVE DATA



In deze bijlage geven we een overzicht van kwantitatieve gegevens die bekend zijn over de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. In deze bijlage kijken we wat er cijfermatig bekend is over de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. We zoeken cijfers om de aard en omvang van deze groep in kaart te brengen. Hiervoor kijken we eerst breed om hoeveel mensen met beperkingen het gaat in Nederland (A). Daarna zoomen we specifiek in op de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking (B).

A. MENSEN MET EEN BEPERKING

De groep mensen met een beperking is een zeer heterogene en moeilijk definieerbare groep. Verschillende organisaties en instanties maken gebruik van een categorisering om grip te krijgen op deze groep. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van type arbeidsbeperking (fysieke, psychische, verstandelijke, zintuigelijke beperkingen, chronische ziekten), loonwaarde (<20%, 20-50%, 80% bijvoorbeeld) het type werk dat mensen doen (regulier werk/begeleid werken, beschut werk/ arbeidsmatige dagbesteding) of type uitkeringsregime (Participatiewet, Wajong, WIA.). Er is ook een deel van deze groep niet in beeld, doordat zij (gedeeltelijk) buiten de categorieën vallen, nooit op een of andere wijze gediagnosticeerd zijn en/of zichzelf niet identificeren als behorend tot de doelgroep.

Een exact aantal over mensen met een beperking is onbekend. De inschatting die wordt gemaakt varieert tussen de ruim 2 miljoen Nederlanders met een beperking (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2019) tot zelfs 3,6 miljoen Nederlanders met een beperking (Duif & van den Berg, 2020). Bij deze aantallen worden mensen met een chronische aandoening veelal buiten beschouwing gelaten, dit aantal ligt namelijk vele malen hoger. Omdat het niet makkelijk is de gehele omvang van de groep mensen met een beperking te beschrijven, beschrijven we in deze bijlage de cijfers die bekend zijn over de verschillende groepen met een beperking.

Het Platform Werk Inclusief Beperking zal zich het eerste jaar concentreren op de inclusie van mensen met een psychische of en verstandelijke beperking. Daarom brengen we hier ook eerst de beschikbare cijfers over deze groepen bij elkaar. Daarna zullen de beschikbare cijfer over mensen met een lichamelijke beperking en mensen met een chronische aandoening worden gepresenteerd.

Aantal mensen met een psychische beperking

Psychische aandoeningen komen vaak voor; 44% van de volwassenen in Nederland heeft ooit in het leven een psychische aandoening gehad (Verbeek, Knispel & Nuijen, 2015). Op jaarbasis is dit ongeveer een vijfde van de volwassenen (rond de 2 miljoen mensen). Een groot deel van deze mensen zal op grond van hun psychische aandoening geen behandeling, ondersteuning of begeleiding ontvangen.

In 2020 voelde 12% van de personen van 12 jaar of ouder zich 'psychisch ongezond' volgens de score op de Mental Health Inventory (CBS, 2021a).

Aantal mensen met een verstandelijke beperking

De schattingen over het aantal mensen met een verstandelijke beperking lopen sterk uiteen. Dit heeft ermee te maken dat niet alle mensen met een lichte verstandelijke beperking ook zorg of ondersteuning krijgen en worden geïncludeerd in de aantallen over deze groep (De Klerk, Prins & van den Berg, 2012). Als er een inschatting gemaakt wordt van de omvang de groep is de ernst van de beperking belangrijk.

Mensen met een verstandelijke beperking kunnen gebruik maken van voorzieningen uit de Wet langdurige zorg (Wlz). In 2019 hebben volgens het CBS 113.190 mensen met een verstandelijke beperking gebruik gemaakt van zorg en ondersteuning vanuit deze verzekering (CBS, 2021b). Dit is echter een onderschatting van het aantal mensen met een verstandelijke beperking in Nederland omdat mensen die aanspraak maken op de wet meestal woonachtig zijn in een instelling. Het grootste deel van de ondersteuning voor mensen met een beperking loopt via andere instanties zoals de huisarts of de informele zorg. Cijfers hierover zijn niet bekend.

Het SCP heeft een inschatting gemaakt van de omvang van deze groep en daarmee rekening gehouden met de ernst van de beperking. Daarbij hebben ze een onderscheid gemaakt tussen jongeren en een volwassenen met een IQ van 50 tot 70 en jongeren en volwassenen met een IQ tussen de 70 en 85. De laatstgenoemde groep bestaat uit 2,3 miljoen mensen, een deel van deze groep heeft sociale redzaamheidsproblemen waardoor ze toegang hebben tot de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking.

Het SCP komt daarbij uit een prevalentie van 6,4% van de Nederlandse bevolking die kwalificeert als licht verstandelijk beperkt. Dit komt neer op 1,1 miljoen mensen in 2018 (Woittiez, Eggink & Ras, 2019).

Aantal mensen met een matige of ernstige lichamelijke beperking

Bij het definiëren van een lichamelijke beperking zijn er verschillende categorieën van functioneringsproblemen waar men onder kan leiden:

- Beperking in horen en zien
- Beperking in mobiliteit, waarbij men bijvoorbeeld grote moeite heeft of niet in staat is om voorwerpen van 5 kilo over een afstand van 10 meter te dragen. Maar ook bukken of een stuk lopen zonder stil te staan vallen hieronder.
- Beperking in activiteiten naar het dagelijks leven (ADL): grote moeite met of alleen met hulp van anderen in staat zijn te gaan zitten en opstaan uit een stoel; in en uit bed stappen; en de trap op- en aflopen.

De schatting in 2012 was dat er in Nederland ongeveer 2,3 mensen zijn met een matige of ernstige lichamelijke beperking (De Klerk et al., 2012). Van de bevolking ouder dan 18 jaar ervaart 14% één of meer beperkingen in activiteiten met betrekking tot zien, horen of mobiliteit in 2020 (CBS 2021c).

Aantal mensen met een chronische aandoening

Een chronische aandoening wordt gedefinieerd als een aandoening waarbij over het algemeen geen uitzicht is op volledig herstel. In 2015 is de schatting dat ongeveer 50% van de Nederlandse bevolking (8,5 miljoen mensen) minimaal een chronische aandoening had (RIVM, 2018). In 2019 ligt dit aantal nog hoger, namelijk een schatting dat 57% van de Nederlandse bevolking (9,9 miljoen mensen) één of meer chronische aandoeningen heeft. In 2019 hadden 5,4 miljoen mensen twee of meer chronische aandoeningen (multimorbiditeit). Dit komt overeen met 31% van de totale Nederlandse bevolking (Volksgezondheidszorg, 2020).

B. ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MENSEN MET EEN BEPERKING

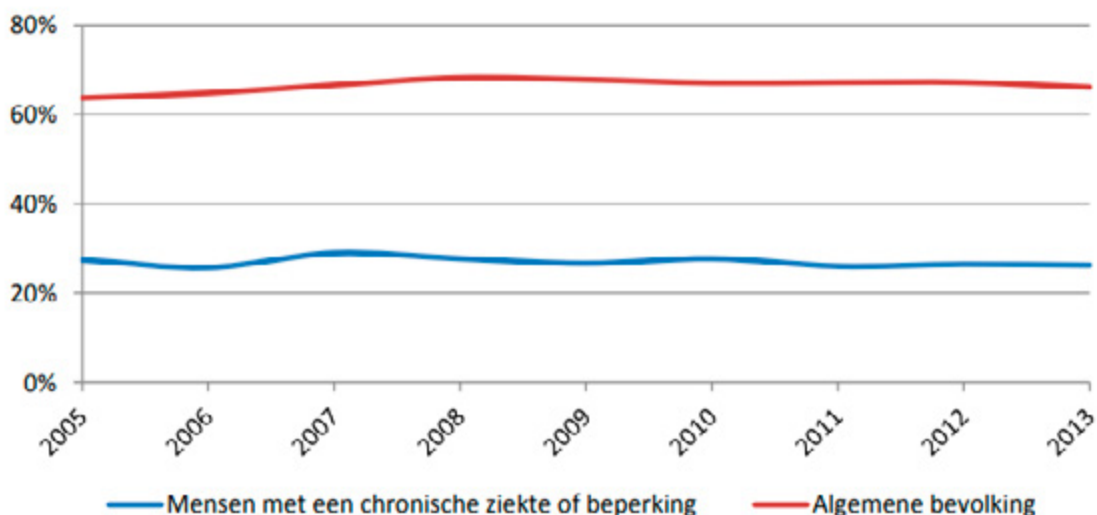
Zoals in onderdeel A beschreven is, is het exacte aantal mensen met een beperking onbekend, de cijfers variëren van 2 tot 3,6 miljoen mensen in Nederland. In het volgende onderdeel worden cijfers gepresenteerd met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de groep mensen met een beperking.

Arbeidsdeelname van mensen met een beperking

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking is ondanks allerlei maatregelen historisch gezien veel lager dan die van de algemene bevolking. De Putter, Cozijnsen en Rijken, (2015)

laten over een periode van 8 jaar zien dat de arbeidsdeelname van mensen met een chronische ziekte of beperking niet boven de 30% komt, dat is ongeveer 40 procentpunten lager dan arbeidsdeelname in de algemene beroepsbevolking (Zie figuur 1).

Figuur 1: Netto arbeidsparticipatiegraad van mensen met een chronische ziekte of beperking en van de algemene bevolking (15 t/m 64 jaar), 2005-2013



Monitor arbeidsparticipatie

De monitor arbeidsparticipatie van het UWV is vooral gericht op de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten die een uitkering aanvragen bij en/of ontvangen van UWV. In deze monitor staan vier groepen centraal. Ten eerste beschrijft de monitor de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap (deels) arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in. De focus van de monitor ligt op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

Ten tweede beschrijft de monitor de arbeidsparticipatie van mensen die een uitkering krijgen vanuit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), een van de twee regelingen in de WIA.

Ten derde is er aandacht voor mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is, de zogeheten WIA 35-minners. Van zowel WGA'ers als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt en hun verdiencapaciteit benutten.

Ten vierde gaat de monitor in op de ontwikkelingen van de mensen die onder de Participatiewet vallen en die in het doelgroepenregister voor de banenafpraak zijn opgenomen. Dit is een relatief nieuwe groep. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom en komen 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Zij vallen sindsdien onder de Participatiewet.

Tabel 1 laat zien dat sinds 2008 het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering schommelt rond de 800.000. Waar er vanaf 2015 een daling leek te zijn in het aantal uitkeringen is dit vanaf 2017 weer toegenomen.

Tabel 1. Aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkering 2008-2019.

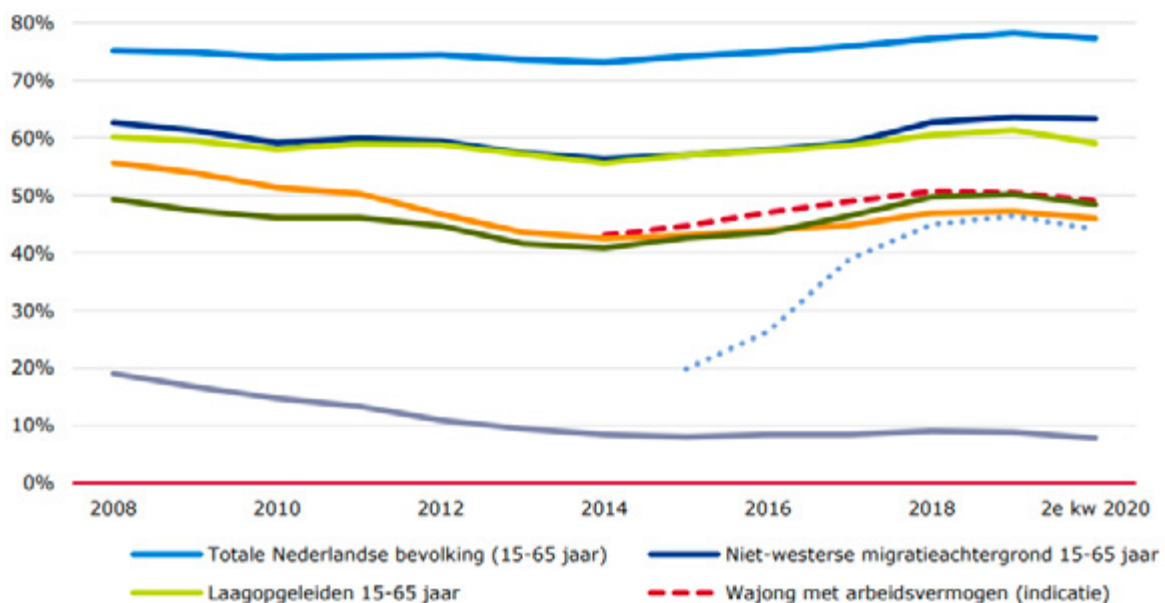
Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
WAO	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6	236,5
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9	302,4	327,5
WGA volledig	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2
WGA gedeeltelijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9
IVA	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4
Wajong	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2
Waarvan met arbeidsvermogen										115,2	114,0	112,2
Totaal	796,0	796,5	801,5	798,5	794,4	798,3	803,2	793,5	793,4	795,3	801,1	808,2

Figuur 2 vergelijkt het aandeel werkende arbeidsbeperkten (met arbeidsvermogen) met het aandeel van de Nederlandse bevolking, daarbij wordt er ook een vergelijking gemaakt met andere groepen die een zwakkere positie op de arbeidsmarkt hebben. Bij alle groepen neemt de arbeidsparticipatie vanaf 2015 tot 2019 toe. De figuur laat zien dat arbeidsbeperkten duidelijk minder aan het werk zijn dan de totale Nederlandse bevolking, maar ook minder dan laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Figuur 2. Aandeel werkende van geselecteerde groepen, 2008-medio 2020.

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020



NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA is een van de grootste onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van bijna 58.000 werknemers die in 2019 deelname aan de enquête.

Meer dan een derde (36,6%) van de werknemers die de enquête hebben ingevuld geven aan een langdurige ziekte, aandoening of handicap te hebben. Dit varieert van psychische klachten tot astma of migraine. Of werknemers worden belemmerd bij het uitvoeren van hun werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap geeft 80,4% van de respondenten aan geen belemmering te ervaren, 15,9% wordt licht belemmerd en 3,7% sterk belemmerd. Werknemers die aangeven dat ze sterk belemmerd worden in hun werken zijn het minst vaak werkzaam in de financiële sector en vaker in de zorg werkzaam.

Aan de werknemers die aangaven een langdurige ziekte, aandoening of handicap te hebben is gevraagd of ze door hun (langdurig) ziekte, handicap of aandoening belemmerd worden bij het uitvoeren van het werk (n= 20.534). 53,8% van de werknemers geven aan dat ze licht (43,7%) of sterk (10,1%) belemmerd worden. Van de groep die sterk belemmerd wordt, zijn mensen het vaakst werkzaam in de industrie en de zorg en het minst in de financiële sector of de ICT.

Tabel 2. Belemmering bij het uitvoeren van een werk door langdurig, ziekte, aandoening of handicap 2019. Bron: NEA 2019

	Alle respondenten (n = 56.317)	Respondenten met een chronische aandoening (n=20.534)
Niet belemmerd	80,4%	46,2%
Licht belemmerd	15,9%	43,7%
Sterk belemmerd	3,7%	10,1%

WEA

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijkse enquête onder werkgevers naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid door en van bedrijven en instellingen in Nederland. In 2019 zijn ruim 4.400 werkgevers bevestigd.

In de WEA worden kwetsbare groepen gedefinieerd als mensen die langdurig werkloos, arbeidsgehandicapt of vroegtijdig schoolverlaters zijn. Aan de werkgevers is gevraagd of het inzetten van deze 'kwetsbare groepen' expliciet onderdeel is van de missie van het bedrijf. 10,4% geeft aan dat dit het geval is en 12% weet dit niet. Bij grotere vestigingen is dit vaker de missie dan bij kleine vestigingen. Daarbij is van de bedrijven die aangeven dat het hun missie is om kwetsbare groepen in te zetten 22,3% een non-profit organisatie. 20,4% van de werkgevers heeft in de afgelopen twee jaar bewust personen uit een of meer van de kwetsbare groepen in dienst genomen.

Tabel 3 laat zien dat meer dan de helft van de werkgevers (52,7%) geen acties uitvoeren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Ongeveer een kwart (23,7%) weet geen specifieke acties om arbeidsbeperkten in dienst te nemen. De actie die het meest wordt genomen is het bieden van een werkervaringsplek, stage of leerwerkproject (20,5%)

Tabel 3. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan om te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.407] ·
Bron: WEA 2019

Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen(- via bijvoorbeeld Social Return)	3,2%
Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen (via bijvoorbeeld functiecreatie/ functiedifferentiatie/ job carving)	2,2%
Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	20,5%
Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	3,1%
Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan (via insourcing, reshoring)	0,3%
Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten (via bijvoorbeeld gedeeld werkgeverschap/ regionale arbeids- of takenpool)	1,1%
Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	2,4%
Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	52,7%
Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	23,4%

Uit tabel 4 is af te lezen dat maar 17,1 % van de werkgevers ervaart dat er geen belemmeringen zijn om personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen. Het overgrote deel van de werkgevers ervaart wel belemmeringen. Wat als de meest voorkomende belemmering gezien wordt (50,8%) is dat het werk in het bedrijf zich niet leent voor iemand met een beperking.

Tabel 4. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=4.407].

Bron: WEA 2019

De verwachte kosten van begeleiding	10,6%
Financiële risico's door productiviteitsverlies	7,3%
De verwachte organisatorische rompslomp	9,8%
Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	50,8%
Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	3,0%
'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	9,6%
Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	17,1%
Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	11,2%
Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	11,8%

Van alle werknemers was in 2019 7% afkomstig uit kwetsbare groepen, 2 procentpunt meer dan in 2016 en de jaren daarvoor. Van deze diverse groep was de groep psychisch kwetsbaren de grootste (1,5%), gevolgd door werknemers met onvoldoende opleiding (1,3%) en langdurig werkzoekenden (1,1%). 1% bestond uit werknemers met een lichamelijke beperking en 0,8% met een verstandelijke beperking. De overige 0,5% zijn vluchtelingen of werknemers met een migratieachtergrond.

THEORY OF CHANGE PLATFORM WERK INCLUSIEF BEPERKING



IMPACT

In Nederland is er sprake van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen die kan en wil, een bijdrage aan de maatschappij levert (werk) en daarvoor op een zodanige wijze financieel wordt gewaardeerd dat men in het eigen levensonderhoud kan voorzien.

LONGTERM CHANGES

- A Mensen met een (arbeids)beperking** (die kunnen en willen) participeren op de arbeidsmarkt, op de manier die past bij hun ambities en mogelijkheden
- B Werkgevers** zijn inclusief, doordat ze zich medeverantwoordelijk voelen voor en de meerwaarde zien van de inzet en ontwikkeling van mensen met een beperking.
- C Het proces** van matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verloopt succesvol, doordat werkgevers en mensen met een beperking makkelijk met elkaar in contact komen en elkaar en elkaars mogelijkheden en behoeften kennen.

INTERMEDIATE CHANGES

C. Matching: Binnen het Platform Werk Inclusief Beperking weten werkgevers en de doelgroep elkaar te vinden, aansluitend bij elkaars ontwikkelmogelijkheden en behoeften.

A. Doelgroep: Binnen de initiatieven van het platform Werk Inclusief Beperking werken mensen met een beperking aan inzicht in wat ze willen (ambities) en kunnen (mogelijkheden) in werk en doen ze concrete ervaringen op met (stappen naar) werk.

B. Werkgevers: Binnen het platform Werk Inclusief Beperking hebben werkgevers kennis van en maken zij gebruik van effectieve middelen bij werving en selectie, aanstelling en duurzaam behoud van mensen met een arbeidsbeperking.

SHORT TERM CHANGES

C1 In een initiatief werken werkgevers, doelgroep en andere stakeholders samen aan het vinden van een passende match tussen vraag en aanbod.

A3 De deelnemers krijgen binnen een initiatief de kans om concrete werkervaringen op te doen en grijpt die ook aan binnen de mogelijkheden onderzocht bij A1 en A2.

A1 De deelnemers werken binnen een initiatief aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht.

B3 De werkgevers passen t.b.v. het initiatief de werving en selectie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.

B1 De werkgevers binnen een initiatief begrijpen wat het in dienst nemen van mensen met een beperking betekent en wat daar voor nodig is.

Invloed andere stakeholders, zoals gemeenten, intermediairen, maatschappelijke en zorgorganisaties.

A2 De deelnemers onderzoeken binnen een initiatief de mogelijkheden van wat men wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen).

B4 De werkgevers passen binnen een initiatief het werk aan aan de mogelijkheden van de doelgroep.

A4 De deelnemers krijgt steun vanuit de (sociale) omgeving.

B5 De werkgevers passen t.b.v. het initiatief de begeleiding aan in het werk

B2 De werkgevers werken binnen een initiatief aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden.

B6 De werkgevers passen de organisaties aan op de mogelijkheden van de doelgroep.

INITIATIEVEN EN ACTIVITEITEN

Initiatief 1
Common Grounds van Campus Woudhuis

Initiatief 2
Werken met WerkWeb-Autisme van Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA)

Initiatief 3

Initiatief 4

Denktank

Kennisdeling en uitwisseling

Onderzoek

Platform Werk Inclusief Beperking

Basisprincipes: Relationele karakter; Wederkerigheid en gelijkwaardigheid; Geaccepteerd worden (zoals je bent) en ervaringsdeskundigheid

GEBRUIKTE LITERATUUR

- Achbab, S., Bosselaar, H. (2020). *Beschut werk: het verhaal gaat door. Een narratieve analyse van de institutionele ontwikkelingen na invoering van de Participatiewet*. Amsterdam: Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Bakker, H., Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I., Peters, M. (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews*. Rotterdam: Ecorys.
- Barendrecht, J., Paalvast, M., Nieuwenhuis, D. (2017). *Zo werkt het. Ervaringen van mensen met een beperking met (zoeken naar) werk*. Utrecht: Ieder(in), MIND en Patiëntenfederatie Nederland.
- Beukema, L., Kuijpers, I. (2018). *Stilzitten is niets voor mij. Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk*. Groningen: Hanzehogeschool Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap.
- Bishesar, i., Bosselaar, H., & Oostburg, M. (2020). *Open Hiring: zijn wie je bent*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W. van, Ven, H.A. van de, Hazelzet, A.M. (2015). *Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk*. Leiden: TNO.
- Boertien, D. & Van Bakel, M. (2012). *Handreiking voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit de geestelijke gezondheidszorg*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Borghouts-van de Pas, I., & Freese, C. (2017). Inclusive HRM and employment security for disabled people: An interdisciplinary approach. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6.
- Boumans, J., Michon, H., Hulsbosch, L., Knispel, A., Lange, A. de. (2018). *Achterblijvende arbeidsparticipatie onder mensen met psychische problemen. Perspectieven van panelleden en re-integratieprofessionals. Deelonderzoek 5 – Landelijke Monitor Ambulantisering en Hervorming Langdurige GGZ 2018*. Utrecht: Trimbos Instituut.
- Brugt, C. van de, Kemkes, J., & Naaten, E. van der. (2018). *Een verkenning sociaal werkkoepel. inventarisatie arbeidsplaatsen en mogelijkheden tot samenwerking met sociale firma's en maatschappelijke organisaties*. Amsterdam: De Omslag.
- Bückmann, E., Dorscheidt, E., Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk. Objectieve informatie over de meerwaarde van beschut werk*. Houten: KokxDeVoogd. Uitgave van het kennispartnerschap voor sociale werkgelegenheid, een initiatief van Cedris en SBCM.

Burdorf A, Robroek S, Brouwer S e.a. (2016). *Kennissynthese Werk(en) is gezond; Een studie in opdracht van ZonMw*. Den Haag: ZonMw.

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.

CBS (2016). *Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS Statline (2021a). *Gezondheid en Zorggebruik; Persoonskenmerken*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS Statline (2021b). *Personen met indicatie naar gebruik Wlz-zorg; indicatie, leveringsvorm, zzp*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS Statline (2021c). *Gezondheidsmonitor; bevolking 18 jaar of ouder, regio, 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS, TNO (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019*. Den Haag: CBS, TNO.

CBS, TNO (2020). *Werkgevers Enquête Arbeid 2019*. Den Haag: CBS, TNO.

Cedris. (2017). *Detacheren met impact. Een verkenning naar het publiek-private detachingsbedrijf*. Utrecht: Cedris.

Dekker, F. (2018). New deal jeugdwerkloosheid: sterker door samenwerking. *Sociaal Bestek*, 80, pp.38-40 (2018).

Drijvers, A., Engelen, M. (2018). *De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek. Met de jobcoach lukt het wel!* Leiden: De Beleidsonderzoekers.

Duif, M., & Berg, L van den. (2020). *Feiten en Cijfers over het aantal mensen met een beperking*. Ede: Allesoversport.nl.

Duijvestijn, P. (2012). *Methodebeschrijving Begeleid Werken – een individuele, vraaggerichte benadering. Databank Effectieve sociale interventies*. Utrecht: Movisie.

Echtelt P, Sadiraj K, Hof S, Muns S, Karpinska K, Das D, & Versantvoort M. (2019). *Eindevaluatie van de participatiewet*. Den Haag: SCP.

Eekert, P. van. (2017). *Samen werken aan werk. Psychische aandoeningen en werk: wat we weten, wat we kunnen doen*. ARCO SZ.

Eijkel, R. van, Gerritsen, S., Sadiraj, K., Versantvoort, M. (2020). *De brede baten van werk*. Den Haag: CPB/SCP publicatie.



Elswijk, E. van, Houten, M. van. (2020). *De drempel over. Veertien inspirerende voorbeelden van ondersteuning bij participatie van dak- en thuislozen en mensen met psychische kwetsbaarheid*. Utrecht: Movisie.

Erp, N. van, Wezep, M. van, Meijer, A., Henkes, H., Rooijen, S. van. (2011). *Werk en opleiding voor ervaringsdeskundigen. Transitie-experiment Eindhoven*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Erp, N. van, Rijkaart, A.M., Boertien, D., Bakel, M. van, Rooijen, S. van. (2012). *Vernieuwende inzet van ervaringsdeskundigheid. Evaluatieonderzoek in 18 ggz-instellingen*. Utrecht: Trimbos-instituut & Kenniscentrum Phrenos.

Fermin, B., Looze, M. de, Hazelzet, A. (2019). *Kansen van technologie voor mensen met een arbeidsbeperking. Ervaringen uit pilots bij sociale werkbedrijven*. Den Haag: CAOP.

Franken, M., Mateman, H. (2019). *Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Utrecht: Movisie.

Gerritsen, M., Hal, L. van, Meesters, J., Bodegom, B. van, Verharen, L. (2017). Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice* – 2018 – Volume 27, Issue 1, pp. 4–23

Gielen, M., Gercama, L., Sax, M., Engelen, M., Aarts, L., Ruig, L. de, Bunt, S. (2018). *Loonkosten-subsidie en loondispensatie – De werking en effectiviteit van beide instrumenten. Eindrapport*. Den Haag: APE Public Economics & De Beleidsonderzoekers.

Graaf-Zijl, M. de, Hek, P. de, Toorn, A-J. van der, Vleeschouwer, E. de. (2019). *Werkenden met een jobcoach. Hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt?* Amsterdam: UWV Strategie, Beleid en Kenniscentrum.

Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M. (2014). *Op weg naar effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor Nederlandse gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.

Groenewoud, M., & Mallee, L. (2016). *Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar? Op weg naar effectiever en duurzamer matches*. Amsterdam: Regioplan.

Grosscurt R, Knapen J, Menting J, Hulsbosch L & Boeijs H (2019). *Meting overkoepelende indicatoren programma Onbeperkt Meedoen! 2016-2018*. Utrecht: Nivel en Trimbos-instituut.

Gründemann, R. (2018). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor HRM*, 2018(2).

Hal, L. van (2013). *Working on Activation. Analyses of stories about vocational rehabilitation of people with disabilities in the Netherlands*. Dissertation University of Maastricht.

Hal, L. van (2014). Re-integratie van arbeidsgehandicapten kan beter. *Sociale Vraagstukken*, 12 maart 2014.

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.

Heide, E. van der, Haseloop, T., Loer, M. (2019). *Arbeidsmarktanalyse 2019. Een inzage in de noordelijke arbeidsmarkt*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Hento, I. (2018). *UWV Kennisverslag. Bepalen noodzakelijke begeleiding bij arbeidsparticipatie*. Kenniscentrum UWV.

Huvenaars, N., Janus, A. (2020). *Mensen met een beperking aan de slag helpen. Instrumenten en stappenplannen voor werkgevers per doelgroep van de banenafpraak*. Den Haag: AWWN.

Ieder(in). (2020). *Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt*. Utrecht: ieder(in).

Kalshoven F, Kossen J, & Zonderland S (2020) *Investeren in mensen; Bouwstenen van een regeerakkoord over werken, leren en verzekeren*. Amsterdam: De Argumentenfabriek.

Klein, M. van der, Hal, L. van. (2019). *Maatwerk in wonen. Verkenning van de aard en de omvang van zelfstandige woonwensen van mensen met een beperking*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klein, M. van der, Lünnevan, K., Oudenampsen, D. (2009). *Beperkingen, recht en gelijkheid. Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 2003-2008*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klerk, M. de, Prins, M., Verhaak, P., & Berg, G. van den. (2012). *Mensen met meervoudige problemen en hun zorggebruik*. Den Haag: Raad voor de Volksgezondheid en Zorg.

Knapen, J., Grosscurt, R., Schelven, F. van, Boeije, H. (2020). *Het werkt anders. Handreiking om de arbeidsparticipatie van mensen met een visuele of auditieve beperking te bevorderen*. Nivel: Utrecht.

Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Sax, M., Witkamp, A., Stroeker, N. (2018). *Jonggehandicapten onder de Participatiewet*. Amsterdam: SEO & Panteia.

Korf, A., Snoek, L., Dijk, M. van, Tettero, N., Rotterberg, S., Panhuijsen, S. (2019). *Samenwerken met sociaal ondernemers. Zakboek voor ambtenaren*. Amsterdam: Social Enterprise NL.

Kremer, M., & Meer, J. van der (2020). Een betere bijstand: Van verwaarlozing naar echte aandacht. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, Najaar 2020 3, 10-15.

Lange, A. de, Michon, H., Erp, N. van, Kroon, H. (2020). *Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching*. Utrecht: Trimbos Instituut.

- Looze, M. de, Hazelzet, A. (2019). *Meer mensen aan het werk door inclusieve technologie?* Leiden: TNO.
- Lub, Vasco. (2019). *Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking?* Utrecht: Movisie.
- Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M., Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten Duurzaam aan het Werk*. Amsterdam: Regioplan.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020). *Detacheren werkt! Eindrapport Verkenning detachingsvarianten*. Arnhem: ministerie SZW.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2019). *Voortgangsrapportage 2019 Onbeperkt Meedoen!*. Den Haag: VWS
- Mulders, H. (2014). Geschikt werk voor geschikte mensen, *UKV 2014-2*, p. 23-28.
- Programmaraad. (2017). *Mensen met een beperking aan de slag! Handreiking voor de dienstverlening aan werkgevers*. Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt: Divosa, VNG, UWV, Cedris.
- 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*. Utrecht: NIVEL.
- Putman, L., Woittiez, I. (2020). *Meer meedoen. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- PwC. (2018). *Het bouwen van een ecosysteem voor sociaal ondernemerschap: de geleerde lessen uit Nederland. Van 'black hole' naar een substantiële factor in duurzame verandering*. Amsterdam: PwC.
- Rijk, A. de. (2018). *Arbeidsre-integratie blijft mensenwerk*. Inaugurale reden. Maastricht: Maastricht University.
- 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.
- RIVM (2018), *Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2018. Een gezond vooruitzicht*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. VTV-2018.
- 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.
- Scholing, A., Oden, P. (2018). *Behoeftepeiling Arbeidspool. Uitkomsten van een enquête naar de behoefte aan een arbeidspool bij bedrijven en instellingen uit de arbeidsmarktregio Groningen*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.



Sonsbeek, J.M. van, Berkhout, E., Gercama, L. (2020). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid. Update sociale zekerheid*. Den Haag: CPB.

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

Stavenuiter, M., Bulsink, B., Klein, M. van der. (2014). *De waarde van werk. Samenwerking sociale werkvoorziening en zorg*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Strickland, D.C., Coles, C.D., Southern, L.B. (2013). JobTIPS: a transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 2013 Oct;43(10):2472-83.

Swart, L., Visser, D. (2019). *Jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt in beeld. CPB notitie*. Den Haag: CPB.

Verlaat, T., de Kruijk, M., Rosenkranz, S., Groot, L., & Sanders, M. (2020). *Onderzoek Weten wat werkt: samen werken aan een betere bijstand*, Eindrapport. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Versantvoort, M., Putters, K. (2020). Naar nieuwe scheidslijnen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een pleidooi voor uitvoerbaarheid van beleid. *Beleid en Maatschappij*, 2020(47), 2.

Vooijs, M., Putnik, K., Hermans, L., Fermin, B., Hazelzet, A., Genabeek, J. van. (2019). *Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking*. Den Haag: TNO

Weerman, A., Jong, K. de, Karbouniaris, S., Overbeek, F., Loon, E. van, Lubbe, P. van der. (2019). *Professioneel inzetten van ervaringsdeskundigheid*. Amsterdam: Boom Hoger onderwijs.

Woittiez, I., Putman, L. (2016). Op weg naar werk. *TPEdigitaal*, 2016 jaargang 10(1), 27-36.

WRR (2020) *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.



COLOFON

Financier: Goldschmeding Foundation

Auteurs: Monique Stavenuiter, Micky Out, Leyla Reches, Marian van der Klein

De literatuurstudie is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform Werk Inclusief Beperking

De publicatie kan gedownload worden via onze websites:

www.movisie.nl/platformwerkinclusiefbeperking

www.verwey-jonker.nl

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.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

VERWEY
JONKER Instituut

