

## TNO-rapport

**Arbeid**  
Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

2010.075/20500/01.02

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

## Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden

## Eindrapportage

## UWV-subsidieonderzoek naar succesvolle begeleiding

21 januari

2010

Auteur

Edwin de Vos

Projectleden

Tanja de Jong, Gerbrich Akkerboom, Anjo Lankhorst, Shirley Oomens, Jan Besseling, Saskia Andriessen, Jenny Huijs, Marga van der Zwaan, Cees Wevers, Heleen Paagman, Sohaila el Marini, Henk Sonneveld.

Begeleidingscommissie:

Wouter van Ginkel (Werkgeversforum Kroon op het Werk),  
Maureen van der Pligt (Kingmaschool),  
Arjan Theil (Curium Leiden, tot maart 2009),  
Jacqueline Kool (kennis manager Disability Studies,  
Ed Berendsen (UWV Kenniscentrum),  
Rianne van Alphen (Ministerie van SZW, tot medio 2008),  
Marcel Einerhand (Ministerie van SZW, tot eind 2008),  
Letty Raaphorst (Ministerie van SZW).

Subsidiënt UWV:

Liesbeth Vis

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

*“Niet meedoen is geen optie. Over ons beslissen zonder ons ook niet”*

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1 De jongeren in het onderzoek</b>	<b>6</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	6
1.2 Extra kwetsbare jongeren en adolescenten	7
1.3 Jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden	7
1.4 Volumeontwikkeling van de Wajong	9
1.5 Leeswijzer	12
<b>2 Doel, vraagstelling en uitwerking onderzoek</b>	<b>13</b>
2.1 Doel onderzoek	13
2.2 Begeleiding naar en bij werk als remedie	14
2.3 Onderzoeksmodel	15
2.4 Participatiestatus	18
2.5 Onderzoeksvragen	20
<b>3 Persoonlijke ondersteuning door de begeleider</b>	<b>23</b>
3.1 Inleiding	23
3.2 Historie van begeleidwerken en persoonlijke ondersteuning	23
3.3 De jongeren die het betreft	26
3.4 Voortraject en scholing	28
3.5 Hoogste treden op de ladder: tijdelijk of vast regulier werk	31
3.6 Tijd en betaling voor activiteiten	36
3.7 Professionalisering	37
3.8 De beroepsgroep en re-integratiebranch	40
3.9 Weinig keten samenwerking	42
3.10 Conclusie	43
<b>4 Panelstudie onder jongeren en adolescenten</b>	<b>46</b>
4.1 Inleiding, onderzoeksvragen en hypothesen	46
4.2 Onderzoeksmethoden	49
4.3 Analyses	55
4.4 Resultaten stap 1: univariate analyses	56
4.5 Resultaten stap 2: bivariate analyses	63
4.6 Resultaten stap 3: multivariate analyses	72
4.7 Conclusie en discussie	77
<b>5 Kosten en baten</b>	<b>86</b>
5.1 Inleiding	86
5.2 Aantal P/O en jobcoachvoorzieningen	86
5.3 Integrale kosten van begeleidwerken	87
5.4 Baten ook maatschappelijk	89
5.5 Conclusies	90
<b>6 Beschouwing, conclusies en aanbevelingen</b>	<b>91</b>
6.1 Aanleiding	91
6.2 Onderzoeksdoel en -vragen	92
6.3 Methode van onderzoek	92
6.4 De jongeren en adolescenten op de participatieladder	94
6.5 Belemmerende en bevorderende factoren	95
6.6 Factoren die samenhangen met de juiste begeleiding	101
6.7 Kosten en baten	104
6.8 Adviezen	107

6.9	Een protocol voor arbeidstoeleiding en samenwerking .....	109
6.10	Aanvullend onderzoek .....	110
<b>7</b>	<b>Referenties .....</b>	<b>112</b>
<b>A</b>	<b>Meetinstrumenten .....</b>	<b>118</b>
<b>B</b>	<b>Selectieve uitval onderzoeksgroep .....</b>	<b>122</b>
<b>C</b>	<b>Vergelijking panelleden met werkende Wajongeren.....</b>	<b>124</b>
<b>D</b>	<b>Beschrijving steekproef .....</b>	<b>131</b>
<b>E</b>	<b>Gebruikt diagnose categorieën .....</b>	<b>135</b>
<b>F</b>	<b>Participatiestatus .....</b>	<b>137</b>
<b>G</b>	<b>Verandering van participatiestatus.....</b>	<b>140</b>
<b>H</b>	<b>Verandering participatiestatus werkenden .....</b>	<b>143</b>
<b>I</b>	<b>Verschillen tussen mannen en vrouwen .....</b>	<b>146</b>

## Voorwoord

Aan het project *Routekaart naar werk* hebben veel mensen bijgedragen. De vertegenwoordigers van UWV, dat als subsidiënt dit project mogelijk maakte, danken wij in de eerste plaats. De vertegenwoordigers van het Werkgeversforum Kroon op het Werk, de Kingmaschool, Curium Leiden, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van UWV in de begeleidingscommissie zijn wij erkentelijk voor hun inhoudelijke inbreng en voor de bereidheid om mee te denken over de uitvoering van het onderzoek en de conclusies. In het bijzonder danken we daarbij de leden die het eindrapport beoordeelden, te weten Jacqueline Kool (kennismanager Disability Studies in Nederland), Maureen van der Pligt (directielid Kingmaschool en raadslid Amsterdam), Ed Berendsen (UWV Kenniscentrum) en Letty Raaphorst (Ministerie SZW).

De vertegenwoordigers van de drie jobcoachbedrijven Sterk in Werk, de Overstap en Zuidwester voor Werk willen we graag bedanken voor hun medewerking bij de interviews en de drie metingen voor de panelstudie én voor hun constructieve inbreng in de bijeenkomsten van de begeleidingscommissie en de twee expertmeetings.

Zeer veel dank zijn wij verschuldigd aan de 232 jongeren voor hun deelname aan het panelonderzoek. Zij zijn de echte ervaringsdeskundigen die met steun van een werkbegeleider op weg naar of aan het werk zijn.

Ondanks de inzet van deze mensen en de onderzoekers bevat het onderzoek ongetwijfeld discussiepunten en wellicht een onvolkomenheid. Die nemen wij natuurlijk voor onze eigen verantwoordelijkheid.

Hoofddorp, 12 januari 2010

Wouter van Ginkel, voorzitter begeleidingscommissie

Edwin de Vos, projectleider

# 1 De jongeren in het onderzoek

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

TNO deed, op basis van subsidie van UWV, onderzoek naar de manier waarop jongeren met gedragsmoeilijkheden kunnen worden begeleid naar werk. TNO voerde onder meer gesprekken met ruim 230 jongeren met gedragsmoeilijkheden, variërend van ADHD tot psychiatrische stoornissen, en hun begeleiders of jobcoaches. Die begeleiders houden contact met de sociale omgeving van de jongere, bespreken knelpunten op de werkplek en trainen zonodig in arbeid en sociale vaardigheden. De vraag is hoe cruciaal een goede persoonlijke ondersteuning is voor succes van deze jongeren op de werkplek en of daarmee de volume ontwikkeling van de Nieuwe Wajong kan worden beïnvloed.

Eind 2009 werden er ongeveer 190.000 Wajong-uitkeringen verstrekt<sup>1</sup>. De verwachting is dat het aantal personen dat een Wajong-uitkering gaat ontvangen verder zal stijgen, ondanks de invoering van de nieuwe Wajong vanaf 1 januari 2010. Gecumuleerde cijfers laten zien dat over de gehele levensloop zelfs ongeveer 1 op de 16 jongeren een Wajong-uitkering zal krijgen<sup>2</sup>.

Vooraf het percentage nieuw instromende Wajongers tot 25 jaar met een ontwikkelingsstoornis (verstandelijke beperking, autistische stoornis of ADHD) neemt sterk toe. In 2008 en 2009 had ongeveer 60% van de instroom een ontwikkelingsstoornis. Het percentage nieuwe instroom met somatische ziektebeelden was ongeveer 14% en neemt wat af. Ongeveer 25% van de nieuwe instroom heeft psychische ziektebeelden (persoonlijkheidsstoornis, stemmingsstoornis, schizofrenie of overige psychische ziektebeelden). De verwachting is dat dit percentage na aanvankelijke stijging de komende jaren zal gaan dalen<sup>3</sup>.

De re-integratieverantwoordelijkheid van UWV voor jonggehandicapten met ernstige ontwikkelingsstoornissen strekt zich nu al uit over tienduizenden personen en zal de komende jaren toenemen. Over de mogelijkheden om deze jongeren en adolescenten aan het werk te krijgen was nog weinig bekend. TNO wil met dit onderzoek iets aan die kennisleemte doen. De vraagstelling vindt u in hoofdstuk 2.

### *Transitie naar volwassenheid en een werkend bestaan*

De transitie van adolescentie naar volwassenheid wordt gekenmerkt door het bereiken van een aantal kritieke sociale doelen. Belangrijk is het verwerven van een betaalde baan en afronden van daarvoor noodzakelijke beroepsopleidingen en –trainingen. Andere sociale doelen zijn het verwerven van vaardigheden om zelfstandig te wonen, om een huishouding te voeren en het verkrijgen van voldoende middelen daarvoor<sup>4</sup>. De hoge snelheid waarmee verondersteld wordt dat jongeren op weg naar volwassenheid de juiste sociale vaardigheden ontwikkelen is niet vergelijkbaar met die in andere levensfasen.

---

<sup>1</sup> UWV 09/05 AO Ramingen 2009-I.

<sup>2</sup> Zie paragraaf 1.4 Volumeontwikkeling van de Wajong.

<sup>3</sup> Zie UWV, UKV 2009-III. De groep Wajongers die op latere leeftijd instroomt (vaak vanuit de Bijstandwet) heeft gemiddeld een ander soort ziektebeeld. Zij hebben vaker psychiatrische ziektebeelden, zoals persoonlijkheidsstoornissen en schizofrenie, dan andere jonggehandicapten. Dit soort ziektebeelden kan ook vaak pas op wat latere leeftijd worden vastgesteld. De doorstroom vanuit de Bijstand neemt waarschijnlijk af.

<sup>4</sup> Mason ea., Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative. The Journal of behavioral Health Services & Research, 2008.

Hoewel dit een probleem van alle tijden is, lijkt in de moderne samenleving de complexiteit van de route waarlangs sociale doelen bereikt worden verder toegenomen te zijn. Het is steeds belangrijker geworden goed te kunnen communiceren met anderen over individuele doelen, zoals werk en de bijbehorende opleiding. De toegenomen kans om tijdens de transitie naar volwassenheid risicogedrag te vertonen, zoals alcohol- en drugsmisbruik, onbeschermde seks of criminele activiteiten, compliceert verder de uitdagingen die jongeren het hoofd moeten bieden. De mogelijke negatieve gevolgen van risicogedrag zijn schooluitval, baanverlies, dakloosheid, zwerven, detentie en tienerzwangerschap. Deze fungeren als “ontwikkelingshindernissen” doordat zij het bereiken van aan transitie gerelateerde sociale doelen in gevaar brengen en anderzijds de gezondheid en het welzijn bedreigen.

## **1.2 Extra kwetsbare jongeren en adolescenten**

Voor jongeren en adolescenten met ernstige gedragsstoornissen vanwege psychische stoornissen is het lastiger de juiste vaardigheden te verwerven die noodzakelijk zijn voor een optimale transitie naar volwassenheid. Zij lopen meer kans te worden geconfronteerd met problemen bij het bereiken van de sociale doelen. Vanwege geringere competenties en eerder ervaren ontwikkelingshindernissen lopen jongeren met ernstige gedragsstoornissen een groot risico op het ervaren van negatieve uitkomsten van hun transitie naar volwassenheid. Het gaat dan onder meer om jongeren met een stoornis in het autisme spectrum, met emotionele en gedragsmatige problemen, waaronder ADHD en psychiatrische problemen, jongeren met een verstandelijke beperking of combinaties van dergelijke stoornissen.

Steeds meer jongeren in Nederland krijgen op vroege leeftijd een Lvg (Licht verstandelijke gehandicapte) of psychiatrisch ‘etiket’, dat een voorbode is voor komende transitieproblemen, zoals heel moeilijk een baan kunnen vinden. Het gaat om zo’n 600.000 jongeren onder de 23 jaar<sup>5</sup>.

Studies onder jongeren en jongvolwassenen met ernstige gedragsproblemen tonen aan dat een groeiend aantal een verleden heeft van opsluiting in inrichtingen en tehuizen, huiselijk geweld of seksueel misbruik. Ook de resultaten op andere kritieke sociale doelen zijn slecht, zoals onderwijs, huisvesting en gezondheid(zorg)<sup>6</sup>. Een ruime meerderheid van deze jongeren heeft bijvoorbeeld geen startkwalificatie, is werkloos en woont niet zelfstandig. Daarbij geldt voor Nederland dat veel van hen na hun 18de jaar een uitkering ontvangen. Alleen al in 2009 zullen naar schatting 15.000 jongeren met een gedragsstoornis een Wajong uitkering krijgen toegewezen<sup>7</sup>.

Uit studies blijkt overigens ook dat als adolescenten en volwassenen met een gedragsstoornis die wel regulier betaald werken, ze ook meer kans hebben op andere levensterreinen hun sociale doelen te bereiken. Werk heeft daarbij een ‘therapeutische werking’<sup>8</sup>. Het is daarom zinvol na te gaan hoe jongeren en adolescenten geholpen kunnen worden in hun transitie naar volwassenheid door hen te ondersteunen op de onzekere route naar werk.

## **1.3 Jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden**

We beschrijven hier kort enkele van de karakteristieken van de jongeren die behoren tot de doelgroep van deze studie.

---

<sup>5</sup> Riel, van. SER Magazine, juni 2009. De SER gaf op verzoek van minister Rouvoet eind 2009 een advies om probleemjongeren meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

<sup>6</sup> Mason ea., 2008.

<sup>7</sup> UWV UKV 2009-III.

<sup>8</sup> Blonk e.a. 2007.

De jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden vanwege psychische stoornissen kunnen op diverse wijzen worden ingedeeld<sup>9</sup>. Wij noemen hier drie hoofdgroepen:

1. Jongeren met een verstandelijke beperking.
2. Jongeren met een stoornis in het autisme spectrum.
3. Jongeren met emotionele en gedragsmatige problemen te weten:
  - Gedragsmatige of externaliserende gedragsstoornissen.
  - Emotionele gedragsstoornissen.
  - Overige gedragsstoornissen.

#### *1. Jongeren met verstandelijke beperkingen*

Van de jongeren met verstandelijke beperkingen wordt alleen van degenen met een lichte verstandelijke beperking verwacht dat zij regulier aan het werk komen<sup>10</sup>. Een groot deel van de groep jongeren met psychiatrische en gedragsproblemen is licht verstandelijk gehandicapt of 'Lvg-er'<sup>11</sup>.

Kenmerkend voor personen met Lvg-problemen is dat zij:

- Intellectueel laag functioneren.
- Een beperkt sociaal aanpassingsvermogen hebben.
- Behoeft hebben aan ondersteuning en structuur.

#### *LVG aantallen*

Volgens het Landelijk Kenniscentrum LVG zijn er in 2006 bij benadering 30.000 AWBZ-indicaties afgegeven voor zorg voor jongeren met Lvg-problemen met ernstige gedragsproblemen. De oorzaak van moeilijk functioneren en ernstige gedragsproblemen ligt vaak niet alleen in de verstandelijke beperking. Er is een mix met bijvoorbeeld psychiatrische stoornissen of een anti-sociale leefomgeving. De Lvg-jongere groeit vaak op in een dergelijke omgeving (mishandeling, financiële problemen, relatieproblemen tussen ouders, pedagogische onmacht en psychiatrische problematiek van de ouders). Naar schatting 30% van de Lvg-jongeren heeft Lvg-ouders. Rond de 65% van de Lvg-groep is van het mannelijk geslacht.

Over het algemeen wordt de groep Lvg onderscheiden via een IQ-score van tussen de 50 en 85. Ongeveer 440.000 jongeren tussen de 5 en 18 jaar, circa 15% van de bijna 3 miljoen jeugdigen, valt binnen deze groep. De groep met een IQ-score van 71 tot 85 wordt ook als zwakbegaafd aangeduid (DSM-IV).

De Lvg'er is vaak een zorgmijder. Hij zoekt niet snel hulp en veel zwerfjongeren hebben dan ook een Lvg-probleem (in Nederland rond de 2.000). In het kader van afspraken om deze jongeren op te vangen wordt begeleid wonen ontwikkeld, wordt er dagbesteding georganiseerd en wordt een uitkering aangevraagd. In het verleden was dat vaak een WWB-uitkering, maar het wordt in toenemende mate Wajong.

In 2008 werd de indicatiestelling voor zorg voor de Lvg-groep door bureau Jeugdzorg overgenomen. Een deel van de Lvg jongeren wordt geplaatst in orthopedagogische behandelcentra en is dan in de regel niet in staat te werken. Veel van de Lvg'ers volg(d)en les op praktijkscholen en VSO-scholen. Deze scholen werken voor de arbeidstoeleiding samen met organisaties voor Begeleid Werken en SW-bedrijven.

<sup>9</sup> De groep jongeren komt sterk overeen met clusters drie en vier zoals die op het speciaal onderwijs worden gehanteerd. Cluster 1: scholen voor meervoudig gehandicapte blinden of slechtzienden; Cluster 2: scholen voor meervoudig gehandicapte doven en slechthorenden, spraak- en taalmoeilijkheden; Cluster 3: ZMLK, Tytyl, Mytyl, langdurig zieke kinderen met somatische problematiek; Cluster 4: ZMOK, ZMOLK, psychische problematiek. De Wajongtoename hangt samen met beide laatste clusters.

<sup>10</sup> Berendsen e.a., 2008.

<sup>11</sup> Besseling e.a., 2007.



Werken is voor de Lvg-groep moeilijk, maar ook zeer essentieel voor een stabiele structuur in het leven. De groep is goed te prikkelen met beloning, sancties en goede begeleiding. Dit gebeurt bijvoorbeeld via prikkels met de Wajong-uitkering. Ongeveer 40% van de jongeren met Lvg-problemen die in behandeling zijn, komen in aanmerking voor een Wajong-uitkering.

### *2. Jongeren met autismespectrum stoornissen*

Stoornissen in het autismespectrum worden in de DSM-IV-classificatie met de term pervasieve ontwikkelingsstoornis<sup>12</sup> beschreven. Dit spectrum van stoornissen kenmerkt zich door stoornissen in de omgang met de mensen en dingen, in spraak en taal, in de motoriek en in de prikkelverwerking. Symptomen van stoornissen in het autismespectrum verschillen per jongere qua intensiteit en massaliteit waarmee de symptomen zich manifesteren. Vier ontwikkelingsstoornissen worden onderscheiden: de autistische stoornis, het Rett-syndroom, de desintegratieve stoornis van de kinderleeftijd en de stoornis van Asperger. Daarnaast is een algemene categorie aangeduid met de term pervasive developmental disorder not otherwise specified (PDD-NOS)<sup>13</sup>. Op basis van voornamelijk buitenlands onderzoek wordt aangenomen, dat tenminste 60 op elke tienduizend personen lijden aan een autismespectrum stoornis. Mensen met een autisimestoornis hebben in toenemende mate problemen met het vinden en behouden van werk<sup>14</sup>. Net als bij de andere gedragsstoornissen wordt dat niet in de laatste plaats veroorzaakt door gebrekkige communicatievaardigheden.

Deze maken een steeds belangrijker deel uit van de arbeidsvaardigheden, waarover de werknemers moeten kunnen beschikken. Vandaar dat deze stoornissen in toenemende mate een beperking voor werk opleveren.

### *3. Jongeren met emotionele en gedragsmatige problemen*

Emotionele en gedragsmatige problemen worden vaak in twee deelgebieden ingedeeld:

- Gedragsmatige of externaliserende gedragsstoornissen, zoals agressief of asociaal en delinquent gedrag. De omgeving ondervindt hinder van dit gedrag. Voorbeelden zijn ADHD-stoornissen.
- Emotionele ‘naar binnen gerichte’ of internaliserende stoornissen, zoals teruggetrokkenheid, psychosomatische klachten, angsten, depressieve klachten en emotionele reactiviteit.

Indien men uitgaat van de resultaten van een aantal cross-sectionele studies naar deze problemen is er slechts een beperkte stijging te zien in de prevalentie van gedragsmatige en emotionele problemen. Als men echter kijkt naar het aantal jongeren dat in aanraking komt met jeugdhulpverlening en justitie dan is wel een duidelijke stijging te zien.

Tenslotte is er nog een groep van ‘overige’ jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Het kan dan gaan om kinderen met een te sterke moederbinding, eetstoornissen en ‘moeilijk’ gedrag waarvoor nog geen medische indicatie is afgegeven.

## **1.4 Volumeontwikkeling van de Wajong**

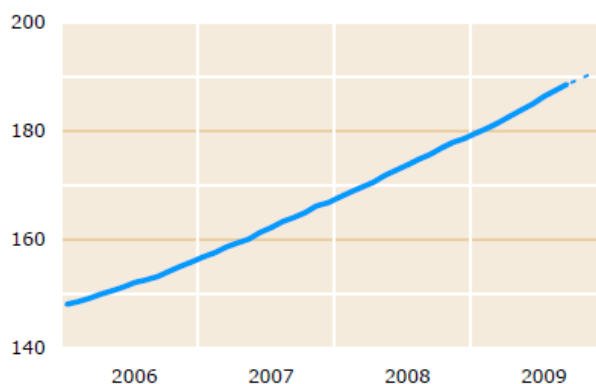
Veel van de bovengenoemde jongeren komen vanaf hun 18de jaar in aanmerking voor een Wajong-uitkering. De afgelopen jaren is de instroom in de Wajong toegenomen. Deze stijgt vooral sterk sinds 2001. De uitstroom is niet meegestegen, met als resultaat dat het aantal lopende Wajong-uitkeringen toeneemt.

<sup>12</sup> Vertaling van pervasive developmental disorder.

<sup>13</sup> Verhulst e.a., 2003.

<sup>14</sup> Gezondheidsraad, Autisme spectrumstoornissen: een leven lang anders, september 2009.

Waren er in 2000 nog 127 duizend lopende Wajong-uitkeringen, in 2008 waren dit er al bijna 180 duizend. Het aantal Wajong-toekenningen is ten opzichte van 2001 meer dan verdubbeld. In 2001 bedroeg de instroom 7,0 duizend Wajong-toekenningen. Zoals te zien valt in figuur 1.1 waren er in 2009 ongeveer 16,9 duizend Wajong-toekenningen. Dat is een stijging van 140% ten opzichte van 2001<sup>15</sup>.



	raming							
	2007	2008	2009	2009				
	totaal	totaal	totaal	mei	jun	jul	aug	sep
Wajong								
nieuwe uitkeringen	15	16	17	1,5	1,4	1,8	1,4	1,4
beëindigde uitkeringen	4	4	5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
aantal uitkeringen	167	179	191	183,9	185,0	186,4	187,5	188,6
12-maandsgem.	162	173	186	178,2	179,2	180,3	181,4	182,4

Figuur 1.1: Volumeontwikkeling Wajong 2007-2008 (Bron: UWV CT2009-09)

Volgens ramingen werden er eind 2009 ongeveer 190.000 Wajong-uitkeringen verstrekt. In dat jaar ontvangt ongeveer 4,5% van alle 18-jarigen (1 op de 22) een Wajong-uitkering<sup>16</sup>. Ongeveer 30% van de uitkeringen wordt (soms ruim) na het 19e jaar toegekend. Daarom is de verwachting dat het aantal personen dat een Wajong-uitkering gaat ontvangen nog verder stijgt. Gecumuleerde cijfers laten zien dat over de gehele levensloop zelfs ongeveer 1 op de 16 jongeren een Wajong-uitkering zal krijgen, die in principe tot de leeftijd van 65 kan doorlopen<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> UKV 2009-III.

<sup>16</sup> UWV 09/05 AO Ramingen 2009-I.

<sup>17</sup> Het lukt UWV steeds beter om in deze cijfers alle instroom in de Wajong mee te nemen: dus ook op latere leeftijd. Een voorbeeld: Het aantal Wajong-toekenningen (13.575) lag in 2006 30% hoger dan in 2005. Voor 2005 geldt dat aan 3,7% van de 18 jarigen (dat is 1 op de 27 jongeren) een Wajong-uitkering is toegekend op 18-19 jarige leeftijd en dat gecumuleerd over de hele levensloop 5,3% van de 18-jarigen (dat is 1 op de 19 jongeren) een Wajong-uitkering gaat ontvangen.

*Verwachtingen*

De instroom in de Wajong in 2009 is ten opzichte van 10 jaar eerder verdrievoudigd. Voor 2009 gaat UWV uit van bijna 17.000 Wajong-toekenningen. Voor toekenning is de medische toestand op 17-jarige leeftijd beslissend. Daarom is de medische toestand van de jongeren een goede indicatie voor de omvang van de doelgroep (met uitzondering van een beperkte groep, die tijdens de studie nog arbeidsongeschikt wordt).

Als gevolg van de gestegen instroom voorspellen prognoses van UWV bij ongewijzigd beleid in 2020 bijna 300.000 personen met een Wajong-uitkering en in 2040 ruim 430.000. Dat is bijna drie maal zoveel als het aantal ultimo 2006. De uitgekeerde bedragen in het kader van de Wajong kunnen dan gaan oplopen tot 4 miljard euro per jaar.

Of dat ook daadwerkelijk zal gebeuren hangt echter af van de gevolgen van de nieuwe Wajongwet die op 1 januari 2010 ingaat. De verwachting is dat de nieuwe wet een drukkend effect heeft op de instroom en een verhogend effect op de uitstroom. Wat het gevolg zal zijn van de nieuwe wet is echter nog zeer onzeker.

In 2008 had 59% van de nieuwe Wajong-instroom een ontwikkelingsstoornis (verstandelijke beperking, autistische stoornis of ADHD), had 14% somatische ziektebeelden en 25% psychische ziektebeelden (persoonlijkheidsstoornis, stemmingsstoornis, schizofrenie of overige psychische ziektebeelden). De verwachting is dat een groot deel van hen met de nodige ondersteuning zal kunnen werken in een reguliere baan of in een vorm van beschutwerken (bijvoorbeeld WSW).

#### 1.4.1 *Arbeid en arbeidspotentieel*

Onderzoek toont aan dat er sprake is van een lichte stijging van het aandeel Wajongers waarvan verwacht wordt dat ze op medische gronden duurzaam wel arbeidsmogelijkheden hebben<sup>18</sup>. UWV, de bron van dit onderzoek, verwacht dat bij 70% van de nieuwe instroom niet uitgesloten kan worden dat zij mogelijkheden hebben tot loonvormende arbeid. UWV verwacht echter dat maximaal 50% ook echt begeleid kan worden naar loonvormende arbeid in een reguliere baan of in een vorm van beschut werken. En dan moet alles meezitten<sup>19</sup>.

Volgens UWV-gegevens over 2007 is de arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep 18-24 jaar (33%) het hoogst. Onderzoek op UWV-gegevens uit 2006 leert dat de groep Wajongers waarbij UWV arbeidsparticipatiemogelijkheden, ziet groter is dan de 33 % die op dat moment in arbeid participeerde. Onderzoek door het RWI vermeldt dat er medio 2008 ruim 48.000 Wajongeren werkten<sup>20</sup>. Dat kwam toen neer op ruim een kwart van de Wajongpopulatie (172.800). Ruim de helft van de Wajongeren (25.476) werkt in de SW-sector. De overigen werken bij reguliere werkgevers (21.090). In totaal geven 12.500 werkgevers werk aan Wajongeren. De helft (52%) van de regulier werkende Wajongeren werkt bij een van de 2.500 werkgevers met meer dan een Wajongere in dienst. Van de ruim 400.000 werkgevers in Nederland zijn er dus nog heel veel die geen Wajongere in dienst hebben. Met de juiste begeleiding is daar mogelijk een arbeidsplaats beschikbaar voor een Wajongere die graag wil werken (dat zijn er tussen de 16.000 en 25.000). Een deel van de Wajongeren is al op weg naar een vorm van loonvormende arbeid (via een traject of de wachtlijst van de sociale werkplaats) of zit nog op school. Kortom, er is nog onbenut arbeidspotentieel.

<sup>18</sup> Besseling e.a., 2008.

<sup>19</sup> UWV, UKC 2008-I en Besseling e.a. 2008.

<sup>20</sup> Wissink e.a., 2009.

De Wajongere is verplicht om mee te werken aan scholing en arbeidstoeleidingstrajecten die zijn arbeidsgeschiktheid verbeteren, maar is (vooralsnog) niet verplicht passend werk te aanvaarden. Per 2010 is dat veranderd vanwege de nieuwe Wajong. De bedoeling van de nieuwe Wajong is dat vanwege de nieuwe regelgeving met een grotere nadruk op participatie, de instroom en uitstroom zullen dalen.

Naar schatting heeft ongeveer 12% van de huidige Wajongeren tot 25 jaar een re-integratietraject ontvangen, vaak bekostigd in de vorm van een IRO of via de jobcoachregeling<sup>21</sup>. Over de effecten van deze trajecten is weinig bekend. Wel is duidelijk dat een traject dat alleen is gericht op arbeidsvaardigheden, voor mensen met gedragsstoornissen niet voldoende is. Aanvullende begeleiding is en blijft noodzakelijk. De deskundigen die wij in de volgende hoofdstukken aan het woord laten, bevestigen dat vooral deze doelgroep is gebaat bij blijvende hulp bij bijvoorbeeld communiceren met de werkgever en collega's, maar ook bij schuldsanering en bij de huishoudvoering. Dat is een reden om bij het beperken van de Wajong-instroom en bij re-integratie vooral aandacht te geven aan een integrale aanpak voor deze doelgroep.

## **1.5 Leeswijzer**

In dit project onderzoeken we onder meer de praktijk van succesvolle begeleiding van jongeren en personen met gedragsmoeilijkheden (en vaak een Wajonguitkering) bij scholing en het vinden en behouden van stageplaatsen en werk. In hoofdstuk 2 beschrijven we de doelstelling van het onderzoek, het onderzoeksmodel en de vraagstelling. De resultaten van de deelonderzoeken staan in de daarop volgende hoofdstukken centraal.

De resultaten van een kwalitatieve studie naar de uitvoering van persoonlijke ondersteuning door de begeleiders/jobcoaches staan beschreven in hoofdstuk 3. De kwantitatieve resultaten van een panelstudie onder 230 jongeren vindt u in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 bevat een beschouwing over de kosten en baten van de jobcoachregeling. In het laatste hoofdstuk 6 vatten we de resultaten samen en doen we enkele aanbevelingen.

---

<sup>21</sup> Berendsen, 2008.

## 2 Doel, vraagstelling en uitwerking onderzoek

### 2.1 Doel onderzoek

In het vorige hoofdstuk schetsten we een somber beeld van de arbeidsparticipatie van jongeren en adolescenten met gedragsmoeilijkheden. Een aanleiding voor het onderhavige onderzoek was de constatering dat desondanks een aantal van hen wel met succes arbeidsvaardigheden verwerft en succesvol wordt begeleid bij scholing en het vinden en behouden van regulier werk<sup>22</sup>. Met name de inzet van individuele begeleiders op het werk zou uitermate effectief zijn. Naar de achtergrond van dit succes was in Nederland nog geen onderzoek verricht. Een andere aanleiding voor dit onderzoek was de constatering van enkele ervaren werkbegeleiders dat hun werk wordt bemoeilijkt door andere (hulp)organisaties en ouders. De meeste van deze jongeren worden rond hun 18<sup>de</sup> door ongeveer zeven hulpverlenende instanties begeleid. Deze stellen het belang van de door hen aan de jongeren geboden ‘zorg’ en ‘hulp’ vaak boven het belang van de begeleiding naar werk, aldus de gespecialiseerde werkbegeleiders.

Dit onderzoek had tot doel:

1. Te analyseren welke factoren bij begeleiding van jongeren bijdragen aan succes in scholing, stage en vinden en behouden van werk.
2. Concrete handvatten te bieden voor het effectief pareren van de oorzaken van de toename van het beroep op Wajong-uitkeringen en -voorzieningen.
3. Concrete handvatten te bieden voor optimalisering van de participatie van jongeren met gedragsmoeilijkheden door een trajectaanbod met een combinatie van voorzieningen op de terreinen van zorg, werk, wonen en onderwijs.

Doelstelling van de projectdeelnemers en partners is de verbetering van de arbeidsdeelname van jongeren, vermindering van het beroep op de Wajong en de vergroting van het aanbod van gekwalificeerde werknemers.

Om te onderzoeken wat de begeleiding succesvol maakt, heeft TNO in 2007 subsidie ontvangen van het UWV. TNO startte in september 2007 het onderzoek naar succesvolle ondersteuning naar (regulier) werk. Onderdeel van het onderzoek was het volgen (ruim een jaar) van een groep van ruim 200 jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. In het onderzoek wilden we onder meer vaststellen in welke mate hun succes of falen afhankelijk was van specifieke omstandigheden of van specifieke begeleiding en/of hulp, en of het jongeren betreft met bijzondere kenmerken die hun succes kunnen verklaren.

*Ons uitgangspunt is dat met de juiste combinatie van begeleiding bij werk, wonen, zorg en vervoer tienduizenden jongeren en adolescenten (alsnog) kunnen werken in een reguliere baan.*

Deze overtuiging is mede gestoeld op de uitkomsten van een schatting van UWV over hoeveel van de nieuw-instromende Wajongeren met enige moeite aan het werk kunnen<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Bron; Bosch e.a., 2009; Aarts ea., 2008; Besseling e.a., 2007.

<sup>23</sup> Stoutjesdijk e.a., 2007.

De jongeren zelf of hun begeleiders waren tot dusver zelf nog weinig betrokken bij onderzoek naar effecten van begeleiding naar regulier werk. Vandaar dat het onderhavige onderzoek zoveel als mogelijk in overleg met hen is uitgevoerd.

Voor dit project is een betrokken en deskundige begeleidingscommissie samengesteld (zie titelblad). Tijdens vier bijeenkomsten met de begeleidingscommissie is de vraagstelling nader gepreciseerd, evenals de thema's die in het onderzoek zijn meegenomen. Jobcoaches van de deelnemende jongeren namen deel aan de begeleidingscommissie vergaderingen en konden zo hun ervaringen inbrengen.

## 2.2 Begeleiding naar en bij werk als remedie.

### 2.2.1 *Een complexe wereld van zorg en hulpverleners*

Aanleiding tot de aanvraag voor subsidiëring van dit onderzoek bij UWV was onder meer de constatering van werkbegeleiders van de jongeren dat hun werk werd bemoeilijkt door andere (hulp)organisaties. In hun ogen zijn het vaak andere organisaties die succesvolle begeleiding naar werk in de weg staan, terwijl de financiering door UWV van de dienstverlening aan jongeren door de werkbegeleider deels afhankelijk is van het behaalde re-integratieresultaat. De vertegenwoordigers van de werkbegeleiders wilden dat wetenschappelijk werd aangetoond waarom hun werk noodzakelijk is om de jongeren aan het werk te krijgen en te houden en dat goede samenwerking met de (hulp)organisaties en ouders daar bij belangrijk is. Ook zou onderzocht moeten worden wie of welke organisatie daarbij de regie zou moeten voeren.

#### *Begeleiding naar werk: een klein onderdeel van de oplossing van het probleem*

De begeleiding van jongeren en adolescenten op weg naar regulier werk en tijdens werk is een klein onderdeel van de hulpverlening in Nederland aan jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Alleen al in de jeugdhulp- en zorgverlening gaat jaarlijks ruim 4 miljard om. Het betreft organisaties zoals Bureau Jeugdzorg en jeugdorganisaties, de GGZ, centra voor Jeugd en gezin, MEE, justitie etc. De honderden hulporganisaties in Nederland 'werken zo dicht mogelijk langs elkaar heen' aldus Reerink (2009), één van de vele hierbij betrokkenen. Naast de vele organisaties die medische zorg bieden aan de jongeren, richten ook het speciaal onderwijs, jeugddetentie-instellingen, UWV en gemeenten, Sociale werkvoorzieningsinstellingen etc. zich op deze groep. De totale omzet van de 'probleemjongerenindustrie' bedraagt, inclusief uitkeringen, sociale werkplaatsen en medische zorg, meer dan tien miljard euro per jaar. Dat steekt schril af tegen de omzet van 45 miljoen per jaar van de bedrijven die jongeren en adolescenten met gedragsstoornissen begeleiden bij en naar regulier werk (cijfers 2007).

### 2.2.2 *Samenwerking en afstemming tussen uitvoerders*

Bij de start van het onderzoek gingen wij er van uit dat er ergens in Nederland institutionele samenwerking bestond tussen de aanbieders van re-integratiedienstverlening aan jongeren en de aanbieders van hulp bij zorg, wonen en/of reizen. Dat bleek nauwelijks het geval te zijn. Op basis van de door ons georganiseerde expertmeetings en interviews stelden we vast dat planmatige en systematische combinaties van interventies (van begeleiding bij werk, zorg, wonen en reizen) schaars zijn. Bestaande initiatieven hebben vaak een experimenteel en/of tijdelijk en projectmatig karakter. Vanuit UWV, gemeenten en/of de zorginstellingen en vanuit de scholen wordt bijvoorbeeld vaak op ad-hoc basis contact gezocht met jobcoachbedrijven en re-integratiebedrijven om voor bepaalde 'lastige' jongeren een traject naar werk uit te zetten.

Werkzame initiatieven zijn vaak afkomstig uit zorg- en hulporganisaties voor jongeren met gedragsmoeilijkheden die zelfstandig een re-integratiebedrijf oprichten<sup>24</sup>. Vaak zijn ouders en familieleden betrokken bij deze initiatieven. Onderzoek naar de effecten van re-integratie-inspanningen vereist daarom een ‘netwerkbenedering’.

### 2.2.3 *Vraagstelling*

Begeleiding op het gebied van zorg, wonen en werk is geregeld in verschillende wetten met gescheiden financieringsbronnen. Zo mag de begeleider zich vanwege de jobcoachregeling alleen bezighouden met begeleiding op het werk en niet met de thuissituatie. Althans, als hij dat wel doet wordt dat door UWV niet gefinancierd. Als de thuissituatie problematisch is en het werk van de jongeren negatief beïnvloedt, dan behoort dit volgens de Jobcoachregeling van UWV niet tot het domein van de jobcoach. Dat de werkbegeleider/jobcoach in ruim 50% van de gevallen wel de thuissituatie tracht te verbeteren, onder meer in de vorm van gesprekken met ouders en verzorgers, illustreert de behoefte aan de juiste combinaties van interventies<sup>25</sup>. In sommige gemeenten wordt momenteel geëxperimenteerd met de ‘Thuiscoach’, maar deze houdt zich in de regel niet bezig met arbeid van de jongeren.

Planmatige combinatie van begeleiding, hulp en zorg door verschillende bedrijven en instellingen, die zich richt op jongeren met gedragsmoeilijkheden komt zoals gezegd nauwelijks voor. Daarom richten de vragen van het onderhavige onderzoek zich op het totaalaanbod aan de jongeren. We willen bijvoorbeeld weten wat de gevolgen zijn van de (gezamenlijke) begeleiding bij werk, hulp bij zorg, wonen en reizen voor de posities van jongeren op de arbeidsmarkt.

*De kernvragen luiden:*

*Wat bepaalt of begeleiding naar werk van jongeren met ernstige gedragproblemen vanwege psychische stoornissen succesvol is en wat is daarin de rol van de combinatie met begeleiding in zorg, wonen en reizen?*

*Wat zijn de institutionele en beleidsmatige voorwaarden voor deze begeleiding?*

De antwoorden op deze kernvragen hebben we gezocht met behulp van literatuuronderzoek, interviews met jobcoaches, expertmeetings met vertegenwoordigers uit onderwijs en zorgorganisaties, secundaire analyses van bestandsgegevens en door middel van het panelonderzoek onder de jongeren en adolescenten. In Hoofdstuk 6 vatten we de resultaten van deze activiteiten samen en geven we antwoord op de onderzoeksvragen. De kernvragen zijn vertaald naar subvragen die zijn geoperationaliseerd aan de hand van ons onderzoeksmodel. Op dat model gaan we hieronder kort in.

## 2.3 **Onderzoeksmodel**

### 2.3.1 *Theorie van gepland gedrag*

Om te verklaren waarom jongeren met ernstige gedragsstoornissen aangewezen zijn (en blijven) op begeleiding naar werk en welke belemmerende en bevorderende factoren daarbij een rol spelen ontwikkelden we een onderzoeksmodel gebaseerd op een gedragsmodel.

<sup>24</sup> Bijvoorbeeld Sterk in Werk, Zuidwester voor Werk en Steinmetz / De Compaan en De Overstap.

<sup>25</sup> Zie hoofdstuk 4.

Dit gedragsmodel is bekend onder de naam de ‘Theorie van Gepland Gedrag’.<sup>26</sup> De ‘Theorie van Gepland Gedrag’ is een breed gedragen psychologische theorie, ontwikkeld door Fishbein en uitgewerkt door Ajzen (Ajzen, 1991).

Deze theorie stelt dat ons gedrag wordt aangestuurd door onze wil, onze intenties, onze voornemens. Dergelijke voornemens zijn te herleiden tot een drietal factoren:

- attitudes: hoe positief staat iemand ten aanzien van het gedrag (vertrouwen, afweging voor- en nadelen)?
- sociale invloed: hoe positief staat de omgeving ten aanzien van het gedrag? (waargenomen gedrag, waargenomen meningen, normen, ervaren steun)?
- het zelfvertrouwen om het gedrag in kwestie ook uit te kunnen voeren: kan iemand het gedrag vertonen (mogelijkheden, vaardigheden)?

Het model is verder uitgewerkt door TNO<sup>27</sup>. Het theoretisch model sluit verder aan op het door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) ontwikkelde ICF-model. Dit is een conceptueel model voor de ontwikkeling van vakkennis dat helpt om zicht te krijgen op de kennisbehoeften van de afzonderlijke disciplines, de raakvlakken daartussen en de overlap op deelgebieden<sup>28</sup>.

Het theoretische model is de basis van ons onderzoeksmodel waarmee we de vraagstelling nader uitwerkten. Het onderzoeksmodel is ingevuld met aspecten die werkgedrag en (verandering van) participatiestatus verklaren (zie figuur 2.1). In dit onderzoek zullen we de relaties tussen deze aspecten nader onderzoeken.

### 2.3.2 *Werkgedrag en participatiestatus*

De afhankelijke variabele in ons onderzoek is de participatiestatus van de (Wa)jongere (rechts in figuur 2.1). Dit is een bepaalde positie van een persoon op de participatieladder (zie volgende paragraaf) en kan inhouden dat de persoon werkt, of een stage volgt bij een bedrijf of niets doet op de arbeidsmarkt. Het is de bedoeling van de begeleiding dat de participatiestatus in positieve zin verandert. De participatiestatus wordt direct bepaald door het werkgedrag van de persoon (figuur 2.1). Werkgedrag omvat onder meer de (mate van) productiviteit, zelfstandigheid (bij het uitoefenen van taken), leervermogen, stressbestendigheid en de mate dat men afspraken nakomt. Deze aspecten van het werkgedrag beïnvloeden volgens ons theoretisch model vooral de werkintentie. De werkintentie wordt vooral bepaald door de verwachtingen van de sociale omgeving en het zelfvertrouwen (algemeen en met betrekking tot werk) en de mate van zelfsturing. De sociale invloed geeft weer hoe positief de omgeving staat ten aanzien van het gedrag. Het gaat in dit geval dan om de arbeidsoriëntatie van de ‘anderen’, waaronder de ouders.

De sociale invloed, zelfvertrouwen met betrekking tot het werk, zelfvertrouwen in het algemeen en zelfsturing worden bepaald door de kenmerken van de persoon zelf en van zijn omgeving. Belangrijke kenmerken van de persoon zelf zijn onder meer zijn medische diagnose, herkomst, leeftijd en geslacht. Depressie en angst zijn belangrijke aspecten van het psychisch welbevinden van de persoon. Belangrijke omgevingskenmerken zijn onder meer de woonsituatie, de begeleiding bij wonen en reizen en medische hulp en zorg.

Ook de activiteiten van de jobcoach of begeleider, de jobcoachorganisatie en de status van een traject en het aantal jaren in traject zijn van belang. De activiteiten van de jobcoach hebben uiteraard invloed op meerdere aspecten in het model, zowel op de

---

<sup>26</sup> Oomens e.a., 2008

<sup>27</sup> Blonk e.a., 2007; Oomens e.a., 2008.

<sup>28</sup> Zie Werkdocument 1 op

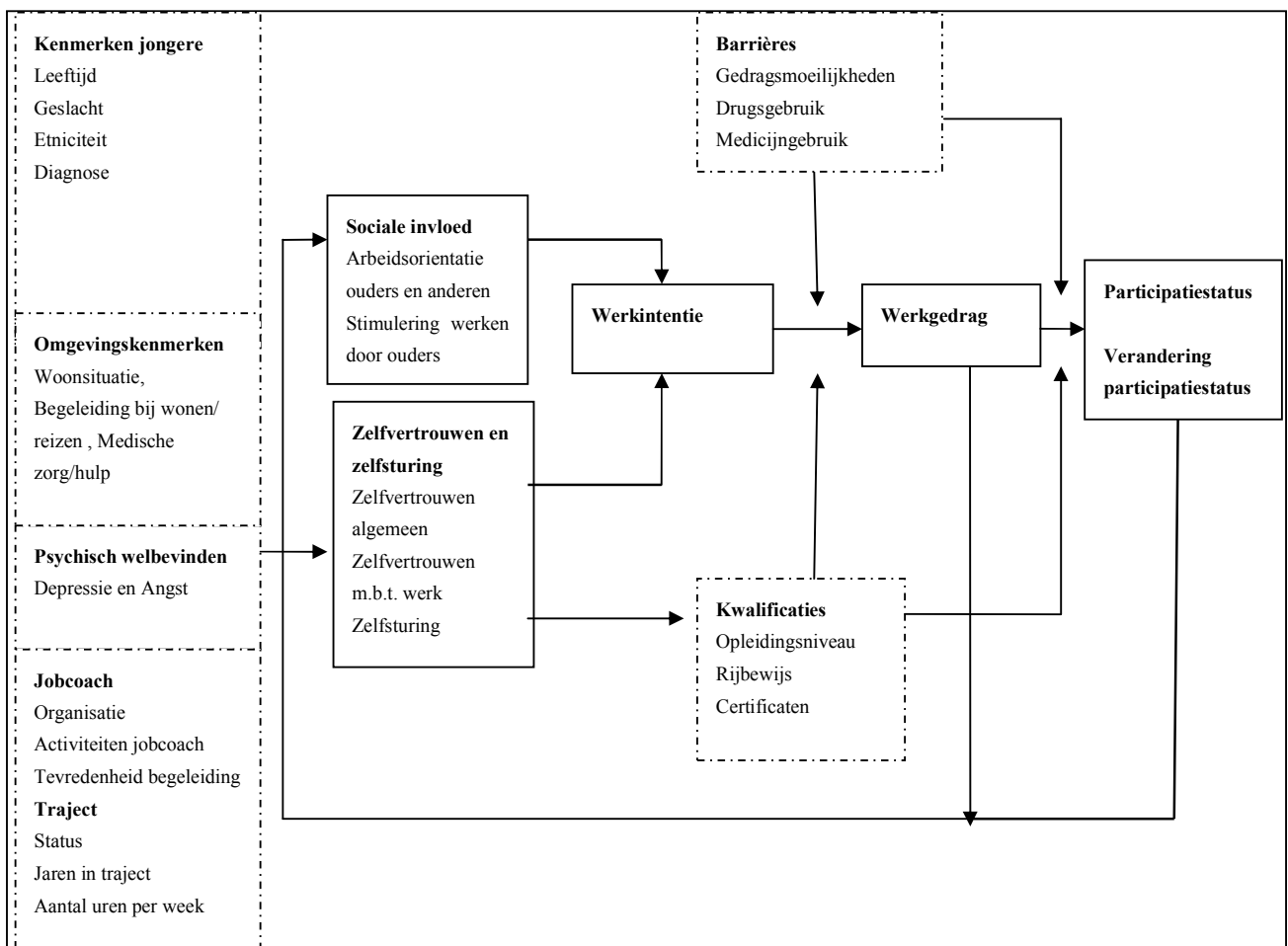
[http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499).



ervaren gedragscontrole, de werkintentie, werkgedrag én participatiestatus van de jongere en soms ook op de arbeidsoriëntatie van de ouders. Het is overigens mogelijk dat er directe relaties zijn tussen de genoemde variabelen en dat niet alles loopt via de weg van links naar rechts.

In figuur 2.1 is aangegeven dat werkgedrag en participatiestatus op hun beurt van invloed zijn op onder meer het zelfvertrouwen en op zelfsturing. De participatiestatus beïnvloedt bijvoorbeeld de gevoelens van depressie en angst van de persoon en de tevredenheid met de begeleiding.

De sociale invloed is afkomstig van de ‘anderen’ die direct of indirect invloed op gedrag van de persoon hebben. Bij het onderzoek naar werkgedrag en participatiestatus van de jongeren en adolescenten nemen we dus ook de context mee waarin ze zich ontwikkelen op de route naar werk. Kortom, we willen in dit onderzoek zoveel mogelijk relaties onderzoeken tussen de onderscheiden aspecten in het model.



Figuur 2.1 Onderzoeksmodel

Daaronder horen ook barrières en kwalificaties. We veronderstellen dat deze factoren een directe relatie vertonen met het werkgedrag en de (verandering) van participatiestatus. Zo kan verwacht worden dat jongeren met meer gedragsmoeilijkheden en jongeren die overmatig alcohol en drugs gebruiken relatief minder goed scoren op werkgedrag, zich lager op de ladder bevinden en zich minder vaak in positieve zin op de ladder bewegen. Voor jongeren met voldoende kwalificaties kan het tegenovergestelde verwacht worden.

## 2.4 Participatiestatus

### 2.4.1 *Stapjes op de participatieladder*

De afstand tot de arbeidsmarkt is niet voor iedere jongere of adolescent in één traject te overbruggen. De weg naar regulier werk wordt als het ware opgedeeld in stukjes<sup>29</sup>. In dit kader wordt vaak gesproken over ‘een stapje op de participatieladder’. Door re-integratieactiviteiten doen personen ervaring op en kunnen zij zich ontwikkelen, waardoor zij dichterbij de arbeidsmarkt komen te staan en er op termijn mogelijkheden worden benut om betaald werk te verrichten. Het opdelen van het re-integratietraject in stapjes is ook voor opdrachtgevers zoals het UWV vaak de praktijk omdat het de voordelen van maatwerk biedt: voor elk stapje kan de beste aanbieder gekozen worden. Het vaststellen van een uitkomstmaat die hier goed rekening mee houdt, is in de praktijk niet gemakkelijk te construeren. Dit komt tot uitdrukking in het feit dat er diverse participatieladders worden gehanteerd. In figuur 2.2 staat de ladder die is gebaseerd op een door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschreven ‘grootste gemene deler’ van participatieladders naar regulier werk.

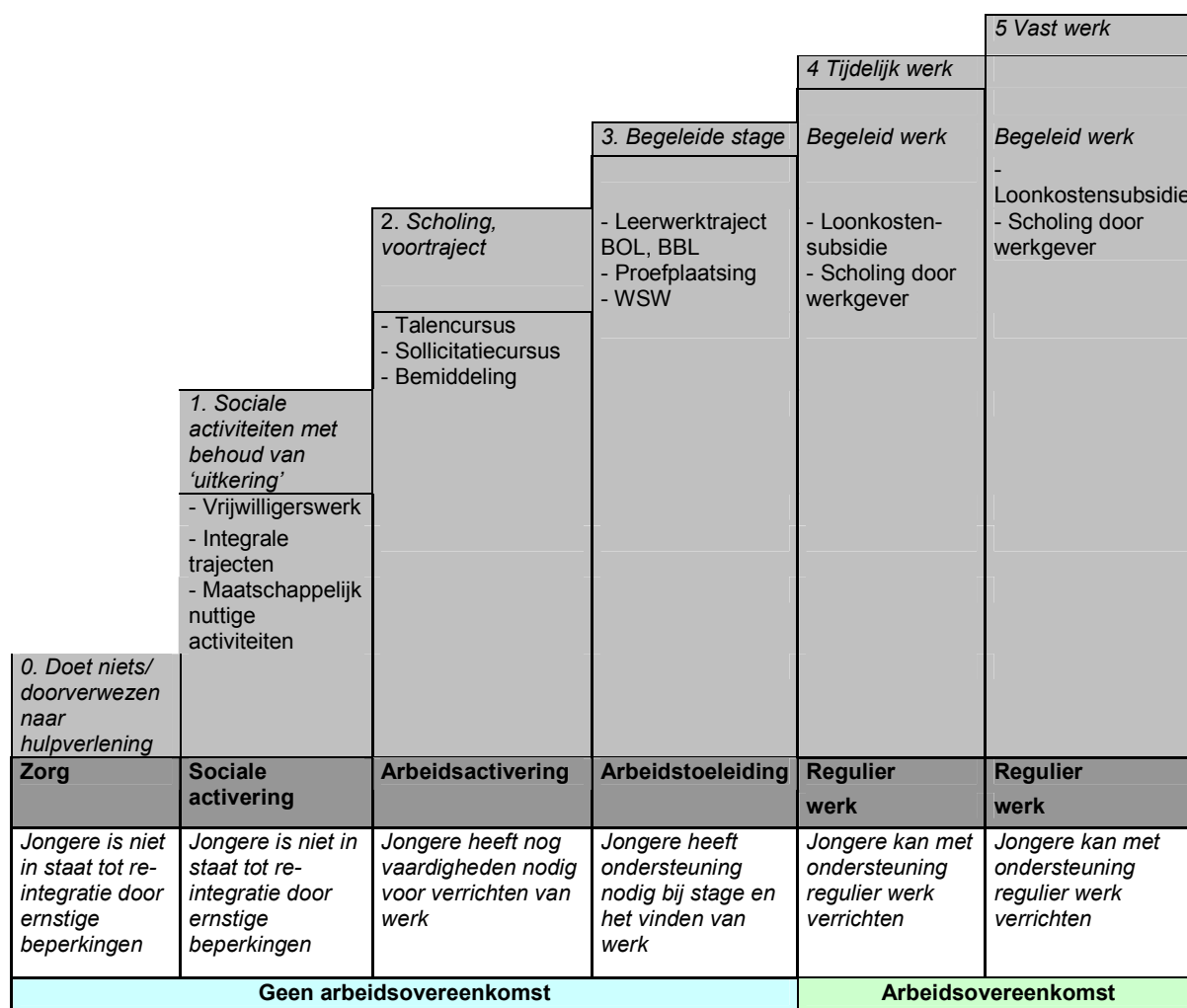
Behoud en verbetering van de participatiestatus of arbeidsmarktpositie van de persoon is het doel van begeleiding naar en bij werk. Het is zoals gezegd in ons model de afhankelijke variabele. We onderscheiden zes treden op de participatieladder<sup>30</sup>. Van laag naar hoog zijn dat:

0. Jongere doet niets of is doorverwezen naar hulpverlening.
1. Werken met ‘behoud van uitkering’ (vrijwilligerswerk, integrale trajecten, maatschappelijk nuttige activiteiten).
2. Scholing/voortraject (talencursus, sollicitatiecursus, bemiddeling).
3. Begeleide stage/ leerwerktraject (BOL, BBL, proefplaatsing, WSW).
4. Tijdelijk regulier werk (begeleid).
5. Vast regulier werk (begeleid).

Het *succes* van de persoon op weg naar regulier werk definiëren we als behoud of verbetering van de arbeidsmarktsituatie (de trede op de ladder, zie figuur 2.2).

<sup>29</sup> Dit is onder meer beschreven in Vos E.L. de e.a., *Handboek voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau* (2008), dat TNO en SEO schreven op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

<sup>30</sup> Dit is conform de door het ministerie van sociale zaken gebruikte re-integratie- of werk ladder, zie De Vos e.a., 2008. In theorie is er nog een hogere participatiestatus te onderscheiden, namelijk zelfstandig werken zonder begeleiding. Dat blijkt echter geen reële optie voor een zeer groot aantal van de paneljongeren (ten minste 95%). De overgang naar werken zonder begeleiding heeft dan ook vaker te maken met het niet langer toekennen van de jobcoachregeling of IRO door UWV of gemeente. En niet met het feit dat de jongere verder zonder begeleiding kan.



Figuur 2.2. Treden op de participatieladder naar regulier werk. Bron: Handboek meetmethoden voor effectiviteit, Ministerie van SZW, 2008.

#### 2.4.2 Kenmerken jongere/adolescent en treden op de ladder

We veronderstellen op basis van ons onderzoeksmodel dat de participatiestatus van de persoon samenhangt met zijn werkgedrag c.q. met zijn arbeidsvaardigheden. De positie van de jongere of adolescent op de ladder wordt verder bepaald door de verschillende factoren in het onderzoeksmodel (figuur 2.1). Tevens bepaalt de positie van de jongere op de ladder welke begeleiding noodzakelijk is om die positie te behouden of te verbeteren.

Het definiëren van de 'treden' op de ladder is zoals gezegd lastig. Voor sommige jongeren is het hoogst haalbare beschermd werken in een sociale werkplaats. In het onderhavige onderzoek is het hoogst haalbare werken bij een reguliere werkgever, zonder begeleiding (in de figuur komt deze trede niet voor). Wij hebben ervoor gekozen om het werken in de sociale werkvoorziening (krachtens de WSW) lager te classificeren dan (tijdelijk) regulier werk. Begeleidwerken in een beschermde SW-omgeving wordt dan op dezelfde trede geplaatst als begeleid werken via leerwerktrajecten, BOL, BBL en proefplaatsing. Personen op deze trede hebben voldoende vaardigheden om bij een werkgever een arbeidsplaats te vervullen, maar onvoldoende vaardigheden voor een volwaardige arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever.

Degenen op de lagere trede van de participatieladder volgen scholing, een training of een voortraject en hebben nog geen relatie met een reguliere werkgever. Degenen die werken voor een reguliere werkgever onderscheiden we in degenen met een vast of een tijdelijk arbeidscontract.

Het vaststellen van de situatie waarin een persoon zich bevindt is alleen mogelijk na bestudering van zijn gegevens. Iemand die zijn school of stage heeft afgerond en solliciteert naar een baan valt bijvoorbeeld (tijdelijk) terug naar niets doen en dat is de laagste trede op de ladder. In de praktijk verkeert een groot deel van de jongeren in deze situatie, waar ze wachten op een volgende stap. Werken als zelfstandig ondernemer is voor het overgrote deel van deze doelgroep niet haalbaar en daarom niet in deze ladder opgenomen. Gedurende het onderzoek zijn we deze optie ook bij niemand tegengekomen.

#### *2.4.3 Relatie met begeleiding en andere variabelen*

De verschillende treden op de ladder weerspiegelen verschillende arbeidsmarktposities, maar ook de benodigde begeleiding verschilt. Het zoeken naar werk is wel noodzakelijk voor de jongeren die scholing en arbeidsvaardigheidstraining volgen, maar niet voor adolescenten en oudere Wajongers met een vaste baan. Begeleiding tijdens stage veronderstelt andere vormen van persoonlijke ondersteuning dan tijdens vrijwilligerswerk.

Per trede op de participatieladder verschilt ook de inkomstenbron van de persoon. Een Wajongere met werk ontvangt loon met vaak een aanvulling vanuit de Wajong-uitkering. Jongeren onder de 18 jaar hebben geen recht op Wajong. Degenen op stage kunnen een stagevergoeding ontvangen en schoolgaande jongeren ontvangen een bijdrage van de ouders.

Per trede kunnen ook de persoonskenmerken verschillen. Het kan zo zijn dat bijvoorbeeld hoger opgeleide mannen tussen de 20 en 30 jaar oud vaker vast werk hebben dan anderen. Als zij 45 jaar worden kunnen zij uitvallen en alsnog in de WSW terecht komen. Kortom, de positie op de ladder typeert de jongere, de adolescent en de oudere Wajongere en houdt tevens verband met de begeleiding die hij/zij ontvangt.

Een belangrijk gevolg van het gebruik van de ladder is dat degenen die boven aan de ladder staan alleen maar kunnen afdalen. Voor deze groep is het dus van belang om na te gaan wat bij hen baanverlies voorkomt en welke variabelen daar mee samenhangen. Voor degenen onder aan de ladder is het belangrijk te weten wat stijging op de ladder bevordert.

## **2.5 Onderzoeksvragen**

In dit project zijn we nagegaan welke vormen van persoonlijke ondersteuning op verschillende treden van de ladder succesvol zijn en onder welke voorwaarden. De kernvragen en bijhorende onderzoeksvragen zijn in box 2.1 nader uitgewerkt.

## Box 2.1: Onderzoeksvragen

De kernvragen van dit onderzoek luiden:

*Wat bepaalt of begeleiding naar en tijdens werk van jongeren met ernstige gedragproblemen vanwege psychische stoornissen succesvol is en wat is daarin de rol van de combinatie met begeleiding in zorg, wonen en reizen?*

*Wat zijn de institutionele en beleidsmatige voorwaarden voor deze begeleiding?*

De kernvragen hebben we op basis van het onderzoeksmodel vertaald naar de volgende onderzoeksvragen:

1. *Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de participatieladder en hangen de activiteiten van de jobcoach/begeleider hiermee samen?*
2. *Welke factoren dragen bij aan het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke factoren belemmeren het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus?*
3. *Zijn er combinaties van factoren die samenhangen met beter werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten?*
4. *Wat zijn de kosten en baten van de begeleiding van de jongeren?*
5. *Welke praktijk- en beleidsadviezen zijn te geven voor optimalisering van de wijze van begeleiding en het verstrekken van voorzieningen op de terreinen van zorg, werk, wonen en onderwijs?*

## 2.5.1

*Verklaringen voor succes van begeleiding naar werk en toepassing resultaten*

Hoewel er steeds vaker begeleiding door onder meer jobcoaches wordt ingezet om Wajongers aan het werk te krijgen, is er weinig bekend over de werkwijze en de succesfactoren van begeleiding. In sommige studies wordt getwijfeld aan het rendement van de jobcoachregeling, zonder dat bekend is wat de begeleider daadwerkelijk heeft gedaan (zie hoofdstuk 3, paragraaf 3.3). Welke activiteiten verrichten bijvoorbeeld de jobcoaches in welke context en met welk succes? Een aanleiding tot dit onderzoek was dat enkele werkbegeleiders van de jongeren constateerden dat hun werk werd bemoeilijkt door de omgeving. De vraag is welke variabelen en aspecten een grote rol spelen bij negatieve uitkomsten. En anderzijds wil dit onderzoek antwoord geven op de vraag welke factoren bevorderend werken op de arbeidsdeelname van de Wajongers.

## 2.5.2

*Kosten en baten van de begeleiding van de jongeren*

Aan het trainen van arbeidsvaardigheden en de begeleiding zijn aanzienlijke kosten verbonden. Daar staat tegenover dat er winst is te boeken als de jongeren en adolescenten werken. Degenen die boven aan de ladder staan hebben met 32 uur per week werken hun Wajonguitkering niet meer nodig. Degenen die met veel minder uur werk volledig afhankelijk blijven van een uitkering zijn ten minste maatschappelijk

actief. In dit onderzoek willen we nagaan of er meer zicht is te krijgen op deze kosten en baten.

#### 2.5.3 *Praktijk- en beleidsadviezen*

Op basis van de resultaten van dit onderzoek geven we adviezen voor het optimaliseren van de wijze van begeleiding en verstrekken van voorzieningen. Op basis van dit onderzoek willen we bevorderen dat met de juiste begeleiding naar werk, tienduizenden jongeren en adolescenten (alsnog) kunnen werken in een reguliere baan.

#### 2.5.4 *Methoden*

Voor het beantwoorden van de deelvragen interviewden we jobcoaches en leidinggevendenden van jobcoachbedrijven<sup>31</sup>. Verder werden twee expertmeetings met deskundigen gehouden, werden secundaire analyses op bestandgegevens gedaan en werd een literatuuronderzoek uitgevoerd. De bevindingen hiervan worden besproken in hoofdstuk 3 en 5.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen werd tevens een panelonderzoek uitgevoerd onder 230 (Wa)jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden over wie we in ruim een jaar tijd driemaal gegevens verzamelden. De resultaten van dit onderzoek worden beschreven in hoofdstuk 4.

---

<sup>31</sup> Zie Werkdocument 1 op [http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499).

## 3 Persoonlijke ondersteuning door de begeleider

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op werkzame mechanismen achter de persoonlijke ondersteuning van de jongeren. Op basis van verzamelde gegevens over de uitvoeringsprocessen krijgen we een beeld van wat de jobcoach/begeleider doet, voor wie en waarom. We bespreken de achtergrond van Supported Employment en de activiteiten en competenties van een jobcoach en de functie-eisen. Daarbij zoeken we naar antwoorden op deelaspecten van de eerste drie onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de participatieladder en hangen de activiteiten van de jobcoach/begeleider hiermee samen?
2. Welke factoren dragen bij aan het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke factoren belemmeren het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus?
3. Zijn er combinaties van factoren die samenhangen met beter werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten?

Dit hoofdstuk is naast literatuur gebaseerd op interviews en bijeenkomsten met experts die dagelijks met de jongeren werken, met directieleden en leidinggevendenden van gespecialiseerde re-integratiebedrijven en onderwijsdeskundigen.

### 3.2 Historie van begeleidwerken en persoonlijke ondersteuning

Begeleidwerken en persoonlijke ondersteuning zijn twee termen die vaak gebruikt worden als Nederlandse vertaling van Supported Employment. Supported Employment is ontstaan in de Verenigde Staten van Amerika en is oorspronkelijk ontwikkeld voor personen met een verstandelijke beperking. Het principe is dat met de juiste begeleiding zelfs mensen met ernstige beperkingen geïntegreerd kunnen worden op de arbeidsmarkt<sup>32</sup>. Het concept is gegrond op de overtuiging dat regulier en betaald werk leidt tot een verbetering van de kwaliteit van leven van personen met een beperking: verrichten van loonvormende arbeid zou leiden tot meer onafhankelijkheid, een beter zelfbeeld en een groter sociaal netwerk.

De regeling voor Persoonlijke Ondersteuning (P/O) door een begeleider werd begin jaren negentig in Nederland ingevoerd naar voorbeeld van het Supported Employment programma in de VS. Voor die tijd bestonden er in Nederland al wel werkbegeleiders die vooral werden ingezet voor jongeren met zware lichamelijke beperkingen en met verstandelijke beperkingen. Het aantal begeleiders was toen volgens hedendaagse maatstaven zeer beperkt en zij waren meestal verbonden aan Sociale Werkplaatsen en opleidingsinstellingen zoals Heliomare en Werkenrode, de latere REA scholingsinstituten.

Een jobcoach of werkbegeleider kan momenteel op vier manieren gefinancierd worden, namelijk vanuit:

- de WSW, in functies bij de zogenaamde sociale werkplaatsen;
- de AWBZ, de begeleiding bij dagactiviteiten en enkele reguliere banen;
- de Werknemersverzekeringen (WIA) voor begeleiding naar/bij regulier werk;
- de gemeente.

Wij richten ons in dit project op begeleiding naar en bij regulier werk, die in de regel wordt gefinancierd vanuit de Werknemersverzekeringen. Na de invoering van de Wajong en de Wet REA gingen de voorlopers van UWV op basis van de nieuwe wetgeving de Persoonlijke Ondersteuningsregeling (P/O) uitvoeren. Sinds de invoering

---

<sup>32</sup> Erp e.a., 2005.

van WIA in 2006 wordt deze regeling de ‘jobcoachregeling’ genoemd (Zie ook paragraaf 3.4). Het aantal uren dat de jobcoach ingezet wordt hangt onder meer af van de duur en het aantal gewerkte uren bij een werkgever<sup>33</sup>.

### 3.2.1 *Supported Employment*

De oorsprong van de jobcoachregeling ligt zoals gezegd in Amerika. Supported Employment stamt uit de jaren 70 van de vorige eeuw en is later ook in Europese landen ingevoerd. De definitie van Supported Employment luidt: ‘*providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market*’.

De werkgevers in Amerika bleken enthousiast over de regeling. Onderzoek naar het resultaat van Support Employment stelde bijvoorbeeld vast dat werkgevers die meededen aan het Supported Employment programma, dit ook aan andere werkgevers aanraden<sup>34</sup>. Een reden hiervoor was onder meer dat de training en begeleiding van de werknemer door het Supported Employment programma de werkgever tijd bespaart. Veel werkgevers vinden dat de Supported Employees goed kunnen opschieten met hun collega’s en dat het hen goed lukt hun werk gedaan te krijgen. Werkgevers waren aldus de onderzoekers minder positief over de vaardigheid van Supported Employees om aan de productiestandaarden te voldoen. Er zijn enkele Nederlandse studies naar de regeling Persoonlijke Ondersteuning en andere werkbegeleidingsvormen<sup>35</sup>. Deze studies maken duidelijk dat veel van de jongeren met een beperking niet regulier aan het werk kunnen zonder begeleiding. Uit onderzoek blijkt dat jobcoaches/begeleiders een belangrijke rol kunnen vervullen in op maat maken van het takenpakket<sup>36</sup>. Tijdens het matchingsproces informeren zij de werkgever over specifieke beperkingen van de Wajongere en geven tips over hoe hiermee om te gaan (zie verder paragraaf 3.4).

#### *De naam jobcoach*

In Nederland is het gedachtegoed van Supported Employment vooral omarmd door re-integratiebedrijven die voortkomen uit de (jeugd)zorginstellingen. Zij kozen vaak voor de naam Jobcoachbedrijven omdat hun klanten (de jongeren) de naam ‘jobcoach’ prefereren boven begeleider. Een begeleider zouden jongeren associëren met zorg en dagactiviteiten en niet met een serieuze baan. Dat geldt ook voor de werkbegeleiders zelf, die daarbij meer beroepseer en identiteit zouden ontleenen aan de functie van ‘jobcoach’. Inmiddels gebruiken ook andere instellingen zoals WSW-bedrijven de naam jobcoach. Dit heeft tot gevolg dat er spraakverwarring ontstaat over de functie-eisen van de jobcoach.

<sup>33</sup> Vanwege de Persoonlijk Ondersteuningsregeling, tegenwoordig jobcoachregeling genoemd, betaalt UWV een bedrag van € 77,- per uur begeleiding. Zeer intensieve begeleiding omvat 15 % van de werktijd, intensieve begeleiding 10 %, lichte begeleiding 6 %, zeer lichte begeleiding 3 %. Hier kunnen ook nog andere percentages worden ingevoegd. (Zie verder paragraaf 3.6).

<sup>34</sup> Petty e.a. 1997.

<sup>35</sup> Onder meer: Aarts e.a., 2008; Weijden e.a., 2008; Bosch e.a., 2009; Lierop e.a. 2007.

<sup>36</sup> Wilssink e.a., 2009.



Volgens de gedachte achter Supported-Employment is het doel ondersteuning bij reguliere arbeid en niet bij andere beschermde vormen van loonvormende arbeid.

*Case Hans, Aandachtsproblemen*

Hans is 22 jaar en verblijft in een instelling, waar hij 24-uursbegeleiding ontvangt. Hij is gediagnosticeerd met ADHD. Hij werkt als autopoeiser (gangbare arbeid met persoonlijke ondersteuning door een jobcoach). Zijn werkzaamheden zijn auto's wassen, poetsen en stofzuigen. Hij heeft hierbij een jobcoach voor 2 uur in de week die hem helpt om voor zichzelf op te komen en problemen op het werk bespreekbaar te maken. Hij werkt 32 uur per week en zijn dienstverband is tijdelijk. Volgens zijn begeleider bij Sterk in Werk betaalt zijn werkgever hem zeer onregelmatig uit. Daardoor krijgt Hans een verkeerd beeld van hoe het werkelijk zou kunnen gaan als hij werkt. Dit belemmert de voortgang van zijn traject.

Hans wordt één keer in de week behandeld door een orthopedagoog om meer inzicht te krijgen in zijn problematiek. Hij ontvangt deze hulp korter dan 3 maanden. Zijn gedragsproblemen maken het enigszins moeilijk voor hem om te werken. Reguliere arbeid met begeleiding is voor hem het maximaal haalbare op dit moment.

De leervaardigheid van Hans is laag. Zijn zelfstandigheid is goed en zijn productiviteit en stressbestendigheid zijn redelijk. Hij vertoont soms storend of antisociaal gedrag en heeft communicatieproblemen. Ook heeft hij soms last van denk- en aandachtsproblemen. Hans geeft zelf aan dat hij vertrouwen heeft zijn werk aan te kunnen en dat hij een goede werkintentie heeft.

### 3.2.2 *Transition to Independence Process model*

Een andere Amerikaanse regeling die ten grondslag ligt aan de Nederlandse jobcoachregeling is het Transition to Independence Process (TIP) model. Een jonggehandicapte krijgt hierbij een coach toegewezen om zijn transitie naar volwassenheid te begeleiden. Het verschil tussen dit model en Supported Employment is dat de TIP-begeleider bevoegdheid heeft behalve bij het werk, ook de omgeving en dan met name de thuissituatie te begeleiden. Betrokkenheid van het (familie) netwerk van de jongere bij het programma wordt zelfs als essentieel gezien. Eén van de onderzoeken naar jonggehandicapten in het TIP programma is dat van Haber et al (2008) (zie blok hier onder).

*Onderzoek in VS naar Transition to Independence Process programma*

Haber et al (2008) vonden meer vooruitgang op het gebied van werk en scholing bij jonggehandicapten die gebruik maakten van het TIP model dan bij de controlegroep. Uit het onderzoek bleek verder dat van de Amerikaanse jonggehandicapten die deelnamen aan het TIP programma vrouwen het beter deden dan mannen en ook African Americans deden het beter dan 'blanken'. Werkervaring voorspelde positievere uitkomsten. Een geschiedenis van dakloosheid had geen effect. Gevangenisstraf voorspelde contra-intuïtief betere uitkomsten; dit werd waarschijnlijk verklaard door samenhang met andere variabelen. Drugsgebruik zorgde voor uitstel van de vooruitgang. Jongere personen vertoonden meer vooruitgang op het terrein van educatie, terwijl oudere personen meer vooruitgingen op het gebied van werk.

Ook de aard van de diagnose had een duidelijk effect. Jongeren met stemmingswisselingen en leerproblemen behaalden de beste resultaten. Jongeren met psychoses en angststoornissen vielen vaak na initiële verbetering weer terug.

Haber (2008) noemt enkele belemmerende factoren voor succesvolle transitie van de jongere, zoals angststoornis, drugsgebruik en ernstige gedragsproblemen. Opvallend is dat volgens de studie naar het TIP-programma vrouwen het beter doen. De doelgroep van jongeren met ernstige gedragsproblemen vertoont ook in de VS weinig vooruitgang bij het bereiken van sociale doelen, zoals werk en scholing.

In de VS wordt erkend dat het hulpaanbod aan sommige van deze jongeren breder moet zijn dan begeleiding bij werk alleen en ook de omgeving er bij moet worden betrokken. Dit is ook een overtuiging die in Nederland veld wint. Implementatie daarvan is vanwege de verkokering van de hulpverlening nog niet goed opgang gekomen. Enkele nieuwe initiatieven zien er veel belovend uit, waaronder het levensloopmodel van het Dr. Leo Kannerhuis, de methodiek Individual Placement and Support (IPS) van het Trimbos-instituut, de introductie van Wajongnetwerken door UWV en het experiment met begeleiders voor VMBO-leerlingen die stages volgen <sup>37</sup>.

### 3.3 De jongeren die het betreft

De problematiek waar de begeleiders van jongeren met gedragsmoeilijkheden mee worden geconfronteerd mag niet onderschat worden. De interviews met de begeleiders getuigen stuk voor stuk van ellendige ervaringen van de jongeren en adolescenten in verleden en heden. In bijlage C hebben we getracht een vergelijking te maken tussen de jongeren die in aanmerking komen voor begeleiding naar werk en de Wajongers in het algemeen. De belangrijkste conclusie is dat het hier gaat om jongeren die zeker niet tot de slechtste groep, maar ook niet tot de beste groep behoren binnen de totale populatie Wajongers. Jongeren die instromen in trajecten naar werk behoren tot het 'betere deel' van de totale (potentiële) populatie Wajongers met ernstige gedragsmoeilijkheden. In tegenstelling tot een omvangrijke groep zonder uitzicht op hulp naar werk, ontvangt deze groep begeleiding naar werk en is het uitgangspunt dat succesvolle plaatsing in loonvormende arbeid mogelijk blijft. Dit zal voor sommigen nog zeker twee tot vijf jaar duren voor het zover is (zie case Bernard).

---

<sup>37</sup> Het Dr. Leo Kannerhuis, het kenniscentrum met betrekking tot autisme, ontwikkelde in het Europees Leonardo-project AVANTI een levensloopmodel voor onderwijs en werk. Daarin zijn de KIRA-methode voor arbeidstoeleiding en KAIRO-methode voor aangepast beroepsonderwijs opgenomen. Het project is 16 oktober 2009 in Brussel gepresenteerd.

De IPS methodiek is bedoeld voor mensen met ernstige psychische beperkingen. In feite is IPS de standaardisatie van Supported Employment ten behoeve van voornoemde doelgroep. In de praktijk wordt IPS vooral aangeboden aan cliënten van ambulante GGZ-teams. Het doel van IPS is dat de cliënt regulier, betaald werk vindt waarmee een normaal salaris wordt verdiend. De trajectbegeleider maakt deel uit van een GGZ-team zodat het traject richting werk kan worden afgestemd op de GGZ-behandeling en -begeleiding. Niet duidelijk is hoe vaak de regeling wordt ingezet of wat de kosten zijn.

In de Wajongnetwerken werken de verschillende organisaties waar (potentiële) Wajongers mee te maken hebben, steeds intensiever samen om voortijdige schooluitval te voorkomen en meer jongeren van school naar werk te begeleiden. Onder meer UWV, onderwijs- en zorginstellingen, GGZ, Stichting MEE en RMC's in Friesland en in Noord Holland zijn hiertoe in september 2007 een samenwerkingsovereenkomst aangegaan.

*Case Bernard, Verslaafd en epilepsie*

Bernard is 23 jaar en woont bij zijn ouders. Hij is laagbegaafd en heeft epilepsie en verslavingsproblemen rond drank en softdrugs. Sinds zijn 18e ontvangt hij een Wajonguitkering. Hij heeft speciaal basisonderwijs gevolgd en heeft daarna de praktijkschool afgerond. Hij heeft ook een certificaat lassen niveau 1, maar heeft nog nooit gewerkt. Een jaar geleden is Bernhard een traject dagbesteding gestart en daar zit hij op dit moment nog in. Dit is een voortraject en het doel ervan is om hem in staat te krijgen om te werken. Hij besteedt gemiddeld 28 uur per week aan het traject. Hij heeft hierbij een jobcoach en een arbeidsplaatsvoorziening, namelijk een 'zorgwerkplaats'. Zijn drugsgebruik en slechte verhoudingen in het gezin belemmeren de voortgang van het traject.

Om thuis te kunnen wonen, ontvangt Bernard al meer dan 6 maanden ambulante begeleiding van de GGZ waarbij een psychiater hem behandelt voor zijn verslaving. Ook bij reizen ontvangt hij hulp. Hij wordt opgehaald en thuisgebracht. Bernards begeleider bij Zuidwester voor Werk verwacht dat hij over 2 tot 5 jaar zal kunnen werken in een reguliere baan. Op dit moment is een zorgwerkplaats maximaal haalbaar voor hem. Zijn gedragsstoornissen maken het volgens de begeleider in ernstige mate moeilijk voor hem om te werken.

Volgens Bernards begeleider is zijn leervaardigheid laag, houdt hij zich slecht aan afspraken en zijn zijn stressbestendigheid en zelfstandigheid matig. Hij vertoont vaak storend, antisociaal en delinquent gedrag. Zelf geeft hij aan dat hij wel een goede werkintentie heeft en zelfvertrouwen. In de door hem ingevulde vragenlijst geeft Bernhard zelf aan bijna nooit last te hebben van depressieve of angstige gevoelens. Ook geeft hij aan een normaal (gemiddeld) zelfvertrouwen algemeen te hebben, maar een lage zelfsturing (het idee dat hij er zelf voor moet zorgen dat hij activiteiten en mogelijkheden heeft).

Wij voerden meerdere gesprekken met begeleiders naar werk, hun leidinggevend en de directies van Zuidwester voor Werk, De Overstap, Sterk in Werk en andere re-integratiebedrijven<sup>38</sup>. Daaruit blijkt dat landelijk de problematiek rond de noodzakelijke activering van de jongeren en adolescenten sterk overeenkomt en er een zekere mate van consensus is over de noodzaak van persoonlijke ondersteuning. Schooluitval, werkloosheid, Wajonginstroom en jeugdcriminaliteit komt over het gehele land in min of meer gelijke mate voor. De problematiek van jongeren in Middelhamis, Hengelo, Zwolle, Tilburg, Herenveen, Hilversum, Dordrecht of Den Bosch verschilt steeds minder van die van Rotterdam of Amsterdam. In gebieden buiten de Randstad is de problematiek weinig anders dan daarbinnen. Ook het trajectaanbod aan de jongeren stemt sterk overeen, hoewel de benaming vaak heel anders is (zie paragraaf 3.6). De meeste klanten die bij één van de drie bovengenoemde jobcoachbedrijven worden aangemeld zijn Wajongeren vanaf 18 jaar met gedragsmoeilijkheden. Het betreft jongeren met een grote diversiteit aan psychische en gedragsstoornissen. Er is per bedrijf wel een zekere vorm van specialisatie. Bij De Overstap zijn bijvoorbeeld relatief wat meer klanten met als eerste diagnose autisme en bij Zuidwester voor Werk wat vaker Lvg'ers. Bij de grotere jobcoachbedrijven, zoals Sterk in Werk, worden meer dan bij de kleinere ook jongeren vanaf 15 jaar aangemeld. Dit gebeurt dan in de regel in samenwerking met een nabijgelegen ROC of school voor speciaal onderwijs en/of regionaal UWV-kantoor, omdat jongeren dreigen uit te vallen op school en behoefte hebben aan begeleiding in een werkpraktijksituatie.

<sup>38</sup> Zie Werkdocument 1 op

[http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499)

Een bekend voorbeeld is het Vangrailproject<sup>39</sup>. Het opleidingsniveau van de jonge klanten is over het algemeen laag tot zeer laag. Veel volgden Speciaal Onderwijs, maar een enkeling haalde een universitaire titel.

De meeste jongeren zijn doorverwezen vanuit UWV, omdat er op termijn een mogelijkheid is tot instroom in regulier werk. UWV heeft daarvoor plaatsen ingekocht bij de betreffende re-integratiebedrijven (zie paragraaf 3.7). In de meeste gevallen willen de jongeren ook zelf graag aan het werk. Maar er worden steeds vaker jongeren door UWV aangemeld die niet willen werken. Volgens de directie van De Overstap zijn onder de zogenaamde ‘niet-willers’ steeds vaker verslaafden. Deze jongeren zijn vaak niet gemotiveerd om hun verslaving te beëindigen. In dat geval worden ze geweigerd door De Overstap, omdat zij niet fatsoenlijk plaatsbaar zijn bij een werkgever. De beide andere jobcoachbedrijven begeleiden wel enkele jongeren met verslavingsproblemen, maar die worden niet uit de jobcoachregeling gefinancierd, maar door de gemeente. Een andere reden van afwijzing is het verzwijgen van een crimineel verleden. Jobcoachorganisaties hechten er aan duidelijk te kunnen zijn naar de werkgevers over de achtergrond van een te plaatsen jongere. Daar hoort ook informatie bij over eventuele veroordelingen.

#### *Diagnose op basis van gedrag*

Bij het vaststellen van de verwachtingen over de participatiemogelijkheden van de aangemelde jongeren maken de jobcoachbedrijven in beperkte mate gebruik van de ‘medische diagnoses’ en ‘arbeidskundige adviezen’ van het UWV. De gegevens hierover, al dan niet in UWV-aanmeldingsformulieren opgenomen, blijken in de praktijk voor het werk van de jobcoach weinig relevant. Het blijkt dat de jobcoaches hun oordeel over de participatiemogelijkheden van de jongeren vooral baseren op hun communicatie- en arbeidsvaardigheden (werkgedrag), zelfvertrouwen, werkvertrouwen en psychisch welbevinden<sup>40</sup>. De jobcoaches maken daarbij gebruik van hun ‘gezond verstand’ en eenvoudige diagnose-instrumenten van de organisatie. Onderdeel van de diagnose-instrumenten van het jobcoachbedrijf kan een praktijkruimte zijn waarin het werkgedrag van de jongere wordt geobserveerd. Afhankelijk van het werkgedrag (waaronder communicatievaardigheden, leer- en concentratievermogen etc.) wordt de afstand tot werk van de jongere bepaald. De jobcoaches zeggen overigens behoefte te hebben aan veel (meer) informatie van UWV over de werkvaardigheden van de Wajongere. Dan kan er kostbare tijd worden gewonnen bij het aanbieden van de juiste voortrajecten aan de Wajongere.

### **3.4 Voortraject en scholing**

De meeste jongeren en adolescenten die worden aangemeld voor begeleiding zijn niet direct inzetbaar bij een werkgever. Volgens de begeleiders/jobcoaches moeten hun competenties met betrekking tot werk vaak aanzienlijk worden verbeterd, zoals het nakomen van afspraken en op tijd komen.

De jobcoachbedrijven bieden daarom een voortraject van ten hoogste een jaar voor die jongeren die niet direct zijn te plaatsen bij een werkgever. Vaak wordt het voortraject gecombineerd met scholing en training bij een onderwijsinstelling. Het voortraject is vooral gericht op arbeidsactivering van jongeren. Uit de gesprekken met de jobcoaches blijkt dat vooral jongeren met ADHD, psychiatrische stoornissen en autisten een voortraject nodig hebben en Lvg'ers wat minder vaak.

---

<sup>39</sup> Zie [www.sterkinwerk.nl](http://www.sterkinwerk.nl).

<sup>40</sup> Deze vorm van diagnostisering sluit aan op de assessment methodiek die door TNO is ontwikkeld binnen DMA voor de professionalisering van consultants bij gemeenten en wordt ingezet door DARIUZ ([www.dariuz.nl](http://www.dariuz.nl)).

Het gaat relatief vaker om jongeren die risicogedrag vertonen, zoals overmatig drugs- of alcoholgebruik en criminele activiteiten.

Tijdens het voorbereidende jaar wordt de jongere intensief begeleid. In de regel is dat twintig uur per week, maar soms wel tot veertig uur. In de meeste gevallen krijgen jongeren begeleiding van verschillende begeleiders.

De jobcoachorganisaties creëren zelf leerwerkplekken binnen de organisatie. Dit wordt dan zo veel mogelijk georganiseerd als een volwaardig ‘bedrijf’. De leerwerkplek kan door een bedrijfsmatige opzet met een duidelijk resultaat gerichte benadering invulling geven aan arbeidshouding, -beleving en ervaring, zoals die vereist wordt op de reguliere arbeidsmarkt. Zo heeft Sterk in Werk onder meer een grafische werkplaats, waar zo mogelijk marktopdrachten worden uitgevoerd. Daar zijn ook de vragenlijsten voor het panelonderzoek gedrukt.

#### 3.4.1 *Individuele Re-integratie Overeenkomst, IRO*

Het voortraject wordt in de regel gefinancierd vanuit een IRO. De IRO keert een maximum bedrag uit van € 5.000,- en kent een theoretische looptijd van 24 maanden. Omgerekend naar mogelijke inzet van een jobcoach met een uurtarief van € 77,- betekent dat in totaal 65 uur begeleiding in twee jaar. Wanneer dat wordt verspreid over 96 werkbare weken van de jongere blijft er niet veel over voor begeleiding, namelijk 0,67 uur per week. De IRO is daarom niet bruikbaar voor ondersteuning tijdens het werken, wel voor het proces dat moet leiden naar een baan, een arbeidstoeleidingstraject of voortraject. Dat traject moet dan wel zo kort mogelijk duren.

#### 3.4.2 *Vervolgadvies*

Wanneer na een jaar begeleiding blijkt dat de jongere toch niet door kan stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, wordt in de regel het voortraject stopgezet. Aan deze jongeren wordt een passend vervolgadvies afgegeven. Te denken valt aan het in gang zetten van de indicatiestelling voor de WSW, het zoeken van een dagbesteding of doorverwijzing naar een passende zorg- of hulpverleninginstelling. Om terugval in de oude situatie te voorkomen en om nieuw aangeleerde communicatie- en werkvaardigheden, te behouden, is het van groot belang dat direct aansluitend een passend alternatief wordt geboden. De jobcoaches trachten contact te houden met de jongeren die uitvallen, totdat er duidelijkheid is over een vervolg.

Voor veel jongeren die een voortraject met succes afronden is niet direct een stageplaats of een arbeidsplaats beschikbaar en volgt daarom een periode van niets doen. Ook in dat geval zal de begeleider contact blijven houden, totdat er een vervolg is. Helaas is het volgens betrokkenen vanwege de economische crisis steeds vaker onmogelijk een arbeidsplaats te vinden.

Zoals gezegd worden de jongeren tijdens de activerings- en arbeidstoeleidingsfase vaak begeleid door verschillende begeleiders van het jobcoachbedrijf. De jobcoach in de ware zin van het woord komt meer in beeld aan het eind van het traject, als er een werkgever met een stage of arbeidsplaats gezocht wordt. De jobcoach gaat dan actief op zoek naar een geschikte werkgever en stage of werkplek. Hij/zij praat met de jongere en werkgever en stelt in het verlengde daarvan een coachingsplan op. Een coachingsplan kan een periode van 1 tot 5 jaar bestrijken. (zie case Lisa).

*Case Lisa, Vermoeidheidsklachten*

Lisa is 25 jaar en woont bij haar ouders. Ze heeft vermoeidheidsklachten na een virusinfectie. Haar vermoeidheid geeft aanleiding tot gedrag dat haar omgeving niet begrijpt of accepteert en daarmee tot depressies van Lisa. Sinds 2001 ontvangt zij een Wajonguitkering. Ze heeft havo/vwo afgerond. Daarna is ze aan een Hbo-opleiding begonnen, maar is daar voortijdig mee gestopt.

In 2006 begon Lisa met een (voor-)traject. Dit traject heeft ze succesvol afgerond, waarna ze is aangemeld voor een traject waarbij scholing mogelijk is. Het doel hiervan is om begeleiding te krijgen bij haar opleiding en uiteindelijk uit te stromen naar werk. Dit jaar (2008) is ze begonnen met MBO niveau 3. Op dit moment loopt ze 20 uur per week schoolstage bij een hengstenhouderij. In totaal besteedt zij gemiddeld 30 uur per week aan het traject. Lisa's moeheid belemmert echter de voortgang van het traject.

Lisa's begeleider bij de Overstap verwacht dat zij over 2 tot 5 jaar zelfstandig in een reguliere baan zal kunnen werken. Op dit moment is reguliere arbeid met begeleiding (zoals jobcoaching) maximaal haalbaar. De lichamelijke gezondheid van Lisa maakt het moeilijk voor haar om te werken.

Lisa heeft geen ernstige gedragsmoeilijkheden, zoals we die bij de andere jongeren vaak tegenkomen. Volgens haar begeleider is ze stressbestendig, leervaarlijk, zelfstandig en productief. Haar houding t.o.v. haar opleiding is goed. Ze is in het bezit van een rijbewijs.

### 3.4.3

*Stage en WSW*

Jongeren die voldoende zelfvertrouwen hebben werk aan te kunnen, maar niet over voldoende werkvaardigheden beschikken worden begeleid naar een stageplaats als onderdeel van de toeleiding naar werk. Behalve het opdoen van werkvaardigheden is het doel van de stage dat de jongere en de werkgever aan elkaar wennen. Stages zijn voor de meeste van deze jongeren met gedragsmoeilijkheden de belangrijkste toegang tot een arbeidscontract met een werkgever. Een goede begeleiding van dit proces is daarom van groot belang. Soms wordt het verstandiger geacht dat de jongere als onderdeel van zijn arbeidstoeleiding eerst 'beschermd' werkt op een sociale werkplaats om daar vaardigheden op te doen. Daar wordt hij/zij dan begeleid door de SW begeleider/jobcoach die wordt gefinancierd vanuit de WSW.

Het type jongeren op deze trede van de participatieladder is relatief jong (vaak tot en met 19 jaar). Hun zelfstandigheid bij het uitvoeren van taken is gering en hun productiviteit is laag. De jobcoach besteedt er daarom veel aandacht aan om het gedrag van de jongere in goede banen te leiden. Naast het vinden van passende stages bij een reguliere werkgever. Vanwege het risicogedrag besteedt de jobcoach/begeleider relatief veel tijd aan het communiceren met de sociale omgeving van de jongere.

*Case Willem, Syndroom van Asperger*

Willem is bijna twintig jaar en woont bij zijn ouders. Hij heeft het syndroom van Asperger, een autistische stoornis. Willem was begonnen met een havo/vwo opleiding, maar is daar voortijdig mee gestopt. Vervolgens is hij naar VSO cluster 4 gegaan en heeft dit afgerond. Hij heeft ook een certificaat geschiedenis gehaald.

Vorig jaar is Willem een re-integratie-traject begonnen. Het doel daarvan was om hem te begeleiden naar werk, maar omdat hij aan het eind geen werk kreeg is hij hiermee gestopt. Het was moeilijk om werk te vinden, omdat hij weinig motivatie had en hoge eisen stelde aan een baan.

Tot kort geleden was Willem in afwachting van zijn opleiding boekhoudkundig medewerker. Hij bereidde zich thuis voor op zijn studie en had kluswerkzaamheden. Momenteel is hij deze opleiding begonnen. Zijn inkomen is een Wajong-uitkering.

Volgens zijn begeleider bij de Overstap heeft Willem moeite om zich aan afspraken te houden en is hij weinig productief. Ook vertoont hij sociaal beperkt gedrag en heeft hij last van aandachtsproblemen. Willem heeft vaak het gevoel dat hij niets heeft om naar uit te kijken. De verwachting is dat hij over 2 tot 5 jaar in een reguliere baan kan werken.

### 3.5 Hoogste treden op de ladder: tijdelijk of vast regulier werk

Zodra de Wajongere in staat is om de arbeidsmarkt op te gaan en er een passende arbeidsplaats is gevonden, gaat hij/zij regulier aan de slag bij een echte werkgever. Er wordt een, vaak tijdelijke, arbeidsovereenkomst afgesloten, waarna voorzieningen kunnen worden aangevraagd die het voor de jongere en de werkgever aantrekkelijk maken om het dienstverband aan te gaan en te behouden. De jobcoach moet goed op de hoogte zijn van deze voorzieningen, omdat veel werkgevers jongeren niet zonder de jobcoachregeling en de andere voorzieningen aannemen. Daarom gaan we daar hieronder eerst kort op in.

*Jobcoachregeling*

De jobcoachregeling is bedoeld voor persoonlijke ondersteuning. Een Wajonger die ondersteuning nodig heeft om zijn of haar werk te kunnen uitoefenen kan bij het UWV persoonlijke ondersteuning aanvragen op grond van artikel 35 van de WIA<sup>41</sup>. De Wajongere moet zonder deze 'systematische begeleiding' niet in staat zijn om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Ook moet de persoonlijke ondersteuning een individueel trainings- of inwerkprogramma bevatten. Uit het protocol<sup>42</sup> dat door UWV wordt gebruikt bij de beoordeling van de vraag of aanspraak kan worden gemaakt op begeleiding door een jobcoach valt op te maken dat alleen Wajongers met een verdiencapaciteit hoger dan 35% WML hiervoor in aanmerking komen.

Het aantal uren dat de Wajonger ondersteuning van de jobcoach kan krijgen, is aan een maximum gebonden. Het eerste jaar is dat maximaal vijftien procent van de werktijd van de Wajongere, het tweede jaar is dat maximaal zeveneneenhalf procent van de werktijd van de Wajonger en het derde jaar en de verdere jaren is dat maximaal zes procent van de werktijd van de Wajongere. Naar verloop van tijd wordt dit percentage minder, tot minimaal 3%. Dit betekent echter ook dat een Wajongere die slechts acht uur kan werken per week veel minder begeleiding krijgt dan een 'gezonde' jongere die 32 uur werkt.

<sup>41</sup> Smitskam C. en De Vos E.L., Re-integratieinstrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, Kluwer, 2008; Blok, 2008.

<sup>42</sup> Beleidsregels Protocol Jobcoach, 3 januari 2006, Staatscourant, 2006, 15.

Vanwege de arbeidshandicap is de arbeidsproductiviteit van de jongeren vaak laag en daarom zijn er verschillende voorzieningen om deze productiviteit te verbeteren of te compenseren. Naast een jobcoachregeling maken deze jongeren of hun werkgevers daarom vaak gebruik van voorzieningen voor de Wajongere of voor de werkgever. We noemen hier onder de belangrijkste.

#### *Voorzieningen voor de werkende Wajongere*

Naast de jobcoachregeling kan de Wajonger ook andere voorzieningen op grond van artikel 35 van de WIA bij het UWV aanvragen. Dit betreffen (vergoedingen voor) de volgende voorzieningen:

- vervoersvoorzieningen, waardoor de Wajonger zijn werkplek kan bereiken,
- intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele, auditieve of motorische handicap, zoals een doventolk, een voorleeshulp of een aanreikhulp,
- meeneembare voorzieningen, waardoor de werkplek toegankelijk is voor de Wajongere of waardoor de Wajongere de nodige werkzaamheden kan uitvoeren, zoals een speciale bureaustoel of een brailleleesregel bij de computer.

Voor de intermediaire activiteiten geldt, dat deze voorziening toegekend wordt voor maximaal vijftien procent van de werktijd van de Wajongere<sup>43</sup>.

#### *Loonsuppletie voor de werkende Wajongere*

Soms kan het hebben van een baan voor een Wajongere minder aantrekkelijk zijn dan niet werken en een Wajong-uitkering ontvangen. De Wajong-uitkering is immers gebaseerd op zijn of haar resterende verdien capaciteit. Daarom kan een Wajongere die met zijn of haar werk minder loon ontvangt dan zijn of haar resterende verdien capaciteit, bij het UWV een aanvulling op het loon aanvragen<sup>44</sup>. Deze aanvulling heet loonsuppletie. Loonsuppletie is slechts een tijdelijke aanvulling: deze regeling geldt in principe voor maximaal vier jaar. De loonsuppletie wordt wel minder gedurende deze vier jaar. In het eerste jaar is de suppletie 100 procent van het verschil tussen de Wajong-uitkering die zou zijn toegekend als er van het werkelijke loon was uitgegaan en de feitelijke Wajong-uitkering. Daarna daalt de loonsuppletie naar 75 procent in het tweede jaar, 50 procent in het derde jaar en 25 procent in het vierde jaar. Verder bedraagt de loonsuppletie maximaal twintig procent van de resterende verdien capaciteit van de Wajonger.

#### *Loondispensatie voor de werkgever*

Het merendeel van de Wajongeren blijkt niet in staat om een zodanige productie te leveren dat de werkgever hem/haar hiervoor het minimumloon kan aanbieden. De loondispensatie is dan een uitkomst. Deze kan van toepassing zijn wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die recht heeft op de Wajong-uitkering, of die jonggehandicapt is maar nog niet voor de uitkering in aanmerking komt omdat hij jonger is dan achttien jaar<sup>45</sup>. Loondispensatie is alleen mogelijk als de arbeidsprestatie van de jonggehandicapte werknemer dusdanig gering is dat hiervoor geen loon op het niveau van het wettelijk minimumloon betaald kan worden. Met andere woorden: als loondispensatie wordt toegepast, krijgt de jonggehandicapte altijd een loon dat beneden het niveau van het wettelijk minimumloon ligt. De werkgever kan dit niet op eigen houtje toepassen, hij moet hiervoor eerst toestemming verkrijgen van UWV. De loondispensatie kan worden verleend voor een periode van minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar.

---

<sup>43</sup> Art. 7 Reïntegratiebesluit.

<sup>44</sup> Art. 59f Wajong.

<sup>45</sup> Smitskam e.a., 2008; Blok, 2008



Het is de bedoeling dat de jonggehandicapte er op den duur in zal slagen om eenzelfde arbeidsprestatie neer te zetten als zijn gezonde collega's. Maar als die mogelijkheid er helemaal niet in zit dan kan de loondispensatie onbeperkt duren.

### 3.5.1 *De 'ideale' begeleider*

Uit de interviews, gesprekken en expertmeetings blijkt dat de jobcoach zeer gevarieerde taken uitvoert. Hij of zij helpt bij het vinden van werk of een stageplek, onderhandelt over arbeidsvoorwaarden en doet suggesties voor aan te vragen voorzieningen. Nadat de arbeidstoeleiding is afgerond en een geschikte arbeidsplaats is gevonden beginnen de andere taken van de jobcoach. Dat betreft onder meer het oefenen van de taken op de werkvloer, het contact onderhouden met de werkgever en met collega's en het oplossen van problemen die zich op de werkvloer voordoen. De jobcoach geeft ook advies aan de werkgever over hoe het werkproces, de werkplek en de samenwerking aangepast kunnen worden en op welke wijze chefs en collega's op de werkvloer de jonggehandicapte het beste nieuwe vaardigheden kunnen aanleren. Daarbij houdt de jobcoach zich bezig met de arbeidsrechtelijke kant van de dienstbetrekking. In gevallen waar dat nodig is bemoeit de jobcoach zich in de praktijk ook met de thuissituatie van de jongere.

De belangrijkste activiteiten, taken en verantwoordelijkheden van de 'ideale' jobcoach hebben we afgeleid uit interviews en expertmeetings. Daarnaast inventariseerden we de volgens de betrokkenen belangrijkste functie-eisen en vaardigheden, de competenties en de juiste houding van de ideale werkbegeleider. Hierna noemen we de belangrijkste uitkomsten.

#### *Taken*

De taken en verantwoordelijkheden van de ideale jobcoach liggen onder meer op het terrein van tussenmenselijke interacties, communicatie en organiseren. Dit zijn de taken en werkzaamheden gericht op activiteiten waar personen met ernstige gedragsproblemen moeite mee hebben. De volgens de experts belangrijkste taken zijn:

1. Begeleiden bij het verwerven en behouden van een arbeidsplaats.
2. Opstellen en uitvoeren van coachingsplan.
3. Onderhouden en uitbreiden sociale netwerk.
4. Werven van werkgevers.
5. Passend werk vinden bij de juiste werkgever en klant.
6. Zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechtelijk) aan alle kanten klopt.
7. Voorlichting aan werkgever: over de cliënt, over hoe collega's met hem om kunnen gaan.
8. Gesprekken met de ouders/verzorgers.

De taak van de jobcoach is daarbij sterk afhankelijk van de participatiestatus van de jongere. Uit de interviews en expertmeetings blijkt bijvoorbeeld dat er voor Wajongeren met een tijdelijk dienstverband relatief veel tijd wordt besteed aan het behouden van die arbeidsplaats en aan het 'zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechtelijk) aan alle kanten klopt'. Voor jongeren die stagelopen wordt veel tijd besteed aan het werven van werkgevers. Dit betekent onder meer dat er koude acquisities worden gepleegd. Een jobcoach moet in staat zijn een willekeurig bedrijf op een bedrijventerrein binnen te lopen met de vraag of er nog vacatures zijn.

Volgens de uitkomst van de expertmeeting is een jobcoach de regisseur (spilfiguur) van alle taken van alle instituties en betrokkenen omtrent de klant en werkgever.

*Beïnvloeden van aannamegedrag van werkgevers*

De jobcoach moet vaardigheden bezitten om de werkgever te begeleiden en te beïnvloeden bij het aannemen van jongeren met een beperking. Het is in de eerste plaats belangrijk om duidelijke afspraken te maken met de werkgever van de Wajongere en om een goede collega-begeleider binnen de werkplek te vinden voor ondersteuning.

De Commissie het Werkend Perspectief vond in onderzoek “Onbekend maakt onbemind” (2004) dat leidinggevendenden onder andere de verwachte extra belasting van collega’s en het verwachte hogere ziekteverzuim meewegen bij afwijzing van een collega met een beperking, chronische ziekte of psychische klachten.

Hoewel een meerderheid van leidinggevendenden en werknemers denkt dat op hun afdeling samenwerken met een collega met een beperking, chronische ziekte of psychische klachten goed mogelijk is, denkt een kwart van de leidinggevendenden en eenderde van de gezonde werknemers daar negatief over. Werkgevers en collega’s die zelf arbeidsgehandicapt of frequent of langdurig ziek zijn, zijn positiever. Duinkerken e.a. (2009) beschrijven op basis van interviews welke bevorderende en belemmerende attitudes een rol kunnen spelen op de werkvloer. Als belemmerende attitude wordt genoemd:

- Een Wajonger kan niet meedoen met het groepsproces op de werkvloer.
- Wajongers zijn vooral iets van het management en kunnen bij gebruik van loonkostensubsidies zittend personeel verdringen.

In recent TNO-onderzoek naar hun aannamegedrag laten twee op de drie ondervraagde werkgevers/leidinggevendenden meewegen of de collega’s het ermee eens zijn of zij een jongere met beperkingen aan nemen. Voor één op de vier werkgevers behoort het passen bij collega’s en werksfeer zelfs tot de cruciale aspecten bij het aannemen<sup>46</sup>.

*Voldoen aan functie-eisen*

In het TNO-onderzoek naar aannamegedrag van werkgevers zei de helft van de werkgevers/leidinggevendenden dat voor hen meespeelt of de jongere voldoet aan de functie-eisen. Veel werkgevers/leidinggevendenden kenden de jongere vanuit een voorafgaande stage. Dat gaf voldoende vertrouwen om hen een dienstverband aan te bieden. In de interviews met jobcoaches en werkgevers komt het belang van stage naar voren. Een bedrijf kan dan beter en zonder risico’s nagaan of de jongere leerbaar is, met kritiek kan omgaan, het werk aankan en of het klikt met de collega’s. Gevraagd naar de redenen van de werkgever/leidinggevende om één of meer jongeren aan te nemen noemde tweederde van hen de subsidies als reden en eveneens tweederde de kwaliteit van de jobcoach en aangeboden begeleiding.

## 3.5.2

*Begeleider op de werkvloer*

Uit de interviews blijkt dat de werkbegeleiders vooral tijdens het inwerken van de Wajongere vaak op de werkvloer aanwezig zijn. Bij het aantreden van de Wajongere is de ‘ideale’ jobcoach zelf actief aanwezig op de werkvloer en werkt daar met de Wajongere mee. Dat betekent in de praktijk dat hij/zij meewerkt in de keuken, afwast, vakken vult of aan de productielijn staat. Op deze wijze leert hij de Wajongere taken uit te voeren en aan zijn chef en collega’s leert hij hoe met de jongere om te gaan. Het werkverband van de jongeren met begeleiding loopt als het goed gaat op tot 32 uur per week en een enkele keer tot 40 uur. De jobcoach ondersteunt én de jongeren en de werkgever én de collega’s op de werkvloer. Het is de bedoeling dat de werkgever en

<sup>46</sup> De Vos E.L. e.a., 2009. Handvatten voor werkgevers. Hier in zijn verslagen opgenomen van 28 werkgevers van de panelleden over hun aanname gedrag en secundaire analyses op een bestand van 1000 werkgevers over aanname van Wajongeren.

de direct leidinggevende wordt geleerd de stoornis en beperkingen van de (Wajong) medewerker te begrijpen en te begeleiden.

Ook de collega's op de werkvloer worden vaak 'onderwezen' zodat zij later taken van de jobcoach kunnen overnemen. Dat kan heel succesvol zijn. Het komt voor (bij ongeveer bij 5% bij de jongeren met ernstige gedragsproblemen) dat de Wajongere naar verloop van tijd geen persoonlijke ondersteuningsregeling meer nodig heeft omdat de werkgever dit geheel kan overnemen. De jobcoachregeling wordt dan afgerond. Voor de overigen zal de regeling tot het 65ste jaar moeten doorlopen, indien de ondersteuning niet door het bedrijf overgenomen kan worden. Het belang van de jobcoach is dat hij de interne begeleiding kan verzorgen van personeel met gedragsmoeilijkheden waarvoor de bedrijven zelf steeds minder tijd en ervaring beschikbaar hebben. De verwachting is dat ook steeds vaker Wajongeren van 45 jaar en ouder door een jobcoach worden begeleid. In het panelonderzoek dat we in het volgende hoofdstuk 4 bespreken, is ook een 45-plusser gevolgd.

### 3.5.3 *Samenwerken met ketenpartners en werkgevers*

Een belangrijke randvoorwaarde voor succesvolle plaatsing is dat de werkgever een reële en positieve benadering heeft en eerlijk is naar de jongere toe. Daarbij is het belangrijk dat collega-werknemers zich bewust zijn van het leerproces van de jongere en hem/haar hiervoor de tijd gunnen. Een positieve werking gaat uit van duidelijke en voorspelbare begeleiding van de jongere door collega's en werkbegeleiders in het bedrijf. Door tips en aanwijzingen van de externe begeleider ontstaat begrip bij collega's voor wat een gedragsafwijking, verstandelijke handicap of autisme betekent. De jongere went daardoor makkelijker aan het werk en krijgt meer (zelf)vertrouwen het werk aan te kunnen.

Naast het onderhouden van goede contacten met het 'netwerk' rond de werkplek is het voor de leidinggevende én de begeleider ook van belang om externe contacten te onderhouden met het thuisfront van de Wajongere en met de medebewoners of andere instituties zoals Riagg, en de onderwijsinstellingen. Een goede, op samenwerking gebaseerde, relatie tussen de werkgever, jobcoach en het persoonlijke netwerk ondersteunt de vooruitgang van de jongere. Dat betekent dat personen in het netwerk (ouders, vrienden, school, zorginstellingen) elkaars rol kennen in het werkproces en die respecteren. Voor een optimale ondersteuning van de jongere moet het persoonlijke netwerk bijgestaan worden om verwachtingen naar boven of beneden bij te stellen.

Echter ook als alle factoren mee werken wil dat niet zeggen dat de Wajongere zal blijven werken. De praktijk leert dat de beperkingen en de gezondheid van de werkende Wajongeren in de loop der tijd veranderen. Als gevolg van slechtere gezondheid en het verlies van een vaak tijdelijke baan raken veel werkende Wajongeren alsnog aangewezen op een baan in de WSW. Vandaar dat de begeleiders blijvend aandacht moeten besteden aan de regulier werkende Wajongere.

Bovenstaande activiteiten vereisen nogal wat vaardigheden van de begeleider. Belangrijk is daarbij ook de houding die hij/zij in zijn werk moet tonen. Daar komen we hierna op terug. We gaan hieronder eerst in op de belangrijkste randvoorwaarden waaronder de persoonlijke ondersteuning wordt uitgevoerd, namelijk beschikbare tijd en geld.

***De belangrijkste activiteiten tijdens de werkfase***

(Afgeleid van de KIRA door Dr. Leo Kannerhuis)

*Nadat er een passende werkplek is gevonden staat de ontwikkeling van een duurzame werkrelatie tussen de werkgever en werknemer centraal. De jobcoach stemt de wijze van begeleiding (inhoud en vorm) af op de behoefte van de jongere en diens werkomgeving.*

Het streven is de jongere zoveel mogelijk eigen regie en zelfstandigheid te laten bereiken. De jobcoach biedt begeleiding op maat. Het bewaken van zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en zelfvertrouwen (self efficacy) van de jongere is een belangrijk aspect in dit proces. De jobcoach houdt daarvoor ‘een vinger aan de pols’ bij de jongere, de werkgever en leden van het persoonlijke netwerk en stelt de begeleidingsintensiteit zonnodig bij. Voor de jongere is het doel van de coaching- en nazorgfase het behoud van zijn arbeidsplaats en/of de verdere ontwikkeling en onderhouden van arbeidsvaardigheden.

***360 graden visie op begeleiding***

De jobcoach draagt zorg voor de trajectbewaking en zet de jongere aan tot zelfredzaamheid. Een belangrijke taak is het signaleren van (on)mogelijkheden en bespreken ervan in coachingsbijeenkomsten, eventueel in het bijzijn van de interne werkbegeleider. De jobcoach oefent sociale vaardigheden en organiseert de vaardigheidstraining op de werkplek met de jongere. Hij zorgt voor voortgangsverslaglegging op basis van de vaste gesprekspunten en bewaakt de draagkracht van de jongere. Communiceren van de wensen van de jongere en het feedback vragen aan de werkgever en de persoonlijke omgeving (ouders, vrienden, school, zorg- en uitkeringsinstellingen) draagt bij aan de ontwikkelingsmogelijkheden van de jongere.

**3.6 Tijd en betaling voor activiteiten**

De tijd die de jobcoach aan alle genoemde activiteiten kan besteden is beperkt. Het model van UWV is als volgt: Zeer intensieve begeleiding 15 % van de werktijd van de Wajongere, intensieve begeleiding 10 %, lichte begeleiding 6 %, zeer lichte begeleiding 3 %. Hier kunnen ook nog andere percentages worden tussengevoegd.

In de praktijk kan aan een jongere of adolescent met een arbeidsovereenkomst van 32 uur en een gemiddelde begeleiding van 7,5 %, ongeveer 115 uren begeleiding per jaar worden aangeboden<sup>47</sup>. Gaan we daarbij uit van 46 werkbare weken per jaar (dat is min vakantie en compensatie voor feestdagen) dan resulteert dit in 2,5 uur begeleiding per week of ongeveer tien uren per maand. Bij zeer intensieve begeleiding (15%) is dat ongeveer 20 uur per maand en bij zeer lichte begeleiding (3%) ongeveer 5 uren. Niet bestede uren aan begeleiding mag de jobcoach in principe meenemen naar een volgende periode. Daardoor kan worden geschoven met de intensiteit van de begeleiding, al naar de behoefte van de klant. Toch is een klacht van de jobcoaches dat zij in tijden van onrust of crisis op de werkvloer de klanten onvoldoende kunnen begeleiden. Dat geldt vooral voor de klanten die weinig uren per week kunnen werken en daardoor weinig uren begeleiding ontvangen, terwijl ze het juist meer nodig hebben.

De jobcoaches moeten de uren die ze besteden per kwartaal verantwoorden bij UWV. (Bij de eerder besproken IRO zijn de verantwoordingstermijnen na 3 maanden, 6 maanden, een jaar en twee jaar.)

<sup>47</sup> UWV betaalt in de jobcoachregeling een bedrag van € 77,- per uur (cijfer 2009).

De jobcoachregeling is gebonden aan een Wajongere en niet aan een specifieke jobcoach of werkgever. Het blijkt in de praktijk veel voor te komen dat er een wisseling is van jobcoaches. Hoe vaak dat gebeurt, is echter onbekend, maar gezien het aantal klachten dat wij hierover hoorden gebeurt het (te) vaak.

Werkgevers met meerdere Wajongeren in dienst klagen er over dat de jobcoach is verbonden aan de jongere en niet aan het bedrijf. Daardoor lopen er meerdere jobcoaches door het bedrijf, terwijl de werkgever liever één jobcoach heeft voor meerdere jongeren.

### 3.7 Professionalisering

Re-integratieconsulent, werkbegeleider of jobcoach is geen geregistreerd beroep in Nederland. Er was tot voor kort ook geen erkende opleiding voor, afgezien van de interne opleidingen van de jobcoachorganisaties zelf. Wij constateerden dat de jobcoachbedrijven ieder werken volgens een eigen methodiek, die vaak is geïnspireerd door de Nederlandse of Europese vereniging van Supported Employment (NVSE/EUSE). Er is echter geen sprake van 'evidence-based' methodisch werken. Veel jobcoaches hebben een 'jobcoachcursus' gevolgd. Deze opleiding duurt 1 tot 2 jaar en kan onder meer gevolgd worden bij Elan en/of via E-learning. In de afgelopen twee jaar zijn er een aantal nieuwe initiatieven ontwikkeld. Zo is de opleiding van Elan voor jobcoaches inmiddels een door het UWV erkende opleiding op HBO-niveau. Ook Progresz is in 2009 met een opleiding gestart. Crossover heeft het initiatief genomen om een beroepsorganisatie van jobcoaches op te zetten. De Nederlandse Vereniging van Supported Employment ontwikkelde tezamen met de World Association Supported Employment (WASE) een protocol dat in de toekomst moet leiden tot certificering van jobcoaches en oprichting van een internationale beroepsorganisatie.

De jobcoachorganisaties in Nederland hebben in de regel diverse 'keurmerken' (onder andere Nen- en- ISO 9001-2000 certificering, BOA Borea (Blik op Werk) keurmerk re-integratie). De bedrijven werken zoals gezegd allemaal volgens een eigen behandelmodel bestaande uit een specifieke methodiek voor de begeleiding van arbeidsgehandicapten en werklozen<sup>48</sup>.

De RWI pleit er voor dat Wajongeren en werkgevers een groter beroep doen op jobcoaches, die aan duidelijke kwaliteitseisen voldoen<sup>49</sup>. Welke deze moeten zijn is echter niet duidelijk. De RWI constateert dat momenteel maar 26% van de werkende Wajongeren wordt begeleid door een jobcoach. Betere begeleiding van Wajongeren en hun werkgevers draagt volgens RWI bij aan de duurzaamheid van het dienstverband van Wajongeren en eventueel aan betere mogelijkheden voor een overstap naar een andere baan.

#### 3.7.1 *Geen consensus over functie-eisen*

Voor de wijze waarop de jobcoach de begeleiding dient te verzorgen is tot op heden geen algemene richtlijn. Daardoor verschilt de kwaliteit van de uitvoering per re-integratiebedrijf. Momenteel wordt er door verschillende organisaties actief gewerkt aan het ontwikkelen van functie-eisen en competentieprofielen van jobcoaches en kwaliteitscriteria. Dit gebeurt zoals gezegd door belangenorganisaties zoals Crossover en EUSE, trainingsinstellingen zoals Elan en samenwerkende jobcoachorganisaties, zoals Steinmetz / De Compaan en Zuidwester voor Werk. Vanwege de uiteenlopende visies op het jobcoachberoep zal het nog even duren voor men komt tot eenduidige functie-eisen of een competentieprofiel voor jobcoaches.

---

<sup>48</sup> Zoals het OverstapModel® en het Driewegmodel.

<sup>49</sup> RWI: Kansrijker werken met Wajongers: Advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongers te verbeteren, oktober 2009.

De kwaliteitseisen aan jobcaches verschillen daarmee per bedrijf. Sommige organisaties stellen aan medewerkers een opleidings-eis van minimaal HBO-niveau.

Andere organisaties volstaan met de eis van praktische ervaring met het werken met jongeren in onderwijs of zorg, aangevuld met een jobcoachtraining.

Op basis van interviews en expertmeetings hebben we de belangrijkste functie-eisen van jobcoaches in kaart gebracht. Volgens de experts is een belangrijke functie-eis kennis van stoornissen en gedrag, maar ook van relevante wet- en regelgeving en subsidies. De ideale jobcoach moet zelfstandig kunnen werken en over voldoende sociale vaardigheden beschikken. Hij/zij moet beschikken over uitdrukkingsvaardigheden en oplettendheid, sensitief zijn en een 360-graden visie op re-integratie hebben. Daarmee wordt bedoeld de gehele leefwereld van de jongere kunnen overzien en vooruit bedenken aan welke hulp de jongere behoefte heeft. De ideale jobcoach is volgens de experts betrouwbaar, heeft doorzettingsvermogen en kan goed structuur aanbrengen. Het moet gezegd dat veel van de door de experts genoemde functie-eisen ook van werknemers in andere ‘zorg’ beroepen worden vereist.

### 3.7.2 *Competenties van de begeleider*

Voor de ‘experts’ die aan dit onderzoek meewerkten staat voorop de competentie goed kunnen communiceren met werkgevers, jongeren en het sociale netwerk. Andere competenties van de ideale werkbegeleider zijn integriteit, kwaliteit- en resultaatgerichtheid. Daarbij moet hij/zij generalist zijn en beschikken over een helikopterview. Dat betekent weten wat de meest cruciale en essentiële punten zijn waarop de plaatsing slaagt.

De medewerkers die met deze moeilijke doelgroep te maken krijgen moeten sterk in hun schoenen staan, goed kunnen omgaan met conflicten en in staat zijn om hun werk niet mee naar huis te nemen. Ook is van groot belang te kunnen communiceren met collega’s over het werk. Een dosis overtuigingskracht, kalmte, duidelijkheid en goede feedback naar de klanten en werkgevers toe zijn belangrijke competenties voor een jobcoach.

De ideale jobcoach heeft ook kennis van wet- en regelgeving. Daarbij zorgt de jobcoach voor overzicht en voorspelbaarheid voor de jongere waardoor deze een veilige omgeving wordt aangeboden. Concretiseren van activiteiten gebeurt in de vorm van een voor de jongere begrijpelijk en overzichtelijk coachingsplan. In het coachingsplan beschrijft de jobcoach duidelijk de rollen en verantwoordelijkheid van alle actoren. Continuïteit van ondersteuning (bij zwangerschap, ziekte en vakantie) wordt gegarandeerd door te werken met een co-jobcoach die de jongere kent. In onderstaande blok hebben de belangrijkste drie competenties van de jobcoach uitgeschreven: Communicatie met de jongere, zijn werkgever en zijn omgeving.

*De drie belangrijkste competenties bij arbeidsbegeleiding*  
(Ontleend aan KIRA door Dr. Leo Kannerhuis en expertmeetings)

*1. Communicatie met de jongere*

De jobcoach let voortdurend op de kwaliteit van de communicatie met de jongere. Jongeren met gedragsmoeilijkheden kunnen over het algemeen (nog) niet of beperkt zelf reflecteren. Ze kunnen onvoldoende inzien wat het effect is van hun doen en laten. Jongeren met gedragsmoeilijkheden zien het verband tussen verschillende situaties niet. De jobcoach houdt hier rekening mee in zijn feedback en aanspreken op gedrag.

Wanneer er misverstanden ontstaan over gemaakte afspraken of verwachtingen, vat de jobcoach dit vooral op als onvoldoende duidelijk aanbod voor de jongere.

De jobcoach heeft inzicht in de motivatie van de jongere en of het traject aansluit bij de wensen van de jongere door dit in coachingsgesprekken regelmatig te checken. De jobcoach stemt de stijl van begeleiden af op de jongere, het netwerk en de werkplek. Veiligheid, vertrouwdsheid en duidelijkheid helpen de jongere om oplossingsstrategieën te ontwikkelen.

De jobcoach geeft de jongere informatie over het bedrijf. Het gaat dan om uitleg over het soort bedrijf of organisatie en de aard van het werk. Wat houden de werkzaamheden in, en hoe zijn de begin-, rust- en eindtijden? Daarbij komt informatie over de locatie, hoe de werkplek bereikbaar is en wie er binnen de organisatie het aanspreekpunt is. *De jobcoach is de spil in het netwerk rondom de jongere en draagt zorg voor een duidelijke taakomschrijving en voor een passende werkplek.*

*2. Communicatie met werkgever*

De jobcoach bespreekt met de werkgever de reële bijdrage en productiviteit van de jongere binnen het bedrijf. Er wordt voorlichting gegeven aan directe collega's en leidinggevende over de beperkingen van de jongere en hoe hiermee om te gaan. Dit kan zowel door informatie te geven als door het demonstreren van voorbeeldgedrag. De jobcoach biedt ondersteuning naar collega's op de werkplek door het gedrag van de jongere te vertalen. Hij leert de collega's hoe zij instructies of opdrachten moeten geven aan de jongere. De jobcoach kan informatie afkomstig van de werkgever interpreteren en vertalen naar ontwikkelingsmogelijkheden voor de jongere.

*3. Communicatie met persoonlijk netwerk*

De jobcoach oefent invloed uit op de wijze waarop de leden van het persoonlijke netwerk (ouders, vrienden, school, zorginstellingen) betrokken zijn bij het traject. Stimulans en actieve ondersteuning van het persoonlijk netwerk is van belang. De jobcoach vervult een voorbeeldfunctie en is vast aanspreekpunt voor het persoonlijk netwerk.

De jobcoach leert het persoonlijk netwerk een zekere mate van distantie nemen. Ouders moeten bijvoorbeeld begrijpen dat ze niet altijd kunnen komen kijken op het werk. Het persoonlijk netwerk kan de jongere ondersteunen door bijvoorbeeld te zorgen dat hij 's ochtends op tijd opstaat. De medische begeleiding en medicatie moeten zodanig zijn dat de productiviteit van de jongere optimaal is. Het netwerk spreekt de jongere daarbij aan op ongezond gedrag. De jobcoach informeert het persoonlijke netwerk over de gang van zaken op de werkplek in overleg met de jongere. Sommige jongeren houden hun werk en privé strikt gescheiden. *De jobcoach is dan voor het werk en hoort niet in zijn thuissituatie.* De jobcoach stelt zich in het belang van de jongere dienstbaar op voor vragen van het persoonlijk netwerk. Het netwerk weet hoe de jobcoach te bereiken is.

### 3.7.3 *Houding*

Tijdens de expertmeeting is aangegeven dat de houding van de jobcoach van groot belang is. Zo heeft een jobcoach die een persoonlijke benadering hanteert en zich flexibel en dynamisch opstelt, meer succes. Een non-conformistische houding, waarbij soepel wordt omgegaan met bestaande regels van de diverse beleidskokers kan veel bijdragen aan het succes van de jobcoach. De ideale jobcoach heeft volgens de ‘experts’ een voorbeeld functie (“moet niet in korte broek en sandalen lopen”) en is in staat tot zelfreflectie. Ten opzichte van de jongere is hij/zij zowel volgend als leidend.

De houding is volgend als de jongere of adolescent weet wat hij zelf wil, maar de jobcoach is leidend als de keuze van zijn cliënt niet past bij bepaalde eigenschappen van de cliënt en de eisen van het werk. Het basis uitgangspunt is: de jobcoach geeft de cliënt honderd procent aandacht. De ideale jobcoach straalt ervaring uit en heeft dat ook. De jobcoach blijft zelf alert en actief door deelname aan deskundigheidsbevordering, scholing en training. Hij/zij benut mogelijkheden tot reflecteren door middel van intervisie met naaste collega’s of vakgenoten.

## 3.8 De beroepsgroep en re-integratiebranch

### 3.8.1 *Onduidelijke aanbodmarkt*

Het aantal personen dat in Nederland de functie van jobcoach uitoefent is onbekend, omdat het een ‘vrij beroep’ is en het aantal nooit is vastgesteld. Een ruwe schatting is dat het gaat om ‘tussen de 2000 tot 2500 jobcoaches/begeleiders die (Wa)jongeren met een beperking begeleiden naar reguliere arbeid. Tussen de 1300 en 1800 zouden in dienst kunnen zijn van een jobcoach/re-integratiebedrijf<sup>50</sup>. De overigen zijn ZZP-er.

Er zijn naar schatting slechts een vijftigtal bedrijven in Nederland al langer actief met arbeidstraining en arbeidstoeleiding van jongeren met een arbeidshandicap. Op een totaal aantal van ruim 1.600 re-integratiebedrijven zijn er dus weinig ‘jobcoachbedrijven’. Nadat in de afgelopen vier jaren het probleem van de toename van het aantal Wajongeren breder erkend werd en er meer geld werd gestoken in preventie en re-integratie, kwamen er meer marktpartijen, waaronder de grote re-integratiebedrijven die zich aanvankelijk op langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikte

(ex-)werknemers richtten.

De naar schatting 50 gespecialiseerde jobcoachorganisaties verschillen in omvang. De grootte varieert van enkele medewerkers die een tiental jongeren begeleiden, tot bedrijven met meer dan 60 jobcoaches/begeleiders die meer dan 850 jongeren begeleiden<sup>51</sup>. Deze laatste bedrijven komen vaak voort uit fusies van zorginstellingen, die naast zorg en begeleidwonen voor hun klanten ook een re-integratiebedrijf hebben opgezet<sup>52</sup>. De meeste jobcoaches/begeleiders in vaste dienst hebben een contract van 20 tot 40 uur. De medewerkers die nog in opleiding zijn hebben vaak een contract van 20 uur.

Zoals gezegd is naast de jobcoachbedrijven ook een onbekend aantal ZZP-ers op dit terrein actief. De schatting daarvan loopt uiteen van enkele honderden tot duizend.

<sup>50</sup> Dit is exclusief jobcoaches in dienst van WSW-bedrijven.

<sup>51</sup> De Overstap begeleid ongeveer 130 klanten: ongeveer 30 op de werkplaats waar arbeidsvaardigheden worden opgedaan, 20 scholieren en stagiaires die individuele begeleiding krijgen (bijvoorbeeld BBL’ers) en 90 die op de werkplek begeleid worden door de Jobcoach.

<sup>52</sup> Zoals bijvoorbeeld Sterk in Werk van de Koraalgroep in Zuid Nederland. Deze organisatie begeleidt 850 jongeren, waarvan 700 Wajong klanten en 150 scholieren ouder dan 16 jaar.



*Specialistische organisaties versus de commerciële*

Specialistische organisaties zoals de drie bedrijven die aan ons panelonderzoek deelnamen, zijn goed bekend met de groep jongeren met ernstige gedragstoornissen. Omdat de organisaties min of meer voortkomen uit de zorg, hebben zij specifieke expertise op het gebied van psychische klachten. Sommige bedrijven zijn gespecialiseerd in autisimestoornissen, ADHD of psychische aandoeningen. De meeste van hun klanten zijn tevens klant van een Riagg en/of wonen in een (begeleide) zorgwoning.

De meeste organisaties doen mee aan aanbestedingen van ‘Wajongtrajecten’ door UWV. Bij voorkeur bieden zij op ‘kavels’ in de regio van de vestigingen, op niet meer dan een halfuur rijden, zodat een klant die is geplaatst bij een werkgever in geval van problemen tijdig geholpen kan worden.

Het gaat tenslotte vaak om de begeleiding van personen met communicatieproblemen en dan moet de begeleider er snel bij kunnen zijn als er een conflict op de werkvloer is. De specialistische organisaties verwijten sommige van de ‘commerciële’ re-integratiebedrijven dat zij te weinig zorggericht begeleiden, moeilijke klanten te snel laten uitvallen en daarmee de markt afromen. Het onderhavige onderzoek is niet bedoeld om dit vast te stellen. Wel constateren we dat er hierover klachten zijn van cliënten, werkgevers en collega jobcoaches.

### 3.8.2 *Doel en werkwijze van de bedrijven*

Het doel van de jobcoachbedrijven is de klanten te begeleiden tot ze daadwerkelijk doorstromen naar regulier werk. De organisaties voeren volledige re-integratietrajecten uit in eigen beheer, van diagnostiek en arbeidstraining met zorg, tot jobcoaching op de werkplek. Hierdoor wordt de klant een doorlopende dienstverlening geboden. Het gemiddelde slagingspercentages lag volgens de drie genoemde jobcoachbedrijven op meer dan 55%. Dat wil zeggen dat meer dan de helft van de klanten die in een (voor)traject wordt geplaatst, later doorstroomt naar de arbeidsmarkt.

De jobcoachregeling gaat er impliciet vanuit dat na drie jaar sprake moet zijn van volledige re-integratie en een stabiele situatie. In de werkelijkheid zou volgens de begeleiders in zeker de helft van de gevallen de situatie na drie jaar niet stabiel zijn. Ook na tien jaar kan er een terugval zijn, waardoor intensieve begeleiding noodzakelijk is. Het is daarom voor de meeste jongeren moeilijk voorspelbaar wanneer de begeleiding meer of minder intensief zal zijn. Volgens de jobcoaches/begeleiders zal van de door hen begeleide jongeren en adolescenten met ernstige gedragsmoeilijkheden ongeveer 95% nooit volledig en duurzaam zonder begeleiding kunnen werken.

Jongeren kunnen vanuit re-integratiebedrijven diverse soorten begeleiding ontvangen met een breed scala aan namen. Bij verschillende bedrijven noteerden we producten zoals:

- Arbeidsdiagnostiek (onder meer intake assessment, arbeidsassessment, praktijkoriëntatie en portfolio).
- Arbeidsscholing- en trainingstrajecten (o.a. binnen leerwerkplekken).
- Scholings- en trainingsactiviteiten (stage, proefplaatsing, ‘training on the job’, beroepsgerichte cursussen, praktijkervaring binnen reguliere bedrijven).
- Dagbesteding (arbeidsmatige dagbesteding, ondersteunende en activerende begeleiding bij vrijwilligerswerk).
- Jobfinding.
- Jobcoaching/begeleiding.

Bij sommige re-integratiebedrijven vallen bovengenoemde diensten samen met (de naam van) een traject en soms zijn er weer andere namen voor trajecten zoals:

- Voor(schakel)trajecten die bestaan uit intake, activering, voorbereiden op re-integratie, training en/of advies vervolgtraject<sup>53</sup>.
- Re-)integratietrajecten (gericht op werkvaardigheden) die bestaan uit intake, toeleidingsactiviteiten, bemiddeling, plaatsing en nazorg.
- Begeleidwerken.

Bovengenoemde diensten en trajecten worden vormgegeven in samenspraak en liefst in samenwerking met de sociale omgeving: ouders en/of verzorgers. Ook de vertegenwoordigers uit de het onderwijs of UWV en de werkgevers hebben hier invloed op.

### 3.9 Weinig keten samenwerking

De problemen van jongeren met gedragsmoeilijkheden liggen op de terreinen van arbeidsparticipatie, zoals afronden van een beroepsopleiding, zelfstandig wonen en een huishouding voeren. Daarom is het opvallend dat er door deze organisaties weinig wordt samengewerkt aan structurele oplossingen. De samenwerking tussen de jobcoachorganisaties en de hulp- en zorgverlenende organisaties komt moeizaam van de grond. Uit gesprekken met de directies van de jobcoachbedrijven is duidelijk dat daar de goede wil tot samenwerking aanwezig is. Tijdens de expertmeetings bleek dat door de hulp- en zorginstellingen en bij speciaal onderwijs het belang van arbeidsparticipatie van deze jongeren wordt onderschreven. De samenwerking bij activering en arbeidstoeleiding gebeurt echter ad-hoc en niet structureel en is afhankelijk van persoonlijke initiatieven van betrokkenen.

De Wajongers met gedragsmoeilijkheden hebben behoefte aan structuur en duidelijkheid. Dat betekent in de praktijk dat bijvoorbeeld vanuit de zorg het medicijngebruik van de jongere beter moet worden afgestemd op zijn arbeidsritme. En dat de hulp bij de huishouding en doktersbezoek worden afgestemd op de werktijden van de jongere. Dat voorkomt onnodig verzuim en dat het imago van de jongeren met gedragsproblemen bij werkgevers verder verslechtert.

Verder constateren jobcoachbedrijven dat de zorginstellingen die activeringstrajecten hebben voor jongeren, zoals een winkel op het terrein, de beste jongeren zelf vasthouden voor deze werkzaamheden. De jobcoachbedrijven willen hierover graag meer overleg met de woon- en zorginstellingen. De betrokkenen kunnen dan ieder hun eigen visies, werkwijze en personeelsplanningen op elkaar afstemmen, waardoor de juiste combinaties van zorg- en hulpverlening en arbeidstoeleiding van de grond komen en duurzaam worden.

Structurele samenwerking van jobcoachbedrijven met scholingsinstellingen, zoals lokale ROC's, BBL- en BOL-opleidingen, komen vaker voor en zijn relatief succesvol. De scholen hebben hier ook duidelijk belang bij. Zij hebben leerlingen die lastig leren en hebben zelf moeilijk toegang tot werkgevers. Er is hier sprake van een 'win-win-situatie'. De re-integratiebedrijven hebben meer ervaring met het activeren van jongeren met gedragsproblemen, kunnen hen een dagbesteding buiten het leslokaal aanbieden en hebben leerwerkplaatsen waar arbeidsvaardigheden kunnen worden aangeleerd. Daarbij hebben zij betere ingangen bij werkgevers die bereid zijn om lastige jongeren een stage op arbeidsplaats aan te bieden. De beide partijen maken gebruik van wederzijdse kennis en faciliteiten en proberen daarbij het aanbod aan individuele jongeren op elkaar af te stemmen.

---

<sup>53</sup> Een voortraject is soms inclusief diagnose onderzoek van mogelijkheden, zoals Prolector bij De Overstap. De terminologie verschilt per re-integratiebedrijf. Diagnostiek, voortraject, en re-integratietraject hebben in de bedrijven een verschillende inhoud.

### *Synergie-effecten*

Aanwijsbare synergie-effecten vonden we alleen bij de combinatie van interventies door onderwijsinstellingen en re-integratiebedrijven. Het aanbod van structurele begeleiding en theorielessen vanuit de onderwijsinstellingen verhoudt zich goed met het trainen van werkvaardigheden in de leerwerkplekken van jobcoachbedrijven. Veel jongeren willen met hun handen kunnen werken en kunnen niet vijf uur per dag in een klas met twintig anderen verblijven. De begeleiding vanuit een jobcoachbedrijf kan dus goed aansluiten op de scholing van de jongere, maar is vooral beschikbaar voor jongeren tot 20 jaar. Veel ouderen hebben geen contacten meer met onderwijsinstellingen. Omdat we geen duurzame samenwerking op andere terreinen tegenkwamen, zijn daar weinig synergie-effecten aanwijsbaar.

Wel is duidelijk dat er factoren zijn die synergie in de weg staan. Uit de analyses blijkt bijvoorbeeld dat jongeren die in een instelling wonen of in een begeleide woonvorm, slechter presteren dan jongeren die bij hun ouders wonen of zelfstandig.

Klaarblijkelijk zijn activiteiten in de instellingen momenteel niet in synergie met arbeidstoeleidingstrajecten. Jobcoaches kunnen naar eigen zeggen makkelijker de ouders bereiken en overtuigen van het belang van goed werkgedrag dan de vaak wisselende verzorgers in instellingen.

## **3.10 Conclusie**

In dit hoofdstuk gaven we een indruk van het functioneren van de persoonlijke ondersteuning van jongeren met gedragsmoeilijkheden. Zo gaven we een beeld van 'wat de werkbegeleider doet voor wie en waarom'. Daarbij zochten we naar antwoorden op deelaspecten in de centrale vraagstelling: *Welke combinaties van factoren hangen samen met beter werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke activiteiten bij begeleiding hangen hiermee samen?*

De historie van de begeleider/jobcoach die Wajongeren begeleidt naar werk is nog jong. Het idee achter de jobcoach is eind vorige eeuw overgenomen van de Supported Employment programma's in de VS. Tot begin deze eeuw ging men er in Nederland van uit dat de meeste van de Wajongeren volledig arbeidsongeschikt waren voor regulier werk en dat ook zouden blijven. Dat daar vanwege de grote instroom van een ander type jongeren nu heel anders naar gekeken wordt, betekent dat er in de komende tijd nog veel ontwikkeld gaat worden op het terrein van competenties, taakomschrijvingen en professionalisering van hun begeleiders en de structuur waar in zij (moeten) werken.

### *Begeleiding bij werk*

Van de jongeren en adolescenten met ernstige gedragsmoeilijkheden die begeleid werken, zal slechts een klein deel ooit zonder begeleiding kunnen werken. Naar schatting van de jobcoaches/begeleiders kan slechts 5% in de toekomst werken zonder dat begeleiding achter de hand blijft.

Hoewel in de meeste gevallen de tijd die aan begeleiding wordt besteed afneemt, blijkt uit de praktijk ook dat de gezondheid van de Wajongeren grillig kan verlopen en dat de behoefte aan begeleiding sterk kan wisselen. Als gevolg van slechter wordende gezondheid of het verlies van een tijdelijke baan raken veel werkende oudere Wajonggerechtigden aangewezen op een baan bij de Sociale Werkvoorziening.

### *Taken en werkzaamheden van de begeleider*

De belangrijkste taken/werkzaamheden van de jobcoaches/begeleiders hebben we afgeleid uit de interviews en expertmeetings en beschreven in onderstaande blok. Het betreft vooral taken op het terrein van het tussenmenselijk handelen en organiseren.

Dit zijn de taken en werkzaamheden gericht op activiteiten waar personen met ernstige gedragsproblemen moeite mee hebben.

*De 'ideale' begeleider volgens de 'experts':*

*Activiteiten, functie-eisen, competenties en houding.*

#### **Activiteiten en verantwoordelijkheden**

- Begeleiden cliënt bij het verwerven en behouden van een arbeidsplaats
- Opstellen en uitvoeren van coachingsplan
- Onderhouden en uitbreiden sociale netwerk
- Werven van werkgevers
- Passend werk vinden bij de juiste werkgever/cliënt (belangrijkste criterium, 'dat ze goed terecht komen')
- Zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechterlijk) klopt
- Voorlichting aan werkgever: over de cliënt, over hoe collega's met hem om kunnen gaan
- Gesprekken met de ouders
- Overige werkzaamheden (administratie, sociale omgeving)

#### **Functie-eisen, vaardigheden**

- Kennis (van relevante wet- en regelgeving, subsidies, diagnoses)
- Zelfstandigheid
- Sociale vaardigheden
- Uitdrukkingsvaardigheden
- Oplettendheid (Sensitiviteit, 360-graden visie)
- Betrouwbaarheid
- Doorzettingsvermogen
- Goed structuur kunnen aanbrengen

#### **Competenties**

- Communiceren (met werkgevers en jongeren en sociaal netwerk)
- Samenwerken (met collega's)
- Integriteit
- Kwaliteitsgerichtheid
- Resultaatgerichtheid
- Kennis van branche/bedrijf
- Generalist
- Helikopterview (weet wat meest cruciale/essentiële punten zijn waarop de plaatsing slaagt)
- Zicht op stoornis en verwoorden daarvan (bv ADHD aan de werkgever kunnen uitleggen hoe hiermee om te gaan)

#### **Houding**

- Voorbeeld functie ("niet in korte broek en sandalen lopen")
- 'Zelfreflectie'
- Volgend én leidend zijn, daar waar het nodig is (Bijv. leidend als keuze van cliënt niet past bij bepaalde eigenschappen van cliënt)
- Basis uitgangspunt is: je geeft cliënt 100% aandacht of je nu leidend of volgend bent
- Ervaring uitstralen en ervaren zijn (mbt doelgroep en omgaan met werkgever)

Cruciaal is de omgang van de begeleider met de werkgever en de directe collega's van de (Wa)jongere. Bij aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte wegen leidinggevend de verwachte extra belasting van collega's en het verwachte hogere ziekteverzuim mee.

Er zijn diverse belemmerende factoren die een rol spelen bij collega's op de werkvloer, zoals de angst dat de inzet van de jongeren als goedkope kracht het zittende personeel wordt verdrongen en dat de interne begeleiding veel tijd kost.

Veel werkgevers/leidinggevers laten daarom bij hun aannamegedrag meewegen of de collega's het ermee eens zijn om de jongeren met aan te nemen.

Wajongers die vanuit re-integratiebedrijven door een jobcoach en/of begeleider worden begeleid, ontvangen daarnaast diverse soorten begeleiding met een scala aan namen<sup>54</sup>, zoals arbeidsdiagnostiek; arbeidsscholing- en training; dagbesteding en cetera.

De door ons benaderde jobcoachbedrijven komen min of meer voort uit de zorg. Daarnaast zijn er ook bedrijven (met jobcoaches) die voortkomen uit de 'commerciële' re-integratiebranche of de uitzendbranche. De specialistische organisaties verwijten veel van deze bedrijven dat zij te weinig zorggericht begeleiden, moeilijke klanten te snel laten uitvallen en daarmee de markt afromen.

Naast de steun van de jobcoach en het bedrijf zijn er andere hulpvormen en zorg die jongeren in dit onderzoek ontvangen. Een gevleugelde uitdrukking is dat deze jongeren worden 'dood gepamperd' door professionals en zijn daardoor zelf weinig actief<sup>55</sup>. Bijna alle Wajongers hebben twee of meer professionals die hem begeleiden vanuit jeugdzorg, de GGZ, justitie, schulphulpverlening etc. De belangrijkste knelpunten in de samenwerking bij activering doen zich volgens de jobcoaches/begeleiders voor bij de professionals uit de medische zorg en de wooninstellingen. Daarbij constateren zij dat de jongeren in de zorginstellingen die zelf activeringstrajecten aanbieden, zoals werken in een winkel op het terrein, de beste jongeren zelf vasthouden voor deze onbetaalde werkzaamheden.

Er worden veel positieve effecten verwacht van de begeleiding door de jobcoach/werkbegeleider op de participatiestatus van Wajongers. Toch is er opvallend weinig systematisch vastgelegd over wat deze precies doet. Er is dan ook weinig geregeld omtrent de competentie verbetering en professionalisering van de jobcoach/begeleider. Hoewel degenen die in het veld actief zijn weten wat de activiteiten van de jobcoach/begeleider zijn, is er weinig vastgelegd over de taken, functie-eisen of competenties van de jobcoach. De beroepsgroep heeft hier wel behoefte aan, maar blijkt tot dusver niet in staat dit zelf te organiseren. Ook vanuit de opdrachtgever UWV zijn er weinig initiatieven. Dit laatste is begrijpelijk omdat UWV geacht wordt de professionalisering van re-integratie aan de markt over te laten.

De inhoudelijke vormgeving van de taken, competenties en functie-eisen van de begeleider/jobcoach is mede afhankelijk van de participatiestatus/arbeidsmarktpositie van de (Wajongere). Dat betekent bijvoorbeeld dat taken afhankelijk zijn van de positie van de (Wajongere) op de participatieladder die in het vorige hoofdstuk is beschreven. De jobcoaches van jongeren die stage volgen bij een werkgever zullen bijvoorbeeld goed in staat moeten zijn om werkgevers te werven en in te lichten. Voor jongeren met een dienstverband moet de jobcoach/begeleider kennis hebben van arbeidsrechtelijke aspecten van een dienstverband, zodat dat aan alle kanten klopt. Wat het beste werkt voor welke jongere en waarom onderzoeken we nader in het volgende hoofdstuk 4, waar we de uitkomsten van het panelonderzoek presenteren.

---

<sup>54</sup> Zie Werkdocument 1 op

[http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499).

<sup>55</sup> Besseling e.a., 2008.

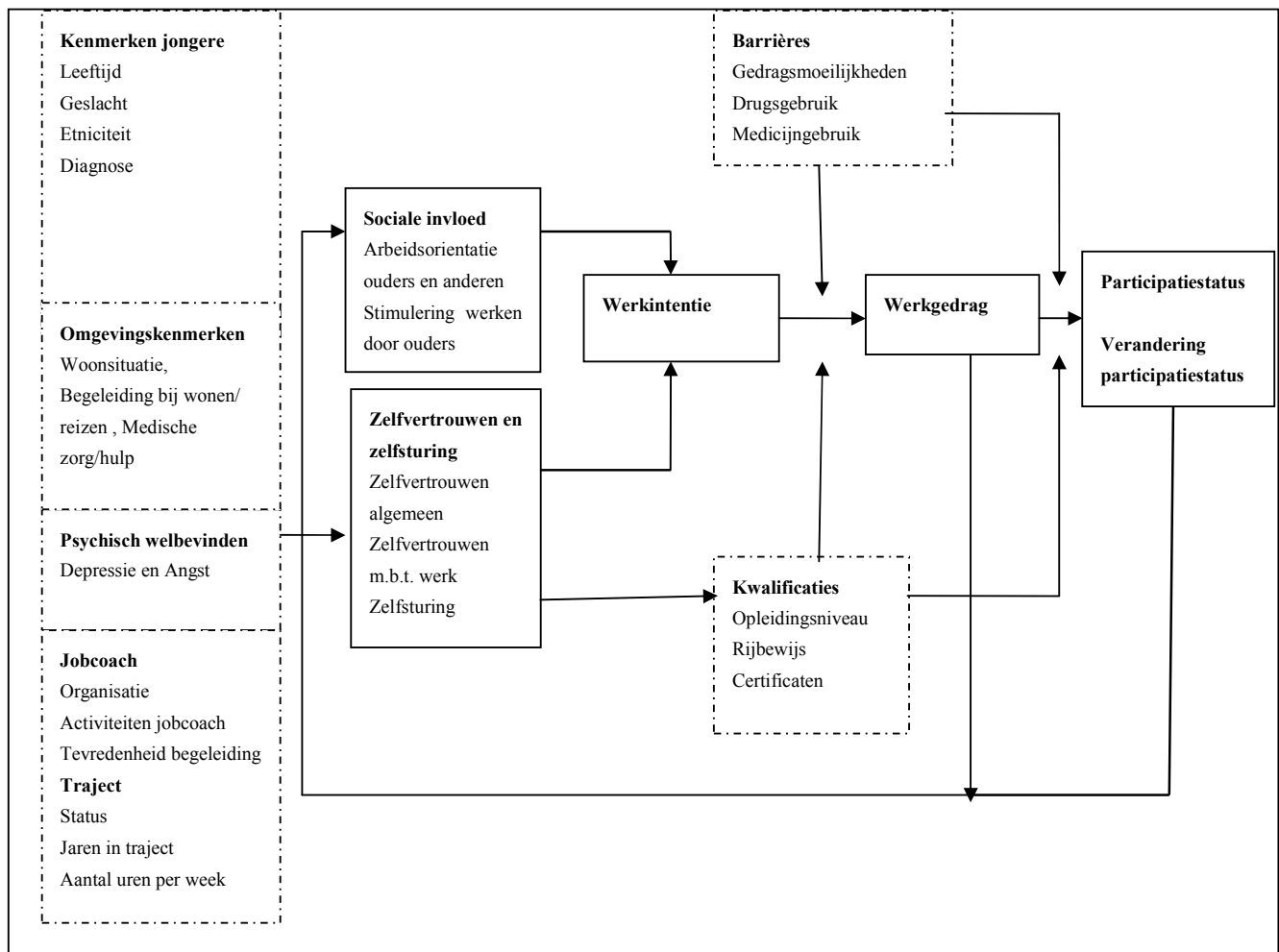
## 4 Panelstudie onder jongeren en adolescenten

### 4.1 Inleiding, onderzoeksvragen en hypothesen

In het voorafgaande hoofdstuk 3 bespraken we de inhoud van de begeleiding die jongeren op weg naar regulier werk kunnen ontvangen. In het onderhavige hoofdstuk zijn we op zoek naar ‘wat het beste werkt voor welke jongere en waarom’. We doen dit aan de hand van de resultaten van de panelstudie onder 230 jongeren en adolescenten, die een jaar lang zijn gevolgd. De volgende twee onderzoeksvragen staan centraal in dit hoofdstuk:

1. *Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de [participatieladder](#) en welke begeleidingsactiviteiten van de jobcoach/begeleider hangen hiermee samen?*
2. *Welke factoren dragen bij aan het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke factoren belemmeren het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus?*

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden gaan we op de eerste plaats na wat de kenmerken zijn van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de ladder. Ten tweede gaan we na welke aspecten samenhangen met het werkgedrag en verandering in participatiestatus over de tijd. We zijn geïnteresseerd in de relatie tussen een aantal specifieke factoren uit het onderzoeksmodel. Het onderzoeksmodel dat we presenteren in hoofdstuk 2 is hieronder nogmaals weergegeven.



Figuur 4.1 onderzoeksmodel

Het onderzoeksmodel en de uitkomsten van hoofdstuk 3 vormen de basis voor een aantal hypothesen over de relaties tussen verschillende factoren, die in de kaders zijn samengevat. Hierbij maken we een onderscheid tussen hypothesen over de verandering van participatiestatus en hypothesen over het werkgedrag van de jongeren (zowel voor werkende als niet werkende jongeren) gebaseerd op een beoordeling door de jobcoach/begeleider. De hypothesen zijn in box 4.1 en 4.2 nader uitgewerkt.

#### Box 4.1: Hypothesen met betrekking tot participatiestatus

1. Jongeren met een hogere score op werkgedrag hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.
2. Jongeren met een hogere score op werkintentie hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.
3. Jongeren met een hogere score op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.
4. Jongeren die meer gestimuleerd worden door hun ouders/omgeving hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.

*5. Jongeren die begeleiding krijgen bij wonen en reizen hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

*6. Jongeren die geen medische zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

*7. Jongeren die lager scoren op depressie en angst hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

*8. Jongeren met betere kwalificaties hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

*9. Jongeren die geen drugs of medicijnen gebruiken, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

*10. Jongeren met minder gedragsmoeilijkheden, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

#### Box 4.2: Hypothesen met betrekking tot werkgedrag

*11. Jongeren met een hogere score op werkintentie scoren hoger op werkgedrag*

*12. Jongeren met een hogere score op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk scoren hoger op werkgedrag.*

*13. Jongeren die meer gestimuleerd worden door hun ouders/omgeving scoren hoger op werkgedrag*

*14. Jongeren die begeleiding krijgen bij wonen en reizen scoren hoger op werkgedrag.*

*15. Jongeren die geen medische zorg ontvangen maar deze wel nodig hebben scoren lager op werkgedrag.*

*16. Jongeren die lager scoren op depressie en angst scoren hoger op werkgedrag*

*17. Jongeren met betere kwalificaties hebben een hogere score op werkgedrag.*

*18. Jongeren die geen drugs of medicijnen gebruiken hebben een hogere score op werkgedrag.*

*19. Jongeren met minder gedragsmoeilijkheden hebben een hogere score op werkgedrag.*

Tot slot formuleren we hypothesen over de medierende rol van werkintentie en werkgedrag. Mediatie houdt in dat de relatie tussen twee variabelen via een derde variabele loopt. Zo verwachten we bijvoorbeeld dat de relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag (deels) via werkintentie loopt. Als het zelfvertrouwen met betrekking tot werk van een jongeren toeneemt verwachten we dat daarmee de intentie om te gaan/blijven werken toeneemt en dat daarmee ook het werkgedrag verbetert.



### Box 4.3: Hypothesen met betrekking tot mediatie

*20. Werkintentie medieert de relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag.*

*21. Werkgedrag medieert de relatie tussen werkintentie en verandering van participatiestatus.*

## 4.2 Onderzoeksmethoden

### 4.2.1 Onderzoeksopzet en uitvoering

232 jongeren en hun begeleiders/jobcoaches werden geselecteerd met de bedoeling zoveel mogelijk van hen een jaar te volgen. Het betreft jongeren vanaf 15 jaar met gedragsmoeilijkheden vanuit verschillende diagnose categorieën. De meest voorkomende diagnosecategorieën zijn: verstandelijke beperking, autistische stoornis, gedragsstoornis, psychische stoornis. De jongeren worden begeleid vanuit drie organisaties: Sterk in Werk, De Overstap, en Zuidwester voor werk. Deze organisaties bieden aan jongeren uit de doelgroep ondersteuning en begeleiding naar en tijdens werk. De samenwerking tussen TNO en de jobcoachorganisaties betrof verschillende activiteiten. Zo werden de vragenlijsten voor jongeren en hun begeleiders gedrukt en gebonden door de jongeren die bij Sterk in Werk een leerwerkplek hebben op de drukkerij. De contactpersonen bij de bedrijven verzorgden de distributie van de vragenlijsten onder de jobcoaches/begeleiders. Deze legden de vragen voor aan de jongeren.

Tijdens het onderzoek hebben de jongeren twee keer een vragenlijst voorgelegd gekregen (op tijdstip t1 en t2) en de begeleiders/jobcoaches drie keer. De eerste meting vond plaats in juni/juli 2008, de tweede meting omstreeks oktober/november 2008 en de derde meting in juni/juli 2009. Door op verschillende momenten de jongeren en hun jobcoaches te interviewen kan inzicht worden verkregen in veranderingen over de tijd tijdens het begeleidingstraject. De jongeren hebben in hun leven al vele vragenlijsten moeten invullen, vaak met hulp van anderen. Zij hebben vaak moeite deze te lezen en te begrijpen. Ook hebben zij vaak weinig vertrouwen in andere mensen behalve in hun eigen begeleider. Het merendeel van de jongeren is daarom door hun begeleider geholpen bij het invullen van de vragenlijst.

In tabel 4.1 is een overzicht weergegeven van de factoren die met de vragenlijsten zijn bevraagd op de drie tijdstippen. Uit de tabel kan opgemaakt worden dat niet alle onderwerpen op alle drie de momenten zijn voorgelegd aan de jongeren en hun begeleiders/jobcoach. Stabiele factoren zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en hoogst gevolgde opleiding zijn alleen op tijdstip t1 geïnterviewd. Tevens zijn sommige vragen alleen aan de jongeren gesteld en andere vragen alleen aan de begeleider/jobcoach. De vragenlijsten aan de begeleiders richtten zich vooral op achtergrondkenmerken van de jongeren, hun werkgedrag en arbeidsmarktperspectief. Aan de jongeren zijn vragen gesteld over hoe zij tegen hun situatie en mogelijkheden aankijken.

Vanwege de goede samenwerking met de in totaal 51 begeleiders/jobcoaches die de jongeren hielpen bij het beantwoorden van de vragen, verliep de dataverzameling voorspoedig en is de respons zeer goed.

Tabel 4.1: Overzicht variabelen voor deze studie op de drie tijdstippen

	Bij wie?*	T1	T2	T3
<b>Kenmerken jongeren</b>				
Leeftijd	J			
Geslacht	J			
Etniciteit	J			
Diagnose	B			
<b>Omgevingskenmerken</b>				
Woonsituatie	B			
Hulp bij wonen/reizen	B			
Medische zorg	B			
<b>Psychisch welbevinden</b>				
Angst	J			
Depressie	J			
<b>Begeleiding jobcoach</b>				
Jobcoachorganisatie	J			
Activiteiten job coach (uren per maand per activiteit)	B			
Tevredenheid over de begeleiding	J			
<b>Traject (n=168)</b>				
Status	B			
Jaren in traject	B			
Gemiddeld aantal uren per week besteed aan traject door jongeren	B			
Belemmerende factoren voor traject	B			
<b>Sociale invloed</b>				
Arbeidsoriëntatie ouders en anderen	J			
Stimulering door ouders om te gaan werken	B			
<b>Zelfvertrouwen en zelfsturing</b>				
Zelfvertrouwen algemeen	J			
Zelfsturing	J			
Zelfvertrouwen met betrekking tot werk	J			
Werkintentie	J			
<b>Barrières</b>				
Gedragsmoeilijkheden	B			
Drugsgebruik	B			
Medicijngebruik	B			
<b>Kwalificaties</b>				
Hoogst gevolgde opleiding	B			
Rijbewijs	B			
Certificaten (bijv. lastechniek, type diploma)	B			
<b>Werkgedrag</b>				
Productiviteit	B			
Afspraken nakomen	B			
Leervermogen	B			
Zelfstandigheid	B			
Stressbestendigheid	B			
<b>Treden op de ladder (0 t/m 5)</b>	B			

\*J=jongere, B=begeleider

Inkomenssituatie				
Type uitkering	B			
Loon	B			
Werkervaring (jaren)	B			
Verwachting begeleider over werken jongere	B			
Maximaal haalbare baan				
<b>Kenmerken van het werk (n= 113 t1)</b>				
Type contract	B			
Functie	B			
Omvang contract	B			

## 4.2.2

*Meetinstrumenten*

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen ontwikkelden we vragenlijsten om ervaringen en beoordelingen te meten. De concepten in de vragenlijsten zijn deels ontwikkeld door TNO, deels gebaseerd op concepten die UWV gebruikt en voor een ander deel op bestaande gevalideerde schalen. Gevalideerde schalen zijn gebruikt voor het meten van werkgedrag, gedragsmoeilijkheden, psychisch welbevinden (depressie en angst), tevredenheid over de begeleiding, zelfvertrouwen met betrekking tot het werk, werkintentie en zelfsturing (zie ook bijlage A). Om de vragenlijst goed aan te laten sluiten op de doelgroep en haar problematiek zijn de vragen waar nodig aangepast en is het taalgebruik zo eenvoudig mogelijk gemaakt.

In bijlage A is een overzicht weergegeven van de verschillende vragen/schalen en bijbehorende bronnen. In tabel 4.2 is een overzicht weergegeven van de schalen met een aantal voorbeeldvragen en de bijbehorende betrouwbaarheid van de schaal.

De schalen hebben over het algemeen een goede betrouwbaarheid (Crombach's alfa gelijk of hoger dan .70). Een uitzondering is de betrouwbaarheid van de schalen stressbestendigheid (.62), leervermogen (.53), zelfsturing (.61) en tevredenheid met de begeleiding (.69).

In dit onderzoek is ervoor gekozen gebruik te maken van de totaalscore voor werkgedrag gebaseerd op de vijf schalen waarmee competenties in functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden gemeten. Hiermee wordt tevens de lagere betrouwbaarheid van sommige afzonderlijke schalen ondervangen. De variabelen zelfsturing en tevredenheid met de begeleiding zijn ondanks de lagere betrouwbaarheid toch meegenomen in de analyses omdat het centrale factoren in het onderzoeksmodel zijn.

Tabel 4.2: Voorbeeld vragen en betrouwbaarheid (Cronbach's alfa) van de schalen

<i>Vragen gesteld aan</i>	<i>Voorbeeld vragen</i>	<i>Betrouwbaarheid</i>	
		<i>Tijdstip 1</i>	<i>Tijdstip 2</i>
<b>Begeleider/Jobcoach</b>			
Stressbestendigheid (1-7)*	De jongere werkt onder tijdsdruk kalm en rustig door	.62 (3 items)	.59 (3 items)
Leervermogen (1-7)*	De jongere leert van zijn/haar eigen fouten	.53 (2 items)	.59 (2 items)
Zelfstandigheid (1-7)*	De jongere probeert bij problemen zelf eerst een oplossing te vinden	.76 (3 items)	.76 (3 items)
Productiviteit (1-7)*	De jongere maakt zijn/haar werk af binnen de tijd die daarvoor staat	.82 (3 items)	.85 (3 items)
Afspraken nakomen (1-7)*	De jongere houdt zich aan de werkafspraken	.92 (2 items)	.91 (2 items)
Gedragsmoeilijkheden (1-4)**	De jongere vertoonde storend of antisociaal gedrag (o.a. grof, liegen, manipuleren van anderen, impulsief) (in de afgelopen vier weken)	.78 (9 items)	.76 (9 items)
<b>Jongere</b>			
Depressie (1-5)***	Ik voelde me somber (afgelopen 4 weken)	.77 (4 items)	.83 (4 items)
Angst (1-5)***	Ik was bang dat ik in paniek kon raken (afgelopen 4 weken)	.77 (4 items)	.83 (4 items)
Zelfvertrouwen algemeen (1-5)***	Ik weet waar ik goed in ben	.82 (6 items)	.86 (6 items)
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk (1-5)***	Ik weet zeker dat ik een goede werknemer ben	.74 (5 items)	.76 (5 items)
Werkintentie (1-5)***	De komende maand denk ik dat ik hard zal werken	.79 (4 items)	.82 (4 items)
Zelfsturing (1-5)***	Ik moet er zelf voor zorgen dat ik activiteiten heb die bij me passen	.61 (2 items)	.67 (2 items)
Tevredenheid met begeleiding (1-5)***	Ik heb veel aan mijn begeleider Ik vind de begeleiding zinvol	.69 (3 items)	.63 (3 items)

\* helemaal oneens-oneens-beetje oneens-neutraal-beetje eens-mee eens-helemaal mee eens

\*\* nooit-soms-vaak-heel vaak

\*\*\*helemaal niet mee eens, oneens, neutraal, mee eens, helemaal mee eens

#### 4.2.3 De respons

Aan de jobcoachbedrijven is gevraagd om zoveel mogelijk van hun begeleiders/jobcoaches te vragen deel te willen nemen aan het onderzoek. Voorwaarde was dat de begeleiders/jobcoaches één of meer jongeren of adolescenten langere tijd begeleiden naar of tijdens regulier werk. In totaal werkten 51 jobcoaches mee die ieder rapporteerden over één tot acht jongeren. Hoewel er enkele bezwaren zijn geuit door de jongeren waren er volgens de jobcoaches bij de eerste meting geen jongeren die weigerden deel te nemen. Dat betekent voor het onderzoek dat de steekproef overeenkomt met de steekproefpopulatie en hiervoor bij de analyses niet gecorrigeerd wordt.

Op tijdstip 1 (t1) hebben 232 jongeren en hun begeleiders/jobcoaches deelgenomen aan het onderzoek. Op tijdstip 2 (t2) was de respons wat lager, de begeleiders/jobcoaches vulden voor 208 jongeren een vragenlijst in en 199 jongeren vulden een vragenlijst in. Op tijdstip 3 (t3) werd alleen een vragenlijst voorgelegd aan de begeleiders/jobcoaches, zij vulden voor 193 jongeren een vragenlijst in.

Voor meting 2 en 3 is uitgegaan van de personen die op tijdstip 1 deelnamen aan de studie, er zijn dus geen nieuwe personen toegevoegd op tijdstip 2 en 3. Voor sommige jongeren hebben we alleen op tijdstip 1 vragenlijsten ontvangen (namelijk 13), voor sommigen hebben we alleen vragenlijsten die op tijdstip 1 en 2 zijn ingevuld (26) en tot slot, voor sommigen hebben we alleen de data van tijdstip 1 en 3 (11).

Voor de analyses gaan we uit van de groep jongeren/jobcoaches van wie we voor alledrie de tijdstippen informatie hebben, dit zijn in totaal 182 jongeren. Deze groep noemen we vanaf nu de *Onderzoeksgroep*. Hiermee komt het responspercentage op 78% (aantal deelnemende jongeren t.o.v. 232 jongeren op tijdstip t1). Een aantal jongeren is tijdens het traject van begeleider/jobcoach veranderd. Tussen tijdstip t1 en t2 gaat het om 23 jongeren en tussen tijdstip 2 en 3 om 85 jongeren. De wisseling van begeleider heeft mogelijk invloed op de manier waarop de vragenlijsten zijn ingevuld. Het is echter lastig om hier voor te corrigeren; dit hebben wij dan ook niet gedaan.

Aan het onderzoek namen zoals gezegd drie jobcoachbedrijven deel: De Overstap, Sterk in Werk en Zuidwester voor werk. Naar verhouding hebben er minder jongeren deelgenomen aan het onderzoek vanuit Zuidwester voor werk, namelijk 36. De respons per instelling is weergegeven in tabel 4.3 en 4.4 (voor de onderzoeksgroep). Op tijdstip 3 zijn er een aantal jongeren die niet meer onder één van de drie jobcoachorganisaties vallen. Zij worden nu door een andere organisatie begeleid of het is onbekend wat er met de jongeren is gebeurd. De oud-begeleider heeft de vragenlijst echter nog wel ingevuld voor deze jongeren.

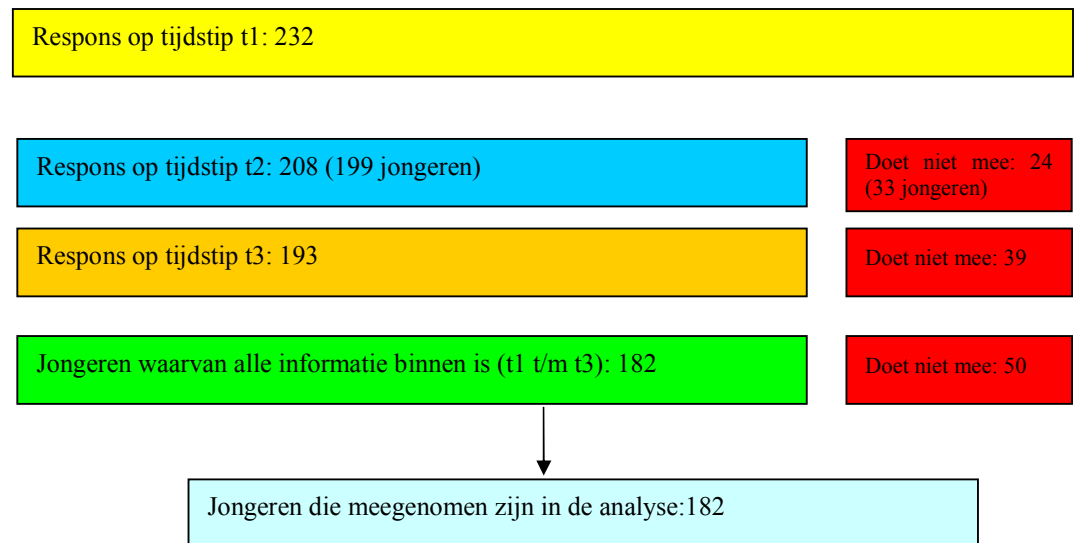
Tabel 4.3: Respons per instelling: aantal ingevulde vragenlijsten voor jongeren door jobcoach

	t1	t2	t3
De Overstap	99 (43%)	93 (45%)	85 (44%)
Sterk in Werk	97 (42%)	84 (40%)	67 (35%)
Zuidwester voor werk	36 (16%)	31 (15%)	33 (17%)
Overig	-	-	8 (4%)
Totaal	232 (100%)	208 (100%)	193 (100%)

Tabel 4.4: Respons per instelling voor onderzoeksgroep; aantal ingevulde vragenlijsten voor jongeren door jobcoach

	Respons t1 en t2	Respons t3
De Overstap	87 (48%)	81 (45%)
Sterk in Werk	64 (35%)	63 (35%)
Zuidwester voor werk	31 (17%)	31 (17%)
Overig	-	7 (4%)
Totaal	182 (100%)	182 (100%)

In figuur 4.2 is een overzicht weergegeven van de respons op de drie tijdstippen waarbij tevens een uitsplitsing is gemaakt naar de drie organisaties. Op tijdstip 1 en 2 kregen zowel de jobcoach als de jongeren een vragenlijst voorgelegd. Op tijdstip 2 vulden de jobcoaches voor 208 jongeren een vragenlijst in, echter maar 199 jongeren vulden een vragenlijst in. Op tijdstip t3 werd alleen een vragenlijst aan de begeleider voorgelegd.



Figuur 4.2: Overzicht van de instroom van jongeren in het onderzoek

#### 4.2.4

##### *Reden uitval*

De reden van non-respons bij de tweede en derde meting hebben we voor een groot deel kunnen registreren, omdat de jobcoaches hierover rapporteerden, of omdat wij zelf de aangeleverde vragenlijst onbruikbaar vonden voor analyse, omdat te veel vragen niet ingevuld waren. Bij de tweede meting vonden wij acht vragenlijsten niet geschikt voor nadere analyse. Een paneljongere weigerde verder mee te werken aan het onderzoek en zeven waren onbereikbaar of uit beeld van de jobcoach wegens detentie. Vier paneljongeren waren gestopt met het traject en bij twee was dit afgesloten. Eén was ontslagen, één opgenomen en één overleden.

Bij de derde meting werd de vragenlijst alleen door de begeleider ingevuld. Voor jongeren die bij de tweede meting waren gestopt of onbereikbaar waren werd niet opnieuw een lijst aangeleverd. Bij deze meting vonden wij 2 vragenlijsten niet geschikt voor nadere analyse. Zeven paneljongeren waren uit beeld van de jobcoach. Drie paneljongeren waren gestopt met het traject en bij twee was dit afgesloten. Eén had een auto-ongeluk gehad en één was opgenomen in de psychiatrie. Twee jongeren konden toen al verder zonder begeleiding en zijn verder niet betrokken in de analyses. Bij hen is het traject beëindigd.

We concluderen dat slechts een zeer beperkt aantal paneljongeren is verdwenen of buiten zicht is geraakt van de begeleider vanwege verhuizing of detentie.

#### 4.2.5

##### *Selectieve uitval*

Om na te gaan of er sprake is van selectieve deelname aan het onderzoek door de jongeren en begeleiders waarvan we onderzoeksgegevens van alle drie de tijdstippen gebruiken, is deze groep jongeren in de onderzoeksgroep (N=182) vergeleken met de groep jongeren/ die niet in de analyse zijn opgenomen (N=50).

De groepen zijn op de variabelen geslacht, leeftijd, etniciteit, opleiding, diagnose, drugsgebruik en de participatiestatus op tijdstip t1 met elkaar vergeleken (zie bijlage B). De jongeren in de onderzoeksgroep zijn gemiddeld genomen iets ouder (er zijn relatief meer jongeren onder de 18 in de groep die niet is opgenomen in de analyses). De onderzoeksgroep bevat daarnaast meer jongeren waarvan bekend is dat zij geen overmatig alcohol of drugs gebruiken (70% in de onderzoeksgroep versus 48%). Verder bevat de onderzoeksgroep minder jongeren die stage lopen aan het begin van het onderzoek (20%) vergeleken met de uitvallers (40%). Verder is opvallend dat er in de onderzoeksgroep significant meer jongeren een reguliere baan hebben op tijdstip t1 (60%) vergeleken met de uitvallers (36%).

Er zijn geen significante verschillen tussen de twee groepen voor de variabelen geslacht, opleiding, etniciteit en diagnose. Het lijkt erop dat de jongeren in de onderzoeksgroep op een paar variabelen (werk en alcohol- en drugsgebruik) dus iets positiever scoren, en daarnaast zijn ze iets ouder en lopen ze minder vaak stage. Dit kan gevolgen hebben voor de interpretatie van de resultaten. De resultaten kunnen niet zondermeer worden gegeneraliseerd naar alle jongeren die begeleid worden door de jobcoachorganisaties. De uitval onder jongeren die stage lopen is overigens begrijpelijk. Voor hen werd na afloop van de stage geen passende werkgever gevonden. Een probleem dat zich steeds vaker voordoet naarmate de crisis langer voortzet en de jeugdwerkloosheid verder stijgt.

#### 4.2.6 *Vergelijking paneljongeren met instroom Wajong en werkende Wajongeren*

Op basis van berekeningen op bestandsgegevens van UWV en Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS zijn we de representativiteit van onze panelleden nagegaan. Op basis van deze landelijke gegevens is in bijlage C een schets gepresenteerd van waar in het spectrum van personen met een gedragsstoornis, een Wajong-uitkering en werk, onze panelleden zich bevinden. De panelleden vormen binnen de groep jongeren en adolescenten met een gedragsstoornis en Wajongeren een bijzondere groep, omdat zij op weg zijn naar regulier werk of al werken. Regulier werkende Wajongeren zijn sterk in de minderheid. Zij maken slechts 19% van het totale Wajongbestand onder de 24 jaar uit. Onder de hogere leeftijdsgroepen is dat percentage nog veel lager (5%). De panelleden verschillen wat betreft de variabelen, geslacht en leeftijd weinig van de totale landelijke groep regulier werkende Wajongeren. We kunnen concluderen dat onze onderzoeksgroep een specifieke groep is die niet te vergelijken is met de gehele Wajong populatie, maar wel met de jongere groep werkenden met een gedragsstoornis.

### 4.3 **Analyses**

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn verschillende analyses uitgevoerd. De beschrijving van de resultaten gebeurt in drie stappen:

*Stap 1:* Op de eerste plaats geven we in tabel 4.5 een beschrijving van de steekproef op basis van de verschillende aspecten genoemd in tabel 4.1. Dit worden ook wel de univariate analyses genoemd. We besteden hierbij specifiek aandacht aan de participatiestatus van de jongeren en hoe deze verandert over de tijd.

*Stap 2:* Vervolgens gaan we over op bivariate analyses. Hierbij kijken we naar de relatie tussen twee variabelen. Zo gaan we na wat de relatie is tussen de variabelen uit ons model met de participatiestatus en verandering van participatiestatus. Daarnaast onderzoeken we welke variabelen samenhangen met het werkgedrag van de jongeren/adolescenten. In deze rapportage is de keuze gemaakt om de variabelen die op tijdstip t1 én tijdstip t2 zijn gemeten, vooral die van tijdstip t1 mee te nemen in de analyses. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat er geen grote verschillen zijn tussen de metingen op tijdstip 1 en 2, zoals later zal worden beschreven. Uiteraard gebruiken we wel de verandering in participatiestatus, hierbij gaat het om een verandering in de tijd.

*Stap 3:* Op basis van bivariate analyses maken we een keuze voor variabelen die we meenemen in de multivariate analyses. Deze analyses worden uitgevoerd omdat hiermee gecontroleerd kan worden voor de onderlinge afhankelijkheid van onafhankelijke variabelen. Hierbij maken we gebruik van de zogenaamde regressie analyse. De aard van de uitkomstvariabele bepaald of we lineaire regressie analyses gebruiken (werkgedrag) of logistische regressie analyses (verandering van participatiestatus). Ter controle zijn eerst de onderlinge correlaties tussen de variabelen berekend. Variabelen met een onderlinge correlatie (Pearsons r) hoger dan .50 zijn niet samen in de multivariate analyses opgenomen. Voor de verandering van participatiestatus is een logistische regressie analyse uitgevoerd waarbij de groep

jongeren die omlaag gaan op de ladder (= negatief) worden vergeleken met de jongeren die gelijk blijven of omhoog gaan op de ladder (= positief).

#### 4.4 Resultaten stap 1: univariate analyses

##### 4.4.1 Beschrijving steekproef

In tabel 4.5 wordt een overzicht gegeven van de onderzoeksgroep naar een aantal sociaal demografische kenmerken aangevuld met omgevingskenmerken, inkomenssituatie, kenmerken van het werk, barrières en kwalificaties (zie voor een uitgebreid overzicht bijlage D).

Tabel 4.5: beschrijving van de onderzoeksgroep ( $N_{max}=182$ )

Variabelen	Tijdstip 1		Tijdstip 2	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
<b>Kenmerken jongeren</b>				
<i>Geslacht</i>		181		
Man	70.3	128	-	-
Vrouw	29.7	53	-	-
<i>Leeftijd (range 16-47)</i>	Gem= 22.8	177		
16 t/m 17 jaar	4.4	8	-	-
18 t/m 19 jaar	17.0	31	-	-
20 t/m 24 jaar	47.3	86	-	-
25 t/m 47 jaar	28.6	52	-	-
<i>Etniciteit</i>		182		
Autochtoon	91.8	167	-	-
Allochtoon	8.2	15	-	-
<i>Diagnose (belangrijkste)</i>		179		
Verstandelijk	36.9	66	-	-
Autistisch	35.8	64	-	-
Gedragsstoornis	15.6	28	-	-
Psychisch	6.1	11	-	-
Overig	5.6	10	-	-
<b>Omgevingskenmerken</b>				
<i>Woonsituatie</i>		181		175
bij een of meer ouders	52.5	95	49.7	87
bij familie	.6	1	.6	1
in instelling	13.3	24	10.3	18
zelfstandig	16.0	29	16.6	29
beschermde opvang	8.8	16	9.7	17
met partner	5.0	9	6.9	12
anders	3.9	7	6.3	11
<i>Begeleiding wonen</i>		181		168
Geen hulp	58.8	107	58.3	98
Wel hulp (bij zelfstandig-, thuis- en begeleid wonen)	41.2	75	41.7	70
<i>Begeleiding reizen</i>		181		170
Geen hulp	92.8	168	93.5	159
Wel hulp	7.2	13	6.5	11
<i>Medische zorg</i>		181		
nee en geen zorg nodig	54.9	100	-	-
nee, maar wel zorg nodig	12.1	22	-	-
ja, lichamelijke medische zorg	6.0	11	-	-
ja, psychiatrische of psychische zorg	26.9	49	-	-



**Kwalificaties**

<i>Hoogst gevolgde opleiding</i>		167		
Lager onderwijs	59,9	100	-	-
Middelbare school	25,7	43	-	-
Voortgezet speciaal onderwijs	7,2	12	-	-
ROC/MBO	5,4	9	-	-
HBO/Universiteit	1,8	3	-	-
<i>Rijbewijs</i>		165		
Nee	69,7	115	-	-
ja	30,3	50	-	-
<i>Certificaten (bijv. lastechniek, type/horeca diploma)</i>		166		
Nee	69,9	116	-	-
Ja	30,1	50	-	-

**Inkomenssituatie**

<i>Type uitkering</i>		181		
geen uitkering	16,6	30	-	-
wajong	79,6	144	-	-
bijstand	.6	1	-	-
anders	3,3	6	-	-
<i>Loon/inkomen</i>		182		
geen loon	29,7	54	-	-
stagevergoeding	9,3	17	-	-
loon uit werk	61,0	111	-	-
<i>Werkervaring</i>		182		
geen	50,0	91	-	-
1 jaar	20,3	37	-	-
2 jaar	16,5	30	-	-
meer dan 2 jaar	13,2	24	-	-

**Kenmerken van het werk**

(nmax=113/106)

<i>Type contract</i>		113		106
Vast	30,4	34	29,2	31
Tijdelijk	69,6	78	70,8	75
<i>Functie</i>		108		
elementair	42,6	46	-	-
lager niet-specialistisch	25,9	28	-	-
lager transport	.9	1	-	-
lager administratief/commercieel	17,6	19	-	-
lager verzorgend	3,7	4	-	-
middelbaar	5,6	6	-	-
hoger	3,7	4	-	-
<i>Omvang contract (range 4-40 uur/wk)</i>	Gem=30,5	112		
4 t/m 24 uur per week	14,8	17	-	-
25 t/m 32 uur per week	48,7	56	-	-
meer dan 32 uur per week	36,5	42		

De meerderheid van de jongeren/adolescenten is man (70%) en 47% is tussen de 20 en 24 jaar oud. 29% is tussen de 25 en 47 jaar oud en 17 % tussen de 16 en 19 jaar oud. 8% is allochtoon.

De meest voorkomende diagnose is een verstandelijke beperking (37%), gevolgd door een autistische stoornis (36%). 16% van de jongeren heeft een gedragsstoornis, ongeveer 6% een psychische stoornis en ongeveer 6% valt in de categorie overig.

In bijlage E is nader beschreven hoe de diagnose categorieën zijn opgebouwd. Verder woont 22% van de jongeren in een instelling of beschermde opvang.

Een kleine meerderheid van de jongeren, ongeveer 55%, krijgt geen begeleiding bij reizen en/of wonen. Ook ontvangt een kleine meerderheid (55%) geen medische zorg en deze zorg is ook niet nodig volgens de begeleider. 27% van de jongeren ontvangt psychiatrische of psychische zorg, 6% lichamelijke zorg en 12% ontvangt geen zorg, maar heeft dit volgens de begeleider eigenlijk wel nodig. Voor 60% van de jongeren is lager onderwijs de hoogst gevolgde opleiding. 25% heeft de middelbare school gevolgd en de overigen een MBO, HBO of universitaire opleiding. 30% van de jongeren heeft een rijbewijs.

Bijna 80% van de jongeren ontvangt een Wajong-uitkering en 61% van de jongeren verdient loon uit werk. De helft van de onderzoeksgroep heeft geen of minder dan een jaar werkervaring, 20% heeft een jaar werkervaring, 17% twee jaar en 13% meer dan 2 jaar. Van de jongeren die werken voert een groot deel (43%) een elementaire functie uit, 26% een lagere niet-specialistische functie en ruim 21% een lagere specialistische functie (transport, administratief, verzorgend). Ruim 9% voert een functie uit op middelbaar of hoger niveau.

*Enkele van de door werkende paneljongeren uitgevoerde beroepen:*

- ICT ingenieur,
- ICT medewerker,
- Dagbesteding:broodjes smeren,
- Fietsen repareren,
- Stratenmaker,
- Afdelingsmedewerker:schappen vullen, dierenhokken schoonhouden,
- Ondersteunende werkzaamheden op gebied van programmeren,
- Medewerker spuitafdeling, maar geen verfspuiter, Bakkersassistent,
- Leerling automonteur,
- Dakdekker,
- Bakkerijhulp,
- Medewerker wasserij,
- Leerling meubelmaker/timmerman,
- Groenvoorziening medewerker.

Ook voor de schalen geven we een beschrijving van de onderzoeksgroep. In tabel 4.6 is een overzicht gegeven van de gemiddelde scores op de schalen.

Tabel 4.6: Gemiddelde en standaarddeviatie van de schalen op tijdstip 1 en tijdstip 2

<i>Gevraagd aan</i>	<i>Tijdstip 1</i>	<i>Tijdstip 2</i>	<i>Toetsing verschil*</i>
<i>Variabele naam (range)</i>	<i>Gemiddelde (SD)</i>	<i>Gemiddelde (SD)</i>	
<i>Begeleider/Jobcoach</i>			
Stressbestendigheid (1-7)	2.8 (1.2)	3.1 (1.2)	x
Leervermogen (1-7)	4.5 (1.4)	4.4 (1.3)	
Zelfstandigheid (1-7)	4.25 (1.3)	4.5 (1.2)	x
Productiviteit (1-7)	4.15 (1.4)	4.3 (1.4)	
Afspraken nakomen (1-7)	5.75 (1.5)	5.5 (1.6)	x
Totaalscore werkgedrag	4.3 (0.9)	4.4 (1.0)	
Gedragsmoeilijkheden (1-4)	1.7 (0.4)	1.5 (0.4)	x
<i>Jongere</i>			
Depressie (1-5)	1.5 (0.6)	1.5 (0.6)	
Angst (1-5)	1.3 (0.5)	1.4 (0.6)	
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk (1-5)	3.8 (0.6)	3.8 (0.6)	
Werkintentie (1-5)	4.3 (0.6)	4.3 (0.5)	
Zelfvertrouwen algemeen (1-5)	4.0 (0.6)	4.0 (0.6)	
Zelfsturing (1-5)	3.6 (0.9)	3.6 (0.9)	
Tevredenheid met begeleiding (1-5)	4.1 (0.7)	4.1 (0.7)	x

\*  $p < .10$ 

Er vallen een aantal zaken op. Met betrekking tot de schalen die door de begeleider/jobcoach zijn ingevuld scoren de jongeren gemiddeld laag op stressbestendigheid (rond de 3 op een schaal van 1 t/m 7) en gemiddeld hoog op het nakomen van afspraken (rond de 5.5 op een schaal van 1 t/m 7). In de analyses gaan we uit van de gemiddelde score op de verschillende competenties waarmee de lage spreiding en betrouwbaarheid van verschillende schalen wordt ondervangen. Verder valt op dat men over het geheel genomen gemiddeld scoort op gedragsmoeilijkheden.

Wat betreft de schalen die door de jongeren zijn ingevuld is opvallend dat men gemiddeld genomen hoog scoort op werkintentie en zelfvertrouwen algemeen (boven de 4 op een schaal van 1 t/m 5) en men gemiddeld laag scoort op depressie en angst (rond de 1,5 op een schaal van 1 t/m 5).

Tevens is nagegaan of het gemiddelde op de schalen tussen tijdstip t1 en t2 significant verschilt (zie laatste kolom van tabel 4.6). Dit is het geval voor gedragsmoeilijkheden (score is wat lager op de tweede meting) en voor tevredenheid met de begeleiding (score is iets lager op de tweede meting). Omdat de verschillen niet groot zijn tussen tijdstip 1 en 2 gaan we voor de analyses uit van de variabelen op tijdstip t1.

#### 4.4.2 Participatiestatus

Aangezien de participatiestatus het centrale concept is in dit onderzoek gaan we hier in deze paragraaf nader op in. Behoud en verbetering van de participatiestatus van de persoon is de doelstelling van begeleiding naar en bij werk. We onderscheiden zes treden op de participatieladder. Van laag naar hoog zijn dit:

0. Jongere doet niets of is doorverwezen naar hulpverlening.
1. Sociale activiteiten met behoud van 'uitkering' (vrijwilligerswerk, integraal traject, maatschappelijk nuttige activiteiten).
2. Scholing, voortraject (taalcursus, sollicitatiecursus, bemiddeling).
3. Begeleide stage of leerwerktrajecten (BOL, BBL, Proefplaatsing, WSW).
4. Tijdelijk regulier werk (met of zonder begeleiding).

## 5. Vast regulier werk (met of zonder begeleiding).

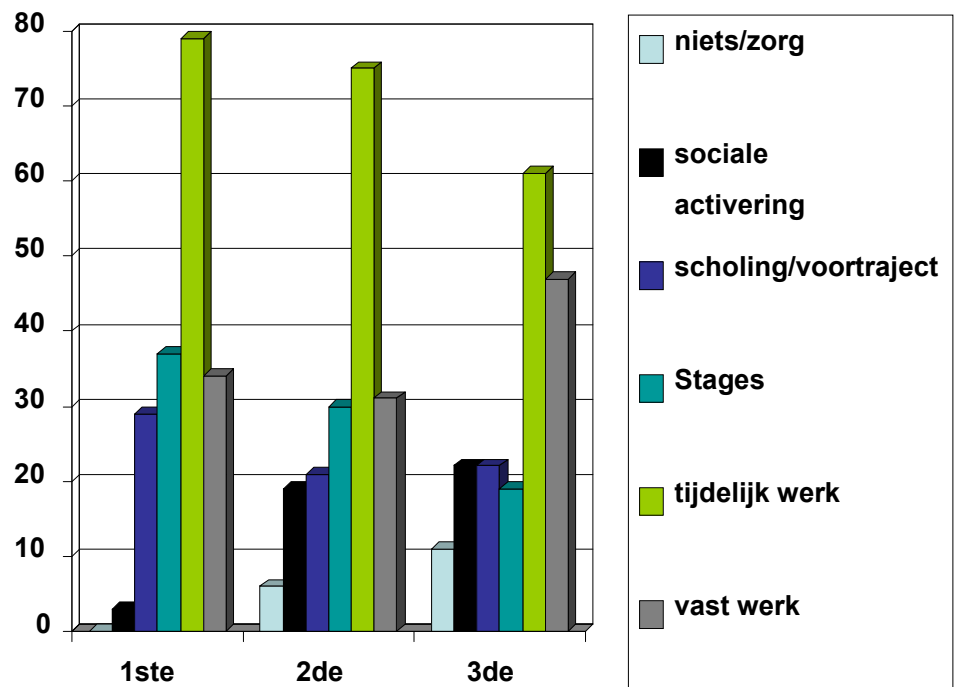
De participatiestatus is op alle drie de meetmomenten in kaart gebracht. In tabel 4.7 wordt een overzicht gegeven van de participatiestatus per meetmoment.

Tabel 4.7: Participatiestatus op tijdstip 1, 2 en 3

Participatiestatus	Tijdstip 1		Tijdstip 2		Tijdstip 3	
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>
0 hulpverlening/niets	-	-	2,2	4	6,0	11
1 sociale activiteiten met behoud van uitkering	1.6	3	10.6	19	12.1	22
2 scholing	15.9	29	11.7	21	12.1	22
3 stage	20.3	37	16.7	30	10.4	19
4 tijdelijk werk	43.4	79	41.7	75	33.5	61
5 vast werk	18.7	34	17.2	31	25.8	47
Tijdelijk en vast werk	62.1	113	58.9	106	59.3	108
Totaal	100	182	100	180	100	182

Uit tabel 4.7 kan worden opgemaakt dat op tijdstip t1 het merendeel van de jongeren werkt, dan wel vast dan wel tijdelijk (62%). Op tijdstip t2 zijn er, ten opzichte van tijdstip t1, meer jongeren die sociale activiteiten met behoud van uitkering, wat minder jongeren die scholing volgen, wat minder jongeren die stage lopen, en een paar jongeren minder die werken (tijdelijk of vast werk bij elkaar 60%). Tevens zijn er op tijdstip 2 een paar jongeren die hulpverlening ontvangen of niets doen. Op tijdstip t3 neemt dit aantal verder toe. Ten opzichte van tijdstip t2 zijn er op tijdstip t3 een paar jongeren meer die sociale activiteiten met behoud van uitkering en scholing volgen en minder jongeren die een stage volgen. Tevens zijn er op tijdstip 3 meer jongeren die vast werk hebben (26%) en minder jongeren met een tijdelijke baan (34%) ten opzichte van tijdstip 2. Echter het totaal aandeel van jongeren dat werkt is tamelijk gelijk (ongeveer 59% op tijdstip 2 en 3). Wat opvalt is dat het aandeel jongeren dat werkt tamelijk gelijk blijft over de drie meetmomenten, het aandeel jongeren met vast werk neemt toe, echter het totaal aantal jongeren dat werkt neemt niet toe.

In figuur 4.3 zijn de aantallen jongeren weergegeven per trede op de ladder op drie meetmomenten.

**Aantal jongeren naar participatiestatus bij drie metingen (n=182)**

Figuur 4.3 Participatiestatus

In tabel 4.8 is een overzicht weergegeven van het percentage en het aantal jongeren dat respectievelijk omlaag of omhoog gaat op de ladder tussen de verschillende tijdstippen. Ook het percentage/aantal dat gelijk blijft is opgenomen.

Tabel 4.8: Verandering van participatiestatus

Verandering op de ladder	t1-t2		t2-t3		t1-t3	
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>
Omlaag	16.7	30	21.1	38	30.2	55
Gelijk	77.2	139	53.3	96	51.1	93
Omhoog	6.1	11	25.6	46	18.7	34

Tussen tijdstip t1 en tijdstip t2 blijft het merendeel van de jongeren (77%) gelijk op de ladder, 16% gaat omlaag en 6% omhoog. Tussen tijdstip t2 en t3 gaan er meer jongeren omhoog (25%) en ook meer jongeren omlaag op de ladder (21%), een kleiner percentage (53%) verandert niet van plaats op de ladder. Dit maakt dat tussen tijdstip 1 en 3 ongeveer 50% niet verandert op de ladder, 30% omlaag gaat en ongeveer 20% omhoog.

In tabel 4.9 a en 4.9 b hebben we tevens gekeken naar welke jongeren veranderen van participatiestatus tussen de verschillende tijdstippen<sup>56</sup>. Een nadere uitsplitsing naar de exacte positie op de ladder is niet gemaakt in verband met het relatief kleine aantal respondenten.

Tabel 4.9 a: Verandering van participatiestatus van t1 naar t2

	t1-t2			
	omlaag	hetzelfde	omhoog	Totaal
<b>N:</b>	30	139	11	180
<b>%:</b>	[17%]	[77%]	[6%]	
<b>Werkladder tijdstip 1 [N=180]</b>				
Sociale activiteiten met behoud van uitkering	*0%	*1.4%	*9.1% ▲	*1.7%
Scholing, voortraject	13.3%	12.9%	54.5% ▲	15.6%
Stages	36.7% ▲	15.1% ▼	36.4%	20.0%
Tijdelijk werk	40.0%	48.2% ▲	0% ▼	43.9%
Vast werk	10.0%	22.3% ▲	0%	18.9%

\* minder dan 10 respondenten

Tabel 4.9 b: Verandering van participatiestatus van t1 naar t3

	t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	omhoog	Totaal
<b>N:</b>	55	93	34	182
<b>%:</b>	[30%]	[51%]	[19%]	
<b>Werkladder tijdstip 1 [N=182]</b>				
Sociale activiteiten met behoud van uitkering	*0%	*1.1%	*5.9% ▲	*1.6%
Scholing, voortraject	20.0%	7.5% ▼	32.4% ▲	15.9%
Stages	38.2% ▲	10.8% ▼	17.6%	20.3%
Tijdelijk werk	29.1% ▼	51.6% ▲	44.1%	43.4%
Vast werk	12.7%	29.0% ▲	0% ▼	18.7%

\* minder dan 10 respondenten

Van de groep jongeren die scholing volgen gaan relatief veel jongeren omhoog. Van de groep jongeren die een stage volgen gaan relatief veel jongeren omlaag tussen tijdstip t1 en t2. Van de jongeren met een baan blijven naar verhouding veel jongeren werken. Dit zelfde beeld komt naar voren als we kijken naar de verandering tussen tijdstip t1 en tijdstip t3.

<sup>56</sup> Eventuele verschillen tussen een groep enerzijds, bijvoorbeeld jongeren die omlaag gaan op de ladder en stage lopen, en alle andere cases op dezelfde regel zijn getoetst op significantie. Men spreekt van een significant verschil als dit verschil in sterke mate de veronderstelling ondersteunt dat het verschil niet door toeval is ontstaan, maar door iets anders. Om dit na te gaan wordt gebruik gemaakt van een statistische toets. Een groep met daarachter een ▲ of ▼ is op het betrokken gegeven significant verschillend van de andere groepen op dezelfde regel. De percentages zijn kolom percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden.

## 4.5 Resultaten stap 2: bivariate analyses

In de volgende paragrafen geven we een nadere uitwerking van de bivariate analyses, waarbij we telkens naar de relatie tussen twee variabelen kijken.

### 4.5.1 *Participatiestatus*

In bijlage F is de relatie tussen de onderzoeksvariabelen en de participatiestatus op tijdstip 1 weergegeven. In het onderstaande gaan we kort in op de kenmerken van de jongeren per trede. Opgemerkt dient te worden dat het aantal jongeren/adolescenten in de categorie ‘sociale activiteiten met behoud van uitkering’ dusdanig laag is dat hier geen conclusie aan kan worden verbonden. Er zijn bij de eerste meting slechts drie jongeren in een sociaal activeringstraject. Ter illustratie is deze groep wel in de tabel weergegeven. Verder waren er op tijdstip 1 (per definitie) geen jongeren gecategoriseerd in trede 0 (niets doen/medische zorg).

#### *Trede 2: Scholing/voortraject*

Jongeren die scholing of een voortraject volgen hebben minder vaak een verstandelijke beperking en gebruiken vaker drugs. Daarnaast hebben zij gemiddeld meer depressieve gevoelens en scoren zij gemiddeld lager op zelfvertrouwen met betrekking tot werk. Tevens scoren zij gemiddeld lager op het nakomen van afspraken. Tot slot is opvallend dat zij vaker worden begeleid door De Overstap en gemiddeld genomen minder tevreden zijn met de begeleiding.

#### *Trede 3: Stage*

Jongeren die stage lopen zijn relatief jonger (meer jongeren in de categorie t/m 19 jaar), wonen vaker in een instelling en hebben vaker speciaal voortgezet onderwijs als hoogst gevolgde opleiding. Verder zijn zij minder vaak in het bezit van een rijbewijs.

Als we kijken naar het werkgedrag dan valt op dat zij gemiddeld lager scoren op zelfstandigheid en productiviteit en eveneens lager op de totaalscore van het werkgedrag.

Deze jongeren worden vaker begeleid door jobcoach organisatie Sterk in Werk.

#### *Trede 4: Tijdelijk werk*

Jongeren die tijdelijk werk hebben verschillen op weinig variabelen van de jongeren op de andere treden op de ladder. Zij hebben wel minder vaak speciaal onderwijs gevolgd als hoogst gevolgde opleiding en ontvangen uiteraard veel vaker loon uit werk. Op aspecten met betrekking tot het psychisch welbevinden, het zelfvertrouwen met betrekking tot werk en in het algemeen en het werkgedrag zijn geen significante verschillen zichtbaar met de overige groepen.

#### *Trede 5: Vast werk*

Jongeren die vast werk hebben zijn wat ouder (significant vaker 25 jaar en ouder), gebruiken minder vaak drugs, en wonen minder vaak in een instelling. Verder scoren zij gemiddeld hoger op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en zelfvertrouwen in het algemeen en zijn zij vaker in het bezit van een rijbewijs. Ook scoren zij hoger op werkgedrag en dan met name op zelfstandigheid, productiviteit en het nakomen van afspraken.

Geconcludeerd kan worden dat er verschillen zijn tussen de jongeren op de verschillende treden op de ladder. Jongeren met (vast) werk zijn zelfstandiger (wonen minder vaak in een instelling), hebben meer zelfvertrouwen en scoren beter op werkgedrag. Ook gebruiken zij minder vaak drugs. Jongeren die scholing volgen of stage lopen scoren lager op (onderdelen van) werkgedrag en zelfvertrouwen met betrekking tot werk. Jongeren die scholing/voortraject volgen gebruiken vaker drugs.

Opvallend is dat er geen verschillen zijn tussen de groepen op verschillende posities op de ladder wat betreft de mate van gedragsmoeilijkheden. Gedragsmoeilijkheden hebben zij per definitie allemaal.

#### 4.5.2 *Verandering van participatiestatus*

Vervolgens hebben we de relatie tussen de variabelen en de verandering van participatiestatus bestudeerd. Hierbij maken we een onderscheid tussen de verandering van participatiestatus van t1 naar t2 en van t1 naar t3 (zie bijlage G).

In bijlage G is een tabel weergegeven waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren die stijgen op de ladder (de stijgers), gelijk blijven op de ladder (de blijvers) en dalen op de ladder (de dalers) tussen tijdstip 1 en 2 (korte termijn) en tussen tijdstip t1 en t3 (langere termijn). We zullen de kenmerken van deze groepen jongeren hieronder kort samenvatten. Opgemerkt dient te worden dat sommige verschillen tussen respectievelijk de stijgers, blijvers en dalers alleen op de korte termijn gelden (t1-t2) en sommige verschillen alleen op de langere termijn (t1-t3).

##### *Op korte én lange termijn*

Aspecten die zowel op korte als op langere termijn een rol spelen zijn: leeftijd, medicijngebruik, medische behandeling, zelfvertrouwen met betrekking tot werk, zelfvertrouwen algemeen, en de jobcoach organisatie. Per groep kunnen we dit als volgt samenvatten:

##### *Stijgers*

Tussen tijdstip t1 en t2 gaan binnen de groep t/m 19 jaar relatief veel jongeren omhoog op de ladder. Met andere woorden, de stijgers zijn relatief wat jonger. Verder gebruiken de stijgers minder vaak medicijnen.

##### *Blijvers*

Jongeren die gelijk blijven op de ladder gebruiken minder vaak medicijnen. Verder scoren zij gemiddeld hoger op zelfvertrouwen met betrekking tot werk (tussen t1 en t3) en Zelfvertrouwen algemeen (tussen t1 en t2 en tussen t1 en t3). Tussen t1 en t2 zien we dat er binnen de organisatie Sterk in Werk relatief veel jongeren niet veranderen van participatiestatus. Tussen t1 en t3 zijn er relatief weinig jongeren van de Overstap die gelijk blijven op de ladder.

##### *Dalers*

Tussen tijdstip t1 en tijdstip t3 gaan binnen de groep 20 t/m 24 jaar relatief veel jongeren omlaag, of wel de dalers zijn vaker tussen de 20 en 24 jaar oud. Dalers gebruiken vaker medicijnen. Binnen de groep jongeren die medicijnen gebruikt gaan relatief veel jongeren omlaag op de ladder, zowel tussen t1 en t2 en tussen t1 en t3. Jongeren die geen medische behandeling krijgen, en deze ook niet nodig hebben, gaan relatief minder vaak omlaag op de ladder (zowel tussen t1 en t2 en tussen t1 en t3). De score op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk van jongeren die omlaag gaan op de ladder is significant lager dan van de jongeren die gelijk blijven of omhoog gaan op de ladder. Dit geldt ook voor de score op Zelfvertrouwen algemeen. Jongeren die omlaag gaan op de ladder scoren lager op Zelfvertrouwen algemeen. Tussen t1 en t3 zien ze dat er binnen de Overstap veel jongeren dalen en relatief weinig jongeren gelijk blijven op de ladder.



*Op korte of lange termijn*

Een aantal aspecten speelt een rol tussen tijdstip t1 en t2 of tussen tijdstip t1 en t3. Tussen tijdstip t1 en t2 zijn dit diagnose, zelfsturing, opleiding, rijbewijs en zelfsturing. En tussen tijdstip t1 en t3 zijn dit woonsituatie, het belang dat anderen aan werk hechten, angst, werkintentie, werkgedrag en gedragsmoeilijkheden. Per groep vatten we het als volgt samen:

*Stijgers*

De stijgers (tussen tijdstip 1 en 2) hebben vaker geen rijbewijs.

*Blijvers*

De blijvers (tussen t1 en t2) wonen minder vaak in een instelling. Daarnaast zijn zij minder angstig en scoren zij hoger op werkgedrag en lager op gedragsmoeilijkheden (tussen t1 en t3).

*Dalers*

Op de korte termijn zien we dat de dalers vaker een psychische stoornis hebben en een lagere score op zelfsturing. Tevens is hun hoogst gevolgde opleiding vaker middelbare school (vmbo, havo, vwo). Tussen tijdstip 1 en 3 zien we dat mensen in de sociale omgeving van de jongere het vaker niet belangrijk vinden dat de jongere aan het werk gaat/blijft. Tevens scoren de dalers hoger op angst, lager op werkintentie, en hoger op gedragsmoeilijkheden.

We kunnen concluderen dat ook hier naar voren komt dat de blijvers en stijgers over het algemeen positiever scoren op de schalen en meer zelfstandig zijn dan de dalers.

*4.5.3**Verandering van participatiestatus voor alleen de werkenden*

De tabel in bijlage H geeft een overzicht van de veranderingen op de participatieladder voor alleen de werkenden. Omdat de werkenden nauwelijks kunnen stijgen (alleen van tijdelijk werk naar vast) is het interessant om na te gaan welke variabelen voor de werkenden samenhangen met verandering van participatiestatus. Uit de tabel blijkt dat tussen tijdstip 1 en 2 geen van de tijdelijke werknemers vast werk is gaan doen. Tussen tijdstip 2 en 3 is dit wel het geval (13% van de jongeren met een tijdelijk contract).

Een aantal aspecten die zowel op korte termijn als op lange termijn een rol spelen zijn medicijngebruik, depressie en zelfvertrouwen met betrekking tot het werk. We vatten dit hieronder samen voor de dalers en blijvers.

*Dalers*

Werkende jongeren die omlaag gaan op de ladder gebruiken vaker medicijnen en scoren lager op Zelfvertrouwen in het algemeen.

*Blijvers*

Werkende jongeren die niet veranderen op de ladder scoren lager op depressie.

Ook hier zijn er aspecten die alleen tussen tijdstip 1 en 2 en 1 en 3 een rol spelen. Tussen tijdstip 1 en 2 zijn dit: het belang dat anderen aan (gaan) werken hechten en zelfvertrouwen met betrekking tot het werk. Tussen tijdstip 1 en 3 zijn dit leeftijd, diagnose, drugsgebruik, woonsituatie, medische behandeling, rijbewijs en gedragsmoeilijkheden.

We vatten dit als volgt samen:

#### *Stijgers*

Deze groep gebruikt minder vaak drugs maar woont wel vaker in een instelling (tussen t1 en t3).

#### *Blijvers*

De blijvers scoren hoger op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk (tussen t1 en t2). Als eerste diagnose hebben de blijvers vaker een verstandelijke beperking en minder vaak een psychische stoornis (tussen t1 en t3). Deze groep scoort lager op gedragsmoeilijkheden (tussen t1 en t3).

#### *Dalers*

Deze jongeren zijn vaker 25 jaar of ouder en hebben vaker een autistische stoornis en minder vaak een verstandelijke beperking (tussen t1 en t3). In deze groep bevinden zich meer jongeren die geen medische zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben (tussen t1 en t3). Tevens is opvallend dat deze groep vaker in het bezit is van een rijbewijs.

Ook voor de groep werkenden komt naar voren dat de blijvers en de stijgers vaak positiever scoren. Er zijn echter een paar uitzonderingen als we kijken naar de wat langere termijn. De stijgers wonen vaker in een instelling terwijl de dalers vaker geen medische zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben en vaker in het bezit zijn van een rijbewijs.

#### *4.5.4 Belangrijkste activiteiten bij persoonlijke begeleiding*

Jongeren en adolescenten die worden begeleid door een jobcoach/begeleider ontvangen diverse vormen van ondersteuning. In de derde meting is aan de begeleiders gevraagd welke van de belangrijkste activiteiten en werkzaamheden hij/zij heeft uitgevoerd ten behoeve van de jongere. De belangrijkste acht activiteiten zijn afgeleid uit de interviews en expertmeeting (zie hoofdstuk 3). Per activiteit is gevraagd of deze wordt uitgevoerd, en zo ja, het gemiddelde aantal uur dat daar per maand aan is besteed in het afgelopen jaar. In tabel 4.10 staan de verschillende activiteiten weergegeven uitgesplitst naar de participatiestatus van de jongere op tijdstip t3.

Tabel 4.10: Activiteiten jobcoach/begeleider en participatiestatus op tijdstip 3

	Participatiestatus op tijdstip t3						
	Niets/ hulpverlening	Sociale activiteiten met behoud van uitkering	Scholing, voortraject	Stages	Tijdelijk werk	Vast werk	Totaal
<b>N:</b>	11	22	22	19	61	47	182
<b>%:</b>	[6%]	[12%]	[12%]	[10%]	[34%]	[26%]	
<b>Activiteiten (% ja)</b>							
Verwerven en behouden arbeidsplaats [N=182]	72.7%	54.5% ▼	63.6%	68.4%	98.4% ▲	78.7%	79.1%
Coachingsplan [N=182]	45.5%	68.2%	59.1%	47.4%	77.0% ▲	61.7%	64.8%
Sociale netwerk [N=182]	27.3%	31.8%	22.7%	21.1%	29.5%	23.4%	26.4%
Werven werkgevers [N=182]	27.3%	36.4%	40.9%	68.4% ▲	24.6%	4.3% ▼	27.5%
Passend werk vinden [N=182]	18.2%	31.8%	36.4%	42.1% ▲	24.6%	6.4% ▼	23.6%
Dienstverband arbeidsrechtelijk [N=182]	9.1%	4.5% ▼	0% ▼	0% ▼	37.7% ▲	38.3% ▲	23.6%
Voorlichting aan werkgever [N=182]	54.5%	54.5%	31.8% ▼	68.4%	78.7% ▲	59.6%	62.6%
Gesprekken met ouders [N=182]	45.5%	36.4%	45.5%	63.2%	55.7%	48.9%	50.5%
Overig [N=182]	27.3%	45.5%	40.9%	36.8%	37.7%	40.4%	39.0%
<b>Begeleiding in aantal uren (gemiddeld per maand)</b>							
Verwerven en behouden arbeidsplaats [N=144]	*6.81	13.7	23.8 ▲	3.27	5.69	3.66	7.44
Coachingsplan [N=118]	*4.90	7.77	22.3 ▲	*1.50	1.36	1.10	4.58
Sociale netwerk jongere [N=48]	*3.50 ▲	*0.93	*0.75	*1.50	0.75	1.23	1.12
Werven van werkgevers [N=50]	*4.33	*3.19	*5.28 ▲	2.62	2.50	*2.75	3.26
Passend werk vinden [N=43]	*1.00	*1.04	*4.81 ▲	*2.38	2.02	*1.17	2.34
Dienstverband arbeidsrechtelijk [N=43]	*0.50	*1.00	--	--	1.20	1.15	1.16
Voorlichting aan werkgever [N=114]	*1.67	2.17	*2.29	1.41	1.38	1.38	1.54
Gesprekken met ouders [N=92]	*1.90	*1.56	1.65	1.13	1.18	0.82	1.21
Overig [N=71]	*2.83	13.6	*16.6 ▲	*1.57	2.24	1.51	5.42

\* Minder dan 10 respondenten

Uit de tabel kan opgemaakt worden dat het wel of niet uitvoeren van een activiteit en de duur van een activiteit gerelateerd zijn aan de participatiestatus. Zo worden activiteiten die gerelateerd zijn aan het verwerven en behouden van een arbeidsplaats het vaakst bij jongeren met tijdelijk werk uitgevoerd evenals het opstellen/maken/uitvoeren van een coachingsplan en het geven van voorlichting aan de werkgever. Het werven van werkgevers en het vinden van passend werk is vooral van belang voor jongeren die stage lopen. Het regelen van arbeidsrechtelijke aspecten van het dienstverband komt het meest voor bij tijdelijk en vast werk. Gesprekken met ouders en activiteiten met betrekking tot het sociale netwerk komen binnen de verschillende groepen in gelijke mate voor.

Als we kijken naar het aantal uren begeleiding valt op dat met name aan de jongeren die scholing en/of een voortraject volgen naar verhouding meer uur wordt besteed aan begeleiding bij het verwerven en het behouden van een arbeidsplaats en het opstellen en uitvoeren van een coachingsplan.

Daarnaast zijn er een aantal cellen die minder dan 10 respondenten bevatten. Hier mogen we geen conclusie aan verbinden. Wel komt er een logisch beeld naar voren. Jongeren die scholing/voortraject volgen krijgen meer hulp bij het werven van werkgevers, het vinden van passend werk, en overige werkzaamheden. Jongeren die hulpverlening ontvangen of niets doen, krijgen naar verhouding de meeste begeleiding bij het onderhouden en uitbreiden van het sociale netwerk van de jongere. Wij hebben eveneens gekeken naar de activiteiten van de begeleider/jobcoach en de participatiestatus op tijdstip 1 en 2. Hieruit komt hetzelfde beeld naar voren.

We concluderen dat de activiteiten van begeleiders gerelateerd zijn aan de participatiestatus van de jongeren. Gezien de omvang van onze steekproef is het helaas niet mogelijk per status (bijvoorbeeld binnen de groep jongeren die stage lopen) na te gaan of bijvoorbeeld een intensievere begeleiding (meer uren) bijdraagt aan een behoud of verbetering van de participatiestatus en of het werkgedrag. Bovendien is ook te verwachten dat de mate van begeleiding samenhangt met de behoefte aan begeleiding en dat meer begeleiding dus niet per definitie tot meer succes leidt. De activiteiten van de begeleider/jobcoach zullen daarom niet worden meegenomen in de multivariate analyses. De jobcoachorganisatie en de tevredenheid van de jongere met de begeleiding zullen wel worden meegenomen als indicatoren voor de begeleiding.

#### 4.5.5 *Werkgedrag*

Het *succes* van een interventie of begeleiding definiëren we als behoud of verbetering van de participatiestatus. Volgens ons onderzoeksmodel kan ook de daaraan voorafgaande verbetering van het werkgedrag worden gezien als een succes. Voor het verkrijgen voor een eerste indruk van de relatie tussen de verschillende variabelen en de beoordeling van het werkgedrag door de begeleider/jobcoach zijn een aantal bivariate analyses uitgevoerd.

Op de eerste plaats is nagegaan hoe de verschillende aspecten uit het onderzoeksmodel gerelateerd zijn aan de beoordeling van het werkgedrag van de jongeren. Hierbij zijn we uitgegaan van de totaalscore gebaseerd op de verschillende aspecten van het functioneren in werk (productiviteit, afspraken nakomen, leervermogen en stressbestendigheid). In tabel 4.11 zijn de verschillende scores op werkgedrag voor verschillende groepen werknemers met elkaar vergeleken. Verschillen zijn getoetst met ANOVA. Hiermee kan worden nagegaan of er verschillen zijn tussen de groepen onderling, bijvoorbeeld tussen verschillende leeftijdscategorieën. In de tabel is met cijfertjes aangegeven tussen welke groepskenmerken wij een significant verschil vonden. Bijvoorbeeld het werkgedrag van jongeren in een instelling is significant lager dan van de jongeren in 'overige' woonvormen.

Tabel 4.11: Gemiddelde score op werkgedrag (getoetst of significante verschillen tussen groepen, ANOVA)

<i>Variabele</i>	<i>T1</i>		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
<b>Kenmerken jongeren</b>			
<i>Leeftijd</i>			
1 16 t/m 19 jaar	4.2	.9	38
2 20 t/m 24 jaar	4.3	1.0	85
3 25 t/m 47 jaar	4.3	1.0	52
<i>Geslacht</i>			
1 Vrouw	4.5	.8	52
2 Man	4.2	1.0	127
<i>Etniciteit</i>			
1 Autochtoon	4.3	.9	165
2 Allochtoon	4.0	.9	15
<i>Diagnose</i>			
1 Verstandelijk	4.2	.8	66
2 Autistisch	4.2	.9	63
3 Gedragsstoornis	4.4	1.2	27
4 Psychisch	4.5	.7	11
5 Overig	4.3	1.5	10
<b>Omgevingskenmerken</b>			
<i>Woonsituatie**</i>			
1 ouders	4.3	.9	93
2 instelling <sup>5</sup>	3.9	1.0	24
3 beschermde opvang	4.0	.9	16
4 zelfstandig	4.3	1.0	29
5 overig (familie, partner, anders) <sup>2</sup>	4.8	.6	17
<i>Begeleid wonen (instelling of beschermde opvang)**</i>			
1 Nee	4.4	.9	140
2 Ja	4.0	1.0	40
<i>Begeleiding bij wonen</i>			
1 Nee	4.4	1.0	104
2 Ja	4.2	.9	75
<i>Begeleiding bij reizen</i>			
1 Nee	4.3	.9	166
2 Ja	4.3	1.3	13
<i>Medische zorg**</i>			
1 nee en geen zorg nodig <sup>2</sup>	4.4	.9	99
2 nee, maar wel zorg nodig <sup>1</sup>	3.9	.8	22
3 ja, lichamelijke medische zorg	3.8	1.0	11
4 ja, psychiatrische of psychische zorg	4.2	.9	48
<b>Begeleider/jobcoach</b>			
<i>Jobcoachorganisatie*</i>			
1 De overstap <sup>3</sup>	4.3	.9	59
2 Sterk in werk	4.5	.7	37
3 Zuidwester voor werk <sup>1</sup>	4.8	.8	17
<b>Sociale invloed</b>			
<i>Arbeidsorientatie ouders</i>			
1 Zeer belangrijk	4.4	.9	93
2 Belangrijk	4.2	.9	55
3 Niet belangrijk	3.6	.8	6
4 Anders	4.4	1.1	15

	<i>T1</i>		
<i>Variabele</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
<i>Arbeidsorientatie bekenden**</i>			
1 Zeer belangrijk <sup>3</sup>	4.4	.9	61
2 Belangrijk <sup>3</sup>	4.4	.9	72
3 Niet belangrijk <sup>1,2</sup>	3.1	.4	4
4 Anders	4.1	.9	30
<i>Stimulering ouders om te gaan werken</i>			
1 Ja, zeer gestimuleerd	4.5	.7	46
2 Ja, gestimuleerd	4.2	1.0	91
3 Nee, niet gestimuleerd	3.9	1.0	21
4 Anders	4.2	1.0	22
<b>Barrières</b>			
<i>Drugsgebruik**</i>			
1 Onbekend <sup>2</sup>	3.8	1.1	23
2 Nee <sup>1</sup>	4.4	.9	127
3 Misschien	4.5	.9	10
4 Ja	3.9	1.0	20
<i>Medicijngebruik</i>			
1 Weet ik niet	4.2	.9	23
2 Nee	4.4	1.0	104
3 Ja	4.1	.9	52
<b>Kwalificaties</b>			
<i>Hoogst gevolgde opleiding</i>			
1 Lager onderwijs	4.2	.9	99
2 Middelbare school	4.4	.9	42
3 Voortgezet speciaal onderwijs	4.2	1.1	12
4 MBO/HBO/Universiteit	4.2	1.0	12
<i>Rijbewijs*</i>			
1 Nee	4.2	.9	113
2 Ja	4.5	1.0	50
<i>Certificaten</i>			
1 Nee	4.2	.9	115
2 Ja	4.4	.9	49
<b>Inkomenssituatie en werk</b>			
<i>Type uitkering</i>			
1 Geen	4.4	1.0	30
2 Wajong	4.3	.9	142
3 Anders	4.4	1.0	7
<i>Loon**</i>			
1 Geen <sup>3</sup>	4.1	1.0	52
2 Stagevergoeding <sup>3</sup>	3.8	1.1	17
3 Loon uit werk <sup>1,2</sup>	4.4	.8	111
<i>Werkervaring**</i>			
1 geen <sup>4</sup>	4.1	1.0	89
2 1 jaar	4.5	.8	37
3 2 jaar <sup>4</sup>	4.1	.8	30
4 meer dan 2 jaar <sup>1,3</sup>	4.9	.8	24
<i>Verwachting begeleider over werk</i>			
<i>aanvaarding jongere**</i>			
1 werkt al regulier <sup>6</sup>	4.4	.8	109
2 < half jaar	4.3	1.0	19
3 half jaar tot jaar <sup>5,6</sup>	4.8	.9	10
4 over 1-2 jaar	4.0	.9	16
5 2 - 5 jaar <sup>3</sup>	3.7	1.2	10

Variabele	T1		
	M	SD	N
6 > 5 jaar <sup>1,3</sup>	3.6	.9	15
<i>Maximaal haalbare baan**</i>			
1 Reguliere baan zonder begeleiding <sup>3,4</sup>	4.8	.9	12
2 Reguliere baan met begeleiding <sup>3,4</sup>	4.4	.9	135
3 WSW <sup>1,2</sup>	3.5	.8	14
4 Overig <sup>1,2</sup>	3.6	.9	18

\* p< .10 \*\*p< .05

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat een aantal variabelen gerelateerd zijn aan het werkgedrag volgens de begeleider, namelijk: drugsgebruik, de woonsituatie (wel/niet begeleid wonen), medische zorg, arbeidsoriëntatie van bekenden, het hebben van een rijbewijs, type inkomsten, werkervaring, jobcoachorganisatie en toekomstverwachtingen.

Het merendeel van de verschillen tussen de groepen jongeren zijn logisch en volgens verwachting. Zo scoren jongeren die geen drugs gebruiken hoger op de totaalscore van werkgedrag dan jongeren waarvan niet bekend is dat zij drugs gebruiken. Jongeren die begeleidwonen, scoren juist lager op werkgedrag dan jongeren die zelfstandig wonen. Jongeren die geen medische zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben, scoren hoger op werkgedrag dan jongeren die geen medische zorg ontvangen maar deze eigenlijk wel nodig hebben. Jongeren met een rijbewijs scoren hoger op de totaalscore van de werkcompetenties dan jongeren zonder rijbewijs.

Ook de aspecten die betrekking hebben op werk hangen op de logische wijze samen met de het werkgedrag. Jongeren die loon ontvangen scoren hoger op werkgedrag dan jongeren die geen loon ontvangen of een stagevergoeding krijgen, wat mogelijk samenhangt met participatiestatus en de bijbehorende capaciteiten en werkervaring van deze jongeren. Verder scoren jongeren met meer dan 2 jaar werkervaring hoger op werkgedrag dan jongeren zonder werkervaring.

Tevens is nagegaan of er een verschil is tussen de jongeren van de verschillende jobcoachorganisaties. Jongeren van jobcoachorganisatie Zuidwester voor werk scoren hoger op werkgedrag dan de jongeren van De Overstap. Jongeren van Sterk in Werk zitten er tussenin. Deze verschillen hangen samen met de typen jongeren die door de verschillende organisaties worden begeleid.

#### 4.5.6 *Schaalscores en Werkintentie en -werkgedrag*

Naast de variabelen waarbij sprake is van categorieën zijn er ook een aantal aspecten gemeten in een schaalvorm. Een aantal vragen over eenzelfde onderwerp vormt een schaal. Dit betreffen enerzijds gedragsvariabelen (werkgedrag en gedragsmoeilijkheden) en anderzijds de variabelen die te maken hebben met het psychisch welbevinden van de jongeren (depressie, angst), het zelfvertrouwen in het algemeen en met betrekking tot het werk, werkintentie en de tevredenheid met de begeleiding. Ook voor deze variabelen zijn we nagegaan hoe deze samenhangen met de werkintentie en het werkgedrag. Aangezien deze variabelen op tijdstip t1 en 2 zijn gemeten zijn verschillende combinaties mogelijk. Wij hebben gekeken naar de correlatie tussen de variabelen op tijdstip 1 (tabel 4.12).

Tabel 4.12: Correlaties tussen schalen jongere (t1) en werkintentie en -gedrag (t1)

	Werkintentie	Werkgedrag
Depressie	-.33***	-.14**
Angst	-.25***	-.08
Gedragsmoeilijkheden	-.11	-.49***
Zelfvertrouwen algemeen	.45***	.19**
Zelfsturing	.05	.06
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	.47***	.22***
Werkintentie	-	.02
Tevredenheid met begeleiding	.32***	.02

\*p < .10, \*\*p < .05, \*\*\*p < .01

Variabelen die negatief gerelateerd zijn aan werkintentie zijn depressie en angst. Naarmate een jongere meer depressieve en/of angst gevoelens heeft, hoe lager zijn/haar intentie om te gaan of blijven werken. Zelfvertrouwen in het algemeen, zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en tevredenheid met de begeleiding zijn positief gerelateerd aan werkintentie. Hoe meer zelfvertrouwen, zelfvertrouwen in het werk, en hoe meer tevreden de jongere is met zijn of haar begeleiding hoe hoger de intentie om te gaan of blijven werken.

Depressieve gevoelens zijn eveneens negatief gerelateerd aan het werkgedrag. Naarmate een jongere meer depressieve klachten heeft, scoort hij of zij lager op werkgedrag. Ook gedragsmoeilijkheden zijn negatief gecorreleerd met werkgedrag. Hoe meer gedragsmoeilijkheden een jongere heeft hoe lager hij/zij scoort. Zelfvertrouwen in het werk hangt positief samen met het werkgedrag. Hoe meer zelfvertrouwen in het werk hoe hoger de score op werkgedrag.

#### 4.6 Resultaten stap 3: multivariate analyses

Op basis van het voorgaande hebben we een indruk gekregen van de kenmerken van de onderzoeksgroep en de variabelen die gerelateerd zijn aan participatiestatus, verandering van participatiestatus en het werkgedrag van de jongeren. Kenmerken en variabelen kunnen echter onderling samenhangen. Om te achterhalen welke werkelijk van belang zijn, verrichten we multivariate analyses. In deze paragraaf beschrijven we de multivariate analyses waarbij we kijken naar de relatie tussen verschillende variabelen met werkintentie, werkgedrag en met verandering van participatiestatus.

Voor de multivariate analyses is een selectie gemaakt van relevante variabelen omdat het aantal variabelen in ons onderzoeksmodel anders te groot is om allemaal tegelijk in het model op te nemen gezien de omvang van de steekproef. Er is voor gekozen de variabelen met betrekking tot het psychisch welbevinden (depressie en angst), het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk, zelfsturing, werkintentie en tevredenheid met de begeleiding in ieder geval mee te nemen omdat dit centrale concepten zijn in ons model. zelfvertrouwen in het algemeen vormt een uitzondering. Deze variabele is eruit gelaten wegens een hoge correlatie met zelfvertrouwen met betrekking tot het werk. Vervolgens is een keuze gemaakt uit variabelen op basis van de bivariate analyses. Variabelen die significant samenhangen met werkgedrag en/of met verandering van participatiestatus (zowel van t1 naar t2 als van t1 naar t3) zijn in de modellen opgenomen. Dit zijn: leeftijd, het hebben van een rijbewijs, jobcoach organisatie, woonsituatie (begeleid wonen vs niet begeleid wonen), medische behandeling, medicijngebruik en drugsgebruik.



Factoren die direct een samenhang vertonen met participatiestatus zijn niet meegenomen (verwachting met betrekking tot werk, maximaal haalbare baan volgens de jobcoach, werkervaring). De arbeidsoriëntatie van bekenden bleek samen te hangen met werkgedrag echter de spreiding op deze variabele is zo gering (overgrote deel heeft belangrijk tot zeer belangrijk ingevuld en slechts voor een paar jongeren niet belangrijk) dat we voor deze variabele geen significante effecten zullen vinden. Tot slot is geslacht ter controle in de analyses meegenomen omdat uit eerder onderzoek blijkt dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het succes van re-integratietrajecten<sup>57</sup>.

#### 4.6.1 *Werkintentie*

Op de eerste plaats is nagegaan welke variabelen samenhangen met werkintentie. De relatie tussen de verschillende variabelen en werkintentie is in een keer getoetst (zie tabel 4.13).

Tabel 4.13: Multivariate regressieanalyse voor werkintentie (t1) (b-coëfficiënten) n=141

	b-coëfficiënt
Geslacht (ref=man)	.04
Leeftijd t/m 19 jaar (ref= 20 t/m 24 jaar)	-.02
Leeftijd 25 en ouder (ref= 20 t/m 24 jaar)	.00
Rijbewijs (ref=geen)	.19**
Overstap (ref= Zuidwester voor werk)	-.05
Sterk in Werk (ref= Zuidwester voor werk)	.16
Tevredenheid begeleiding	.17***
Begeleid wonen (ref=niet)	.10
Geen behandeling wel nodig (ref= wel of niet nodig)	-.18
Medicijngebruik (ref=nee, onbekend)	.12
Drugs (ja, onbekendref=nee, misschien)	-.14
Depressie	-.14
Angst	-.03
Gedragsmoeilijkheden	.19
Zelfsturing	-.03
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	.41***
<i>Constante</i>	2.06
<i>Adj. R2</i>	.26

\*p < .10, \*\*p < .05, \*\*\*p < .01

Uit de analyse blijkt dat de tevredenheid met de begeleiding en het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk een positieve relatie hebben met de werkintentie (dit kwam ook uit de bivariate analyses naar voren). Daarnaast blijkt ook als voor de verschillende variabelen gecontroleerd wordt, het hebben van een rijbewijs positief samen te hangen met de werkintentie. Angst en depressie en gedragsmoeilijkheden hangen niet significant samen met de werkintentie.

#### 4.6.2 *Werkgedrag*

In tabel 4.14 zijn de resultaten van de regressieanalyse met als afhankelijke variabele werkgedrag opgenomen. De analyse is in twee stappen uitgevoerd. In stap 1 zijn alle variabelen aan het model toegevoegd. In stap 2 twee is werkintentie apart toegevoegd omdat we zo kunnen nagaan of er sprake is van mediatie.

<sup>57</sup> Haber, 2008

Tabel 4.14: Multivariate regressieanalyse voor werkgedrag (t1) (b-coëfficiënten) n=140

	<i>Stap 1</i>	<i>Stap 2</i>
Geslacht (ref=man)	.33**	.33**
Leeftijd t/m 19 jaar (ref= 20 t/m 24 jaar)	.04	.04
Leeftijd 25 en ouder (ref= 20 t/m 24 jaar)	-.01	-.01
Rijbewijs (ref=geen)	.11	.13
Overstap (ref= Zuidwester voor werk)	.01	.00
Sterk in Werk (ref= Zuidwester voor werk)	.12	.13
Tevredenheid begeleiding	-.22**	-.20*
Begeleid wonen (ref=niet)	-.31*	-.30*
Geen behandeling wel nodig (ref= wel of niet nodig)	.21	.20
Medicijngebruik (ref=nee, onbekend)	-.15	-.14
Drugs (ja, onbekendref=nee, misschien)	-.32*	-.33*
Depressie	-.26*	-.27*
Angst	.18	.17
Gedragsmoeilijkheden	-1.15***	-1.13***
Zelfsturing	-.05	-.05
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	.27**	.31**
Werkintentie		-.09
<i>Constante</i>	6.23	6.41
<i>Adj. R2</i>	.32	.31

\*p < .10, \*\*p < .05, \*\*\*p < .01

Uit de tabel blijkt dat vrouwen significant hoger scoren op werkgedrag dan mannen. Verder is opvallend dat tevredenheid met de begeleiding negatief samenhangt met het werkgedrag. Hoe hoger de tevredenheid hoe lager de score op werkgedrag. Bij werkintentie was dit juist andersom. Verder hebben jongeren die begeleid wonen een lagere score op werkgedrag dan de jongeren voor wie dat niet het geval is. Als we kijken naar de aspecten die geschaard zijn onder belemmeringen dan blijkt dat drugsgebruik negatief samenhangt met werkgedrag. Jongeren die drugs gebruiken (of voor wie dit onbekend is) scoren lager op werkgedrag dan jongeren die dit niet of misschien doen. Ook depressie hangt negatief samen met werkgedrag evenals gedragsmoeilijkheden. Dus hoe meer depressieve gevoelens en gedragsmoeilijkheden hoe lager de score op werkgedrag. Tot slot het zelfvertrouwen (met betrekking tot werk), zelfsturing en werkintentie. Uit de analyse komt naar voren dat hoe meer zelfvertrouwen jongeren ervaren met betrekking tot het werk hoe beter zij scoren op werkgedrag. Werkintentie hangt niet samen met werkgedrag (dit bleek ook al uit de bivariate analyse). Deze variabele is apart toegevoegd in stap 5 maar draagt verder niets bij aan de te verklaren variantie.

#### 4.6.3

##### *Mediatie door werkintentie?*

Mediatie houdt in dat een relatie tussen twee variabelen via een derde variabele verloopt. Zo verwachtten wij op grond van ons onderzoeksmodel dat het effect van zelfvertrouwen met betrekking tot het werk op werkgedrag loopt via werkintentie. Voor mediatie moet aan drie voorwaarden worden voldaan. In dit geval dient er:

- een relatie te zijn tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkintentie;
- een relatie te zijn tussen werkintentie en werkgedrag;
- bij toevoeging van werkintentie aan het model dient de relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag afgezwakt te worden/weg te vallen.

Aan de eerste voorwaarde wordt voldaan, wij vonden een relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkintentie. Aan de tweede voorwaarde echter niet. Wij vonden geen relatie tussen werkintentie en werkgedrag. De relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag loopt dus niet (gedeeltelijk) via werkintentie. We komen hier later op terug.

#### 4.6.4 *Verandering van participatiestatus*

Zoals eerder toegelicht gaan we met behulp van logistische regressie analyse na of er een verband is tussen de verandering van participatiestatus en de verschillende onafhankelijke variabelen. Meer specifiek kijken we naar het verschil tussen jongeren die omlaag gaan op de ladder versus jongeren die gelijk blijven of omhoog gaan op de ladder, zowel op de korte termijn (t1-t2) als op de wat langere termijn (t1-t3). De resultaten staan weergegeven in tabel 4.15 a en b.

Tabel 4.15 a: Logistische regressie analyse voor omlaag op de werkladder versus gelijk of omhoog op de werkladder tussen t1 en t2 (ongestandaardiseerde b-coëfficiënten) n=139

	<i>Stap 1</i>	<i>Stap 2</i>
Geslacht (ref=man)	1.28**	1.51**
Leeftijd t/m 19 jaar (ref= 20 t/m 24 jaar)	.34	.39
Leeftijd 25 en ouder (ref= 20 t/m 24 jaar)	.93	1.05
Rijbewijs (ref=geen)	-.17	-.01
Overstap (ref= Zuidwester voor werk)	-.77	-.80
Sterk in Werk (ref= Zuidwester voor werk)	-1.35*	-1.28*
Tevredenheid begeleiding	.10	.01
Begeleid wonen (ref=niet)	-.23	-.35
Geen behandeling wel nodig (ref= wel of niet nodig)	-.07	-.04
Medicijngebruik (ref=nee, onbekend)	1.63***	1.63***
Drugs (ref=nee, misschien)	1.62**	1.52**
Depressie	-.22	-.42
Angst	-.04	.09
Gedragsmoeilijkheden	-.18	-.77
Zelfsturing	-.26	-.29
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	-.27	-.14
Werkintentie	.16	.11
Werkgedrag		-.49
<i>Constante</i>	-1.14	1.99
<i>Nagelkerke pseudo R2</i>	.272	.287

\*p < .10, \*\*p < .05, \*\*\*p < .01

Er blijken een aantal variabelen samen te hangen met een verandering op korte termijn op de ladder. Ten eerste het geslacht. Vrouwen gaan vaker omlaag op de ladder dan mannen. Daarnaast blijkt dat jongeren van jobcoachorganisatie Sterk in Werk minder vaak omlaag gaan op de ladder dan de jongeren die begeleid worden door de Zuidwester voor Werk. Wat betreft mogelijke belemmerende factoren komen medicijn- en drugsgebruik er sterk uit. Jongeren die medicijnen en drugs gebruiken gaan vaker omlaag op de ladder dan jongeren die dit niet doen. Op korte termijn is er geen relatie tussen zelfsturing, zelfvertrouwen met betrekking tot werk, werkintentie en werkgedrag met verandering op de ladder. In tabel 4.15 b worden de resultaten van de analyses tussen tijdstip t1 en t3 weergegeven.

Tabel 4.15 b: Logistische regressie analyse voor omlaag op de werkladder versus gelijk of omhoog op de werkladder tussen t1 en t3 (ongestandaardiseerde b-coëfficiënten) n=141

	<i>Stap 1</i>	<i>Stap 2</i>
Geslacht (ref=man)	.92*	1.17**
Leeftijd t/m 19 jaar (ref= 20 t/m 24 jaar)	1.36**	1.45**
Leeftijd 25 en ouder (ref= 20 t/m 24 jaar)	1.31**	1.39**
Rijbewijs (ref=geen)	.50	.54
Overstap (ref= Zuidwester voor werk)	.45	.41
Sterk in Werk (ref= Zuidwester voor werk)	-.28	-.35
Tevredenheid begeleiding	.17	.05
Begeleidwonen (ref=niet)	1.11**	.95*
Geen behandeling wel nodig (ref= wel behandeling of niet nodig)	-.92	-.85
Medicijngebruik (ref=nee, onbekend)	1.15**	1.13**
Drugs (ref=nee, misschien)	.12	.05
Depressie	-.73	-.95
Angst	.57	.74
Gedragsmoeilijkheden	.04	-.63
Zelfsturing	.13	.10
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	.21	.33
Werkintentie	-.77	-.77
Werkgedrag		-.55*
<i>Constante</i>	-1.30	2.19
<i>Nagelkerke pseudo R2</i>	.299	.325

\*p &lt; .10, \*\*p &lt; .05, \*\*\*p &lt; .01

Op de wat langere termijn komt een iets ander beeld naar voren. Wederom hangt geslacht samen met een verandering op de ladder. Vrouwen dalen vaker op de ladder. Ook medicijngebruik komt uit de analyse naar voren. Jongeren die medicijnen gebruiken dalen vaker op de ladder. Echter, leeftijd speelt nu ook een rol. De jongste groep en de ouderen (25 jaar of ouder) gaan vaker omlaag op de ladder dan de jongeren in de groep tussen de 20 en 24 jaar, als gecontroleerd wordt voor de andere variabelen. Waarschijnlijk is dat de jongste leeftijdsgroep vaker een voortraject of stage beëindigt en niet doorstroomt naar een arbeidsplaats. De oudste groep beëindigt waarschijnlijk vaker een dienstverband.

Jongeren die begeleidwonen dalen vaker op de ladder dan jongeren die in 'overige' woonvormen wonen, zoals bij hun ouders in huis. Tot slot vinden we ook een significant effect voor werkgedrag. Hoe hoger er gescoord wordt op werkgedrag hoe minder vaak jongeren dalen op de ladder.

#### 4.6.5 Mediatie door werkgedrag?

Medieert werkgedrag het verband tussen werkintentie en verandering op de ladder? Ook hier gelden weer de drie voorwaarden:

- er dient een relatie te zijn tussen werkintentie en werkgedrag;
- er dient een relatie te zijn tussen werkgedrag en verandering op de ladder;
- bij toevoeging van werkgedrag aan het model dient de relatie tussen werkintentie en verandering op de ladder afgezwakt te worden/ weg te vallen.

Aan de eerste voorwaarde wordt niet voldaan, we vonden geen relatie tussen werkintentie en werkgedrag. Aan de tweede voorwaarde wel, tussen t1 en t3 vinden we wel een relatie tussen werkgedrag en verandering op de ladder. Echter, werkgedrag medieert niet de relatie tussen werkintentie en verandering van participatiestatus.

## 4.7 Conclusie en discussie

In deze paragraaf vatten we de resultaten samen en gaan we nader in op de interpretatie van de resultaten.

### 4.7.1 *Samenvatting resultaten*

Aan het begin van dit hoofdstuk stelden wij twee vragen:

1. *Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de participatieladder en hangen de activiteiten van de jobcoach/begeleider hiermee samen?*
2. *Welke factoren dragen bij aan het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke factoren belemmeren het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus?*

Met betrekking tot vraag 1 kunnen we concluderen dat er inderdaad verschillen zijn tussen jongeren/adolescenten op de verschillende treden op de ladder (zie paragraaf 4.5.1). Jongeren met (vast) werk zijn zelfstandiger (wonen minder vaak in een instelling), hebben meer zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en zelfvertrouwen in het algemeen en scoren beter op werkgedrag. Ook gebruiken zij minder vaak drugs. Jongeren die scholing volgen of stage lopen scoren lager op (onderdelen van) werkgedrag en zelfvertrouwen met betrekking tot werk. Jongeren die scholing of een voortraject volgen gebruiken vaker drugs. Opvallend is dat er geen verschillen zijn tussen de groepen wat betreft de mate van gedragsmoeilijkheden. In figuur 4.4 hebben we deze kenmerken samengevat per trede op de ladder.

Verder zijn we nagegaan wat de relatie is tussen de participatiestatus van de jongeren en de activiteiten van de begeleider. Er blijkt een logische samenhang te zijn. De jobcoach stemt zijn/haar activiteiten af op de fase waarin een jongeren/adolescent zich bevindt. Ook de tijd die aan een activiteit wordt besteed hangt samen met de trede op de ladder. In figuur 4.4 staan de activiteiten waar meer aandacht aan wordt besteed weergegeven per trede op de ladder.

		4 Tijdelijk werk		5 Vast werk
2 Scholing, voortraject	3 Begeleide stage			
<b>Kenmerken jongere:</b> Verstandelijk beperking minder Drugs vaker Depressief meer Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk minder Tevreden met begeleiding minder Werkgedrag lager Nakomen afspraken lager  <b>Activiteit jobcoach:</b> Meer uren begeleiden bij verwerven arbeidsplaats Meer uren opstellen en uitvoeren van coachingsplan	<b>Kenmerken jongere:</b> Jonger (meer t/m 19 jaar) Woont vaker in instelling Speciaal onderwijs vaker Rijbewijs minder Werkgedrag lager Zelfstandigheid lager Productiviteit lager  <b>Activiteit jobcoach:</b> Meer werven werkgevers, ook in uren Meer passend werk vinden, ook in uren Meer uren overige werkzaamheden (sociale omgeving)	<b>Kenmerken jongere:</b> Speciaal onderwijs minder Verschilt niet sterk op overige factoren van de rest.  <b>Activiteit jobcoach:</b> Meer behouden arbeidsplaats Vaker coachingsplan		<b>Kenmerken jongere</b> Ouder (vaker 25 jaar en ouder) Drugs minder Woont minder vaak in instelling Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk hoger Zelfvertrouwen algemeen hoger Rijbewijs vaker Werkgedrag hoger Zelfstandigheid hoger Productiviteit hoger Nakomen afspraken hoger  <b>Activiteit jobcoach:</b> Meer nagaan of dienstverband (arbeidsrechtelijk) klopt

Figuur 4.4: Typering jongeren en activiteiten jobcoach

Voor onderzoeksvraag 2 naar de factoren die bijdragen aan het werkgedrag en het de participatiestatus van jongeren/adolescenten, stelden we aan het begin van dit hoofdstuk een aantal hypothesen op. In box 4.4 t/m 4.6 gaan we kort in op de geformuleerde hypothesen in relatie tot de uitkomsten van de analyses.

#### Box 4.4: Verandering van participatiestatus

*1. Jongeren met een hogere score op werkgedrag hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Wij verwachtten dat het werkgedrag positief samenhangt met het behouden en verbeteren van de participatiestatus. Zowel uit de bivariate analyses als uit de multivariate analyse komt naar voren dat er een positieve samenhang is tussen werkgedrag en verandering op de ladder tussen tijdstip 1 en tijdstip 3. Hoe hoger de score op werkgedrag hoe minder vaak jongeren omlaag gaan op de ladder. Op de kortere termijn, tussen tijdstip t1 en t2, vonden wij dit verband niet. Deze hypothese kunnen we dus gedeeltelijk accepteren, namelijk op de lange termijn geldt werkgedrag als voorspeller voor participatiestatus.

*2. Jongeren met een hogere score op werkintentie hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

De bivariate analyses wezen uit dat jongeren die tussen tijdstip t1 en t3 omlaag gaan op de ladder lager scoren op werkintentie. Uit de multivariate analyses komt geen

significante relatie met werkintentie naar voren. Wij verwerpen daarom deze hypothese.

*3. Jongeren met een hogere score op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Uit de bivariate analyses kwam naar voren dat jongeren die dalen op de ladder gemiddeld lager scoren op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk. Uit de multivariate analyses, waarbij gecontroleerd wordt voor de overige variabelen, komt dit beeld niet naar voren. We verwerpen deze hypothese.

*4. Jongeren die meer gestimuleerd worden door hun ouders/omgeving hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Deze hypothese konden we niet goed toetsen in dit onderzoek. Nader onderzoek is nodig.

*5. Jongeren die begeleiding krijgen bij wonen en reizen hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Uit de bivariate analyse bleek dat jongeren die in een instelling of beschermde opvang wonen vaker omlaag gaan op de ladder. Ook uit de multivariate analyses komt naar voren dat jongeren die begeleidwonen een grotere kans hebben om omlaag te gaan op de ladder. Voor begeleiding bij wonen en reizen (zowel voor jongeren die zelfstandig als in een opvang wonen) vonden wij geen verschil. Deze hypothese verwerpen we, met de opmerking dat het begeleidwonen in een instelling wel een negatief effect heeft op de participatie.

*6. Jongeren die geen medische zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Uit de bivariate analyse kwam naar voren dat jongeren die geen zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben minder vaak dalen op de ladder (tussen t1 en t2) en vaker gelijk blijven (tussen t1 en t3). Uit de multivariate analyses, waarbij jongeren die geen zorg ontvangen, maar deze wel nodig hebben zijn vergeleken met de rest, komt deze factor niet als significant naar voren. Deze jongeren dalen niet vaker op de ladder dan jongeren die wel zorg krijgen en deze ook nodig hebben en jongeren die geen zorg ontvangen en deze ook niet nodig hebben. We verwerpen deze hypothese in dit onderzoek.

*7. Jongeren die lager scoren op depressie en angst hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

We vonden geen relatie tussen depressie en verandering op de werkladder maar wel tussen angst en verandering op de ladder tussen tijdstip t1 en t3. Jongeren met meer angst dalen vaker op de ladder. Uit de multivariate analyses komt dit verband echter niet naar voren. We verwerpen daarom deze hypothese.

*8. Jongeren met betere kwalificaties hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Voor deze hypothese hebben we zowel gekeken naar de hoogst gevolgde opleiding als naar het hebben van certificaten en een rijbewijs. In de bivariate analyses komt er geen duidelijk verschil naar voren tussen verschillende opleidingsniveaus en kwalificaties. In de multivariate analyses is alleen het rijbewijs meegenomen, jongeren zonder rijbewijs gaan echter niet vaker omlaag op de ladder. Deze hypothese verwerpen we.

*9. Jongeren die geen drugs of medicijnen gebruiken, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Opvallend is dat drugsgebruik niet als relevante factor uit de bivariate analyses komt, echter in de multivariate analyse tussen tijdstip t1 en t2 speelt drugsgebruik wel een rol,

jongeren die drugs gebruiken gaan vaker omlaag op de ladder.

Medicijngebruik komt als relevante factor uit de bivariate analyses, jongeren die medicijnen gebruiken gaan vaker omlaag op de ladder.

Ook uit de multivariate analyses komt dit beeld naar voren. De hypothesen kunnen we dus deels bevestigen en deels verwerpen. Vooral medicijngebruik hangt samen met verandering op de ladder.

*10. Jongeren met minder gedragsmoeilijkheden, hebben een grotere kans de huidige participatiestatus te behouden of de participatiestatus te verbeteren.*

Uit de bivariate analyses bleek dat gedragsmoeilijkheden een rol spelen tussen tijdstip t1 en t3, hoe hoger de score op gedragsmoeilijkheden hoe vaker jongeren omlaag gaan op de ladder. Uit de multivariate analyses komt deze factor echter niet naar voren. Wij verwerpen daarom deze hypothese.

Tevens kunnen we concluderen dat er een aantal factoren als relevant uit de analyses naar voren komen die niet zijn opgenomen in de hypothesen. Op de eerste plaats blijkt geslacht een rol te spelen, zowel op korte als op langere termijn. Vrouwen gaan vaker omlaag op de ladder dan mannen. In bijlage I hebben we ter informatie een tabel opgenomen met een uitsplitsing van de variabelen naar geslacht. We komen hier in de discussie op terug. Daarnaast speelt leeftijd een rol tussen tijdstip t1 en t3. De jongeren uit de laagste (t/m 19 jaar) en hoogste (25 jaar en ouder) leeftijdscategorie gaan vaker omlaag op de ladder.

In box 4.5 gaan we in op de hypothesen die gerelateerd zijn aan werkgedrag.

#### Box 4.5: Werkgedrag

*11. Jongeren met een hogere score op werkintentie scoren hoger op werkgedrag*

Tegen onze verwachting vonden wij geen relatie tussen werkintentie en werkgedrag. Deze hypothese verwerpen we dan ook in dit onderzoek.

*12. Jongeren met een hogere score op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk scoren hoger op werkgedrag.*

Deze hypothese kan worden geaccepteerd. Hoe hoger jongeren scoren op zelfvertrouwen met betrekking tot het werk hoe hoger zij scoren op werkgedrag.

*13. Jongeren die meer gestimuleerd worden door hun ouders/omgeving scoren hoger op werkgedrag*

We vonden geen significante relatie tussen stimulering door ouders om te gaan/blijven werken en het werkgedrag in de bivariate analyse. De arbeidsoriëntatie van bekenden lijkt wel samen te hangen met het werkgedrag, echter het aantal respondenten is te klein om hier een uitspraak over te kunnen doen. Deze variabelen zijn dan ook niet in de verdere analyses meegenomen. Op grond van de analyses kunnen we deze hypothese niet accepteren of verwerpen. Nader onderzoek is nodig.

*14. Jongeren die begeleiding krijgen bij wonen en reizen scoren hoger op werkgedrag.*

Deze hypothese verwerpen we. Jongeren die begeleidwonen (in bijv. een instelling) scoren juist lager op werkgedrag, dit komt ook uit de multivariate analyses naar voren. Wij vonden geen relatie tussen begeleiding bij wonen (ongeacht of men wel of niet thuis of in een instelling woont) en reizen met werkgedrag.

*15. Jongeren die geen medische zorg ontvangen maar deze wel nodig hebben scoren lager op werkgedrag.*

Jongeren die geen medische zorg ontvangen maar deze eigenlijk wel nodig hebben scoren lager op werkgedrag dan jongeren die geen zorg nodig hebben bleek uit de bivariate



analyses. Uit de multivariate analyse kwam deze factor als niet significant naar voren. Deze hypothese verwerpen we.

*16. Jongeren die lager scoren op depressie en angst scoren hoger op werkgedrag*

Deze hypothese kunnen we deels accepteren. Depressie hangt significant samen met het werkgedrag, hoe hoger de score op depressie hoe lager de score op werkgedrag. Voor angst vonden wij geen relatie met werkgedrag.

*17. Jongeren met betere kwalificaties hebben een hogere score op werkgedrag.*

Alleen voor het hebben van een rijbewijs vonden we een relatie met werkgedrag. In de multivariate analyses komt het hebben van een rijbewijs niet als significant naar voren. Deze hypothesen verwerpen we op grond van dit onderzoek.

*18. Jongeren die geen drugs en/of medicijnen gebruiken hebben een hogere score op werkgedrag.*

Drugsgebruik hangt inderdaad samen met werkgedrag. Jongeren die drugs gebruiken (en waarvan het onbekend is of ze dit doen) scoren lager op werkgedrag dan jongeren die geen of misschien drugs gebruiken. Ook in de multivariate analyses blijft drugsgebruik een relatie hebben met werkgedrag. Medicijngebruik hangt niet samen met het werkgedrag. Deze hypothese accepteren we dus deels.

*19. Jongeren met minder gedragsmoeilijkheden hebben een hogere score op werkgedrag.*

Voor gedragsmoeilijkheden vinden we eveneens een samenhang met werkgedrag, hoe hoger men scoort op gedragsmoeilijkheden hoe lager de score op werkgedrag. Deze hypothese accepteren we op grond van de analyses in dit onderzoek.

Ook voor werkgedrag zijn er een paar factoren relevant die niet zijn opgenomen in de hypothesen. Ook hier speelt geslacht een rol. Vrouwen scoren hoger op werkgedrag dan mannen. We vinden tevens een negatieve relatie tussen tevredenheid met de begeleiding en werkgedrag. Hoe meer tevreden men is met de begeleiding, hoe lager men scoort op het werkgedrag als gecontroleerd wordt voor de overige variabelen. Klaarblijkelijk is de tevredenheid met de begeleider geen goede indicator voor de kwaliteit van de begeleiding. Een ontevreden jongere heeft meer kans om het juiste werkgedrag te vertonen.

Tot slot bespreken we de hypothesen met betrekking tot mediatie in box 4.6.

Box 4.6: Mediatie

*20. Werkintentie medieert de relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag.*

De relatie tussen zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en werkgedrag verloopt niet via werkintentie. Deze hypothese verwerpen we.

*21. Werkgedrag medieert de relatie tussen werkintentie en verandering van participatiestatus.*

De relatie tussen werkintentie en verandering van participatiestatus verloopt niet via werkgedrag. Deze hypothese verwerpen we.

Op basis van de hierboven beschreven samenvatting, aan de hand van de hypothesen, kunnen we concluderen dat er een aantal factoren bevorderend werken en een aantal factoren belemmerend werken voor het werkgedrag en de verandering van participatiestatus. Tevens is het zo dat het niet altijd dezelfde factoren zijn die samenhangen met werkgedrag en met verandering van participatiestatus. In tabel 4.16

is een overzicht weergegeven van de verschillende factoren op basis van de multivariate analyses.

Een 'x' betekent dat we geen verband vonden, een '+' dat we een positief verband vonden en een '-' een negatief verband.

Tabel 4.16: Overzicht relatie tussen variabelen met werkgedrag en verandering van participatiestatus op basis van de multivariate analyses

	Werkgedrag	Verandering participatiestatus	
		t1-t2	t1-t3
Geslacht (vrouwen vs mannen)	+	-	-
Leeftijd (16 t/m 19 jaar en 25 t/m 47 vs 20 t/m 24 jaar)	x	x	-
Rijbewijs	x	x	x
Tevredenheid met begeleiding	-	x	x
Begeleid wonen	-	x	-
Behandeling (geen behandeling wel nodig vs wel een behandeling of geen behandeling nodig)	x	x	x
Medicijngebruik	x	-	-
Drugsgebruik	-	-	x
Depressie	-	x	x
Angst	x	x	x
Gedragsmoeilijkheden	-	x	x
Zelfsturing	x	x	x
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	+	x	x
Werkintentie	x	x	x
Werkgedrag		x	+

'x' geen verband gevonden; '+' positief verband gevonden; '-' een negatief verband.

#### 4.7.2 Interpretatie van de resultaten

In deze paragraaf gaan we nader in op de interpretatie van de resultaten en de implicaties voor de praktijk. We bespreken hierbij de verschillende aspecten uit tabel 4.16.

##### *Leeftijd*

De jongeren in de jongste (16 t/m 19 jaar) en de oudste leeftijdsgroep (25 t/m 47 jaar) gaan vaker omlaag op de ladder dan de jongeren in de groep van 20 t/m 24 jaar oud. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de jongste groep nog vrij kwetsbaar is, zij zijn minder stabiel omdat zij intensiever transformeren naar volwassenheid (pubberen) of omdat zij nog bezig zijn met scholing en stage die niet wordt gevolgd door een baan. De oudste groep heeft vaker een baan, er is sprake van een plafond effect, zij kunnen alleen nog maar omlaag. De middelste groep heeft mogelijk de meeste potenties die ook verwezenlijkt worden en is daardoor het meest stabiel.

##### *Geslacht*

Geslacht blijkt een belangrijke factor te zijn. Enerzijds scoren meisjes gemiddeld hoger op werkgedrag anderzijds gaan zij vaker omlaag op de ladder. Dit is op het eerste gezicht tegenstrijdig, aangezien je zou verwachten dat hoe hoger men scoort op werkgedrag hoe minder vaak men omlaag gaat op de ladder. Blijkbaar loopt de relatie tussen werkgedrag en verandering op de ladders anders voor mannen dan voor vrouwen. Een verklaring hiervoor is dat andere factoren verklaren waarom vrouwen vaker omlaag gaan op de ladder dan mannen.

Factoren die wij niet in het onderzoek hebben opgenomen. Omdat geslacht zowel een rol speelt bij werkgedrag als bij verandering van participatiestatus hebben we in bijlage I een overzicht weergegeven met een uitsplitsing naar geslacht.

Uit deze tabel kan worden opgemaakt dat vrouwen op een aantal punten van mannen verschillen. Vrouwen bevinden zich vaker in de leeftijdscategorie 20 t/m 24 jaar oud, hebben vaker een verstandelijke beperking als eerste diagnose, gebruiken minder vaak drugs en worden vaker niet gestimuleerd door hun ouders om te (gaan) werken. Deze laatste factor speelt mogelijk een rol, deze hebben wij echter niet in multivariate analyses kunnen opnemen. Mogelijk worden meisjes minder gestimuleerd om te gaan of te blijven werken waardoor zij vaker dalen op de ladder (niet meer werken). Het is daarom van belang aspecten van de sociale omgeving op een andere wijze in vervolgonderzoek te betrekken. Een andere verklaring is dat het werkperspectief voor vrouwen mogelijk minder gunstig is waardoor zij ondanks hun competenties toch vaker omlaag gaan op de ladder. Tenslotte kunnen ook andere aspecten die we niet hebben gemeten de arbeidsparticipatie negatief beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld minder geschikte banen of zwangerschap. Het is belangrijk dat begeleiders inzicht hebben in de sociale omgeving van vrouwen en na gaan of er mogelijk belemmeringen aanwezig zijn en deze weg nemen waar dit mogelijk is.

#### *Medicijngebruik*

Medicijngebruik gaat samen met verslechtering van participatiestatus. Het wel of niet gebruiken van medicijnen zegt iets over ernst van de gezondheidsklachten van jongeren. We controleerden weliswaar voor gedragsmoeilijkheden en het psychisch welzijn, echter ook andere klachten/beperkingen kunnen een rol spelen bij het succesvol participeren. Kennelijk speelt het medicijngebruik een minder grote rol bij het werkgedrag zoals dat door de begeleider wordt beoordeeld.

#### *Drugsgebruik*

Opvallend is dat drugsgebruik zowel samenhangt met het werkgedrag als met verandering van participatiestatus op de kortere termijn. Drugsgebruik is dus een belangrijke belemmerende factor, het belemmert de jongeren om relatief goed werkgedrag te vertonen en zich in positieve zin te ontwikkelen op de ladder. Het is dus van belang op de hoogte zijn van het drugsgebruik van een jongere. Voor een deel van de jongeren is het onbekend of zij drugs gebruiken (12,6%) en een deel gebruikt misschien drugs (6%). Van de jongeren die drugs gebruiken (ruim 11%) gebruikt de meerderheid softdrugs. Wij bevelen aan de invloed van drugsgebruik in vervolgonderzoek nader te onderzoeken, bij voorkeur met een grotere groep respondenten.

#### *Depressie en gedragsmoeilijkheden*

Meer depressieve gevoelens en gedragsmoeilijkheden gaan samen met een ongunstiger werkgedrag. Deze factoren zijn echter niet rechtstreeks van invloed op de verandering van participatiestatus. Voor begeleiders is het echter wel belangrijk om inzicht te hebben in de mate van depressieve gevoelens en de mate van gedragsmoeilijkheden omdat deze factoren het werkgedrag niet bevorderen en daarmee ook de participatiestatus niet bevorderen.

#### *Begeleiding bij werk*

Voor wat betreft de begeleiding bij werk konden wij niet onderzoeken of de inhoud van de begeleiding (kwaliteit) bijdraagt aan het werkgedrag en verandering van participatiestatus. Wij hebben, los van de activiteiten, de kwaliteit van de begeleiding (mate van aandacht voor bijv. werkgedrag etc.) niet onderzocht. Wel hebben we gekeken naar de tevredenheid met de begeleiding en de jobcoachorganisatie. We vonden een negatieve relatie tussen tevredenheid met de begeleiding en werkgedrag.

Hoe meer tevreden men is met de begeleiding, hoe lager men scoort op het werkgedrag als gecontroleerd wordt voor de overige variabelen.

Een mogelijke verklaring is dat de jongeren met minder capaciteiten, meer begeleiding krijgen en daardoor ook meer tevreden zijn over de begeleiding. Meer zelfstandige en succesvolle jongeren hebben een negatiever oordeel, omdat de begeleiding in hun ogen minder toegevoegde waarde heeft. Interessant is om in secundaire analyses na te gaan of de jongeren die ook op andere schalen het meest zijn verbeterd, ook het minst tevreden zijn over de begeleiding. Een succesvolle begeleider hoeft in ieder geval niet te hopen op applaus van de jongere zelf.

Daarnaast zagen we verschillen tussen de jobcoachorganisaties wat betreft verandering van participatiestatus. Dit kan enerzijds samenhangen met de aangeboden hulp en anderzijds met de typen cliënten. Er is meer onderzoek nodig naar de kwaliteit van de begeleiding in relatie tot het verbeteren van werkgedrag en participatiestatus.

### *Begeleidwonen*

De begeleiding van jongeren op het werk, thuis en bij reizen zijn onderdeel van het onderzoeksmodel. Onze verwachting dat begeleiding bij wonen en reizen een positieve relatie heeft met het werkgedrag en participatiestatus kunnen wij niet bevestigen. Wel vonden wij dat jongeren die begeleidwonen juist minder goed scoren. Dit komt wellicht door het feit dat deze jongeren daadwerkelijk meer zorg nodig hebben en minder zelfstandig zijn. In de analyses hebben wij echter gecontroleerd voor de mate van gedragsmoeilijkheden van jongeren. De kwaliteit van de begeleiding en de sociale omgeving in een instelling/begeleide woonvorm speelt daarom mogelijk ook een negatieve rol, onafhankelijk van de mate van gedragsmoeilijkheden van jongeren. In verder onderzoek zou dit nader onderzocht kunnen worden.

### *Werkintentie*

Wij vonden geen relatie tussen werkintentie en werkgedrag. Jongeren met een hogere werkintentie (zij hebben bijvoorbeeld de intentie om hun best te doen op het werk en de komende maand aan het werk te blijven) worden niet automatisch beter beoordeeld op hun werkgedrag. Deze uitkomst is mogelijk te verklaren door het feit dat het werkgedrag door de begeleider is beoordeeld en de werkintentie door de jongere zelf. Deze beoordelingen matchen mogelijk niet. Anderzijds kan ook worden verwacht dat het idee/voornemen om je best te doen op het werk nog niet strookt met het bezitten van vaardigheden en competenties. Deze competenties worden meer bepaald door andere factoren zoals het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en een lagere score op depressieve gevoelens en gedragsmoeilijkheden. Het aanpakken van deze laatst genoemde factoren is dus relevant. Begeleiders zouden deze aspecten regelmatig in kaart kunnen brengen. Ook andere factoren, die niet in dit onderzoek zijn onderzocht, kunnen hier van invloed op zijn, zoals het hebben van een realistisch zelfbeeld. De mate van zelfsturing blijkt niet samen te hangen met werkgedrag en verandering van participatiestatus. Dit is dus niet direct een concept waar de aandacht van de begeleider naar uit dient te gaan.

### *Kwalificaties*

Het kwalificatieniveau van de jongeren komt niet als een zeer relevante factor uit dit onderzoek. Het hebben van een rijbewijs hangt niet samen met het werkgedrag en verandering van status. In vervolgonderzoek zou het kwalificatieniveau op een andere wijze gemeten kunnen worden, waarbij we bijvoorbeeld uitgaan van de afgemaakte opleiding in plaats van de hoogst gevolgde opleiding. Wel wordt opgemerkt dat het merendeel van de jongeren (60%) slechts lager onderwijs heeft gevolgd (basisschool of speciaal lager onderwijs).

### *Werkgedrag*

Het werkgedrag hangt in positieve zin samen met de verandering van participatiestatus op de wat langere termijn. Hoe beter het werkgedrag hoe lager de kans om te dalen op de ladder. Dit is dus een belangrijk aangrijpingspunt voor de jobcoaches.

Door het werkgedrag te verbeteren en actief te monitoren wordt de kans groter dat een jongere niet terugvalt. Voor meisjes is dit verband overigens complexer.

#### *4.7.3 Beperkingen van de panelstudie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek*

Ieder onderzoek heeft een aantal beperkingen en dat geldt ook voor het onderhavige. Op de eerste plaats zagen we dat onze onderzoeksgroep in positieve zin verschilt van de jongeren die niet in de analyses zijn betrokken omdat zij bijvoorbeeld niet alle drie vragenlijsten hebben ingevuld. De resultaten kunnen daarom niet zondermeer worden gegeneraliseerd naar alle jongeren die bij een jobcoachorganisatie zijn aangemeld. Daarnaast is de onderzoeksgroep beperkt, hoewel nooit eerder een zo grote groep een jaar is gevolgd. Hierdoor was het soms niet mogelijk groepen jongeren/adolescenten onderling goed met elkaar te vergelijken. Een subgroep-analyse voor bijvoorbeeld jongeren die stage lopen, scholing volgen of tijdelijk of vast werk doen was hierdoor niet mogelijk en haalbaar.

Voor een aantal schalen vonden wij weinig spreiding, bijvoorbeeld voor de schaal werkintentie, waardoor er minder gemakkelijk significante relaties worden gevonden. Ook was de betrouwbaarheid van sommige schalen laag (bijvoorbeeld zelfsturing). In vervolgonderzoek zou met bovengenoemde factoren rekening gehouden moeten worden, bijvoorbeeld door het aanpassen van de meetmethode.

Het doel van het onderzoek was om inzicht te krijgen in factoren die van invloed zijn op (verandering van) de participatiestatus in positieve zin. Iedere trede omhoog op de ladder, of het handhaven van een passende positie voor een persoon kan als positief gezien worden. In dit onderzoek hebben we succes gedefinieerd als het gelijk blijven of stijgen op de ladder. Het eerste meetmoment is hiervoor als uitgangspunt genomen. Op tijdstip t1 was de laagste trede scholing (slechts drie jongeren verrichten sociale activiteiten, de laagste trede op tijdstip t1). Er zijn echter een aantal beperkingen verbonden aan de door ons gehanteerde methode. Niet alle personen die dalen op de werkladder of gelijk blijven, zijn daardoor vergelijkbaar. Sommigen die goed in staat zijn om begeleid te gaan werken dalen en zitten vervolgens een paar weken thuis voordat zij met werken starten, terwijl sommigen jaren achtereen geen werkgever vinden. Weer anderen dalen omdat zij medische zorg nodig hebben en echt niet in staat zijn om werk uit te voeren. Ook de gelijkblijvers zijn niet altijd vergelijkbaar, blijven werken is iets anders dan blijven stage lopen. In dit onderzoek zijn deze groepen bijeengenomen omdat we vanwege de beperkte steekproefomvang niet nader konden differentiëren en hen slecht een jaar lang volgden. In vervolgonderzoek is het zeer interessant de groepen nader te specificeren en langer te volgen.

Bovendien is het interessant om de jongeren over een nog langere periode te volgen. De tijdsperiode van dit onderzoek is ongeveer een jaar. Veranderingen binnen een jaar voorspellen niet de loopbaan van een jongere over een langere periode.

Ook onderzoek naar omgekeerde /wederkerige relaties, bijvoorbeeld het effect van de participatiestatus op zelfvertrouwen en werkgedrag over de tijd is interessant nader te onderzoeken. Deze relaties zijn wel in het onderzoeksmodel opgenomen maar niet onderzocht met deze studie. Daarnaast zijn er zondermeer andere factoren van invloed op het werkgedrag en de participatiestatus, bijvoorbeeld de maatschappelijke omgeving (beschikbaarheid van passende banen) de kwaliteit van de begeleiding op het werk of tijdens stage en factoren van de kwaliteit van de begeleiding (gebruikte instrumentarium) die niet in deze eerste kwantitatieve analyse zijn opgenomen.

## 5 Kosten en baten

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de kosten die gepaard gaan met het begeleiden van de jongeren en adolescenten naar werk en bij het behoud van werk. De onderzoeksvraag die hier centraal staat luidt: *Wat zijn de kosten en baten van de begeleiding naar regulier werk?*

De kosten en baten van begeleiding van de doelgroep schatten we met behulp van gegevens uit het panelonderzoek, de interviews met experts en de literatuur. Er zijn helaas geen eenduidige financiële gegevens beschikbaar over de begeleiding naar regulier werk van jongeren met een beperking. Naast beperkte UWV-gegevens is er is één belangrijke bron, namelijk de rapportage *Evaluatie Jobcoaching* door APE in 2008<sup>58</sup>. Daarin wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen in de aantallen gebruikers van de regeling Persoonlijke Ondersteuning (P/O, de voorloper van de jobcoachregeling) tot 2007 en van de kosten die daaraan verbonden zijn. Deze kosten vergelijken wij met de bedragen en gegevens uit andere bronnen<sup>59</sup>.

### 5.2 Aantal P/O en jobcoachvoorzieningen

Uit het door UWV verrichte dossieronderzoek blijkt dat 26% van de werkende Wajongers, die in de periode 2002-2006 in de Wajong zijn ingestroomd, gebruik heeft gemaakt van de jobcoachregeling<sup>60</sup>. Het aantal gebruikers van de UWV P/O- en jobcoachvoorziening is in de loop der jaren gestegen. Vooral de laatste jaren is er een aanzienlijke stijging. In 2006 maakten daar 7.400 personen gebruik van. In 2007 waren dit er 11.510<sup>61</sup>. Opgemerkt wordt dat sinds 2007<sup>62</sup> ook anderen gedeeltelijk arbeidsgeschikten gebruik kunnen maken van de jobcoachregeling en UWV in haar rapportages geen onderscheid maakt in herkomst van de gebruiker. Genoemd aantal van 11.510 in 2007 is dan ook een bovengrens van het aantal Wajongers met een jobcoachregeling van UWV<sup>63</sup>. Daarbij komt dat het hier mogelijk gaat om toegekende regelingen in een jaar en niet om lopende regelingen aan het eind van een jaar. Een toegekende subsidie wordt niet altijd volledig geconsumeerd omdat bijvoorbeeld een arbeidscontract vroegtijdig eindigt.

Tabel 5.1 Verstrekte Persoonlijke Ondersteuning/ jobcoachvoorzieningen, 2005-2007

	Aantal
2005 P/O	5.431
2006 jobcoachv.	7.405
2007 jobcoachv.	11.510

Bron: UWV kroniek sociale zekerheid 2008

*Netto kosten van de begeleiding*

<sup>58</sup> Aarts e.a., 2008.

<sup>59</sup> Er is in beperkte kring een Wajongcalculator in omloop die is ontwikkeld door Elan. Met deze calculator kan voor de werkgever het voordeel worden berekend als hij een Wajongere in dienst neemt.

<sup>60</sup> In 2005 werkten ongeveer 20.000 Wajongers in een reguliere baan. Daarvan werkte in 2005 3% met een coach in het kader van de regeling SW-begeleidwerken en 16% had een jobcoach op basis van de P/O-voorziening van UWV. Een grote meerderheid van 81% had op de peildatum geen persoonlijke ondersteuning.

<sup>61</sup> UWV, Kroniek van de sociale verzekeringen 2008.

<sup>62</sup> UWV, Kwartaalverkenning (UKV) 2008-IV, p. 45// tabel 4.9.

<sup>63</sup> Bureau APE gaat bijvoorbeeld uit van 7.150 jobcoachvoorzieningen in 2007, maar lijken de gegevens uit 2006 te hebben gebruikt.

De kosten van de begeleiding in het kader van de P/O- en jobcoachregeling berekende APE op basis van gegevens van UWV op gemiddeld € 6.300 per jaar (cijfers 2007, zie tabel 5.2). Dit is het bedrag dat UWV netto heeft betaald aan jobcoachorganisaties per unieke cliënt.

Tabel 5.2 Netto begeleidingskosten per toepassing UWV jobcoaching per jaar 2005-2007

	Kosten per toepassing per jaar
2005 P/O regeling	5.600
2006 jobcoachregeling	7.700
2007 jobcoachregeling	6.300

Bron: berekening APE

Op basis van de combinatie van gegevens van UWV en onderzoeksbureau Ape is er in 2007 mogelijk 45 miljoen Euro besteed aan de jobcoachregeling.

### 5.3 Integrale kosten van begeleidwerken

Een andere manier om naar de kosten te kijken is vanuit het perspectief van de belastingbetaler. Vanuit dat perspectief heeft onderzoeksbureau APE niet alleen gekeken naar wat de ondersteuningsregeling kost, maar daar ook bij betrokken de loonkostensubsidie en de loondispensatie (verstrekkt door UWV) en de kosten van en besparingen op andere voorzieningen.

#### 5.3.1 Rekenvoorbeeld

Tabel 5.3 bevat de schatting van de integrale kosten van de jobcoachregeling op basis van een rekenvoorbeeld. Het rekenvoorbeeld van APE gaat uit van de situatie waarin in Wajongere een gemiddelde jobcoachvoorziening heeft van 7,5% van de werktijd en een heel jaar 32 uur per week werkt. Dit betekent dat hij/zij 115,2 uren begeleiding per jaar ontvangt. Bij het in 2007 geldende tarief van € 74,50 per uur kost de jobcoachingregeling € 8.582 per jaar<sup>64</sup>. Daarbij komen de kosten van de overige voorzieningen, die geraamd worden op € 700 per jaar<sup>65</sup>. Een Wajonguitkering kost gemiddeld € 11.170 per uitkeringsjaar (bedrag 2007). Werkende Wajongeres met een UWV-jobcoach hebben een door UWV vastgesteld loonwaarde van gemiddeld ongeveer 55% van het minimumloon. Bij een dienstverband van 32 uur per week komt het er op neer dat de jongeren een jaarloon van € 6.844,10 ontvangt. De daarbovenop tot minimumloon aanvullende gedeeltelijke Wajonguitkering bedraagt dan gemiddeld € 4.325 op jaarbasis.

De totale kosten van een Wajongere die met de UWV-jobcoach aan het werk is, bedragen in dit rekenvoorbeeld € 13.607 op jaarbasis. Daarvan is zoals gezegd € 8.582 voor de jobcoaching en € 4.325 voor de gedeeltelijke Wajonguitkering<sup>66</sup>. Daarbij komt een bedrag van € 700 voor overige UWV-voorzieningen.

De jobcoachvoorziening is volgens dit rekenvoorbeeld van APE een dure voorziening vergeleken met de Wajong-uitkering. De integrale kosten van de UWV jobcoachvoorziening zijn vergeleken met de kosten van een gemiddelde Wajonguitkering hoger.

<sup>64</sup> UWV betaalt in 2009 voor de jobcoachregeling een bedrag van € 77,- per uur.

<sup>65</sup> Bijvoorbeeld voor werkaanpassing, begeleidreizen naar het werk en dergelijke.

<sup>66</sup> Overigens kan dit aanvullende bedrag opgevat worden als een loonkostensubsidie aan de werkgever. De cliënten die gebruik maken van de UWV-jobcoachregeling ontvangen een loon dat aangepast is aan hun arbeidscapaciteit. Dit loon wordt aangevuld met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Zo zijn de gemiddelde uitkeringskosten € 10.718 per Wajongere (2007) en dat is € 3.000 lager dan de raming van € 13.607 per UWV jobcoachvoorziening.

Overigens kost de jobcoachregeling de belastingbetaler per werkende Wajongere bijna de helft minder dan begeleidwerken in een SW-bedrijf. Een SW-bedrijf ontvangt per jaar per bezette begeleidwerkenplek € 25.000. Uit dit bedrag betaalt het SW-bedrijf de loonkostensubsidie, de kosten van arbeidstoeleiding, de begeleiding en de eventueel noodzakelijke aanpassingen van de werkplek.

### 5.3.2 *Realiteit*

Volgens de jobcoachbedrijven zijn de kosten van begeleidwerken met een jobcoachregeling van UWV echter niet zo precies te bepalen. Het hangt volgens de bedrijven namelijk van de ondersteuningsvraag per cliënt af wat de werkelijke kosten zijn. UWV gaat zoals eerder beschreven in hoofdstuk 3, uit van 4 percentages van begeleiding, namelijk 15% van de werktijd, 10%, 6% en 3%. Deze percentages hebben volgens de bedrijven niets te maken met de variabele ondersteuningsvraag van de cliënt, maar alles met de toekenningssystematiek van UWV.

De jobcoachbedrijven in ons onderzoek onderschrijven slechts ten dele het bovengenoemde rekenvoorbeeld. Zij geven aan dat de berekening in ongeveer 50% van de gevallen gaat voor hun klanten. Voor de andere 50% gaat het rekenvoorbeeld zeker niet op. Daarvoor is de begeleidingsbehoefte van de klant te weinig stabiel. Volgens de Jobcoachbedrijven moet de berekening worden gebaseerd op de problematiek van een gemiddelde klant in de praktijk. 'Heeft een cliënt bijvoorbeeld te weinig ondersteuning, dan valt hij uit en is ook alle eerdere energie en geld die er in is gestoken voor niets geweest', aldus een directielid. Daarbij zijn er als gevolg van de jobcoachregeling ook besparingen mogelijk op de veel (hogere) medische en zorgkosten. Werkende Wajongeren zouden uiteindelijk gezonder zijn. Bekend is dat de medische kosten na een aanvankelijke stijging bij werkaanvaarding, vervolgens flink dalen<sup>67</sup>.

Jobcoachbedrijven vinden het belangrijk te benadrukken dat wanneer de begeleiding aanslaat en de jongere aan het werk blijft, dat de begeleiding op de lange duur aanzienlijk vermindert. Met name het coachen van adolescenten die nog 3% of minder van hun werktijd begeleid worden, kost aanzienlijk minder, namelijk gemiddeld rond € 4000 per jaar. Bij een volgens hen realistischer voorbeeld van begeleidingskosten van gemiddeld 5000 euro per jaar levert de jobcoachregeling bij een zelfde situatie (gemiddelde loonwaarde van 55% van het minimumloon en een dienstverband van 32 uur per week) ruim 1000 euro per jaar op (Tabel 5.3).

Tabel 5.3 Integrale kosten per voorziening per jaar bij een dienstverband van 32 uur per week

	UWV: kosten*	Jobcoachbedrijf: kosten**
Jobcoachregeling	€ 8.582	€ 5.000
Rest-UWV -Uitkering	€ 4.325	€ 4.325
Overige voorzieningen	€ 700	€ 700
Totaal	€ 13.607	€ 9.025
Kosten/ baten afgerond	- € 3.000	+ € 1.000

\* Raming bureau APE op basis van 7,5% begeleiding en loonwaarde van gemiddeld 55% van het minimumloon (2007).

\*\* Raming op basis op basis van 3% begeleiding en loonwaarde van gemiddeld 55% van het minimumloon (2007), bij begeleiding op de langere termijn.

<sup>67</sup> Besseling ea, 2008.



*Re-integratiepotentieel*

Het UWV berekende hoeveel Wajongers in het huidige bestand (met enige begeleiding) kunnen werken<sup>68</sup>. In totaal zouden er ultimo 2008 ongeveer 130.000 Wajongers in het bestand jonger zijn dan 45 jaar. Van hen zouden er 38.000 werken (beschermde en regulier) en 77.000 niet naar werk zijn te re-integreren. Het re-integratiepotentieel is dan 16.000 ultimo 2008. Het leek niet aannemelijk dat deze 16.000 Wajongers op korte termijn aan het werk konden, omdat hun afstand tot de arbeid nog groot is. Zij kunnen wel onder deskundige begeleiding geactiveerd worden, arbeidsvaardigheden aanleren en vervolgens worden begeleid naar regulier werk.

UWV berekende ook hoeveel relatief kansrijke Wajongers er in de toekomst bij zullen komen. De op basis van UWV-dossiersonderzoek meest reële voorspelling voor toekomstige ontwikkelingen is dat bij bijna de helft van de nieuwe Wajongers loonvormende arbeid mogelijk is op het moment van de claimbeoordeling (47%). Bij iets meer dan 3 op de 10 nieuwe Wajongers (31%) is het niet reëel om te verwachten dat ze kunnen werken in loonvormende arbeid en van de overige 20% is dat zeer onzeker. Van de nieuwe jaarlijkse Wajong instroom zou 25% tot 36% regulier kunnen werken, mist daar niet geringe inspanningen voor geleverd worden.

#### 5.4 Baten ook maatschappelijk

De kosten voor het aan het werk helpen van de personen in de doelgroep zijn hoog. Het moge echter duidelijk zijn dat de activering van Wajongers niet alleen vanuit het oogpunt van de integrale kosten bekeken mag worden. Er zijn ook financiële en maatschappelijke baten.

Allereerst leveren de jongeren en adolescenten in de doelgroep ook productie. Zij dragen bij aan de winsten van ondernemingen en betalen belasting en premies. Zelf zullen de jongeren zelden van hun loon alleen een zelfstandig huishouden kunnen voeren, laat staan een gezin onderhouden. We vonden in de panelstudie dat Wajongers voornamelijk werken in functies op een laag niveau en in ongeschoolde beroepen. Zij werken op (zeer) laag niveau: 42% werkt op het (laagste) elementaire niveau en 49% op lager niveau. Slechts een zeer kleine minderheid werkt op middelbaar of hoger niveau. Het inkomen van de meeste regulier werkende Wajongers is zeer laag.

Sommige werkgevers nemen deze Wajongers in dienst omdat zij vanwege loonkostensubsidie en loondispensatie goedkoop zijn en kunnen worden ingezet voor eenvoudige productie die anders niet rendabel is. Met een jaarlijkse subsidie aan de Wajongers in de vorm van de jobcoachregeling en loondispensatie, blijft dit werk in Nederland behouden. Veel van de lagere en elementaire beroepen in de industrie- en transportsector zijn namelijk niet gebonden aan plaats en tijd en verdwijnen uit Nederland naar de 'lage lonen landen'. Alleen subsidie houdt deze banen in Nederland en kan veel van de Wajongers aan het werk helpen.

De maatschappelijke baten van re-integratie zijn nog nauwelijks onderzocht. Recent verschenen enkele studies van TNO naar de maatschappelijke baten, onder meer van het restaurant Emma@Work. Dat is een oefenwerkplaats voor jongeren met een probleem<sup>69</sup>.

Voor enkele gemeenten deed TNO onderzoek naar maatschappelijke baten van activeringsinstrumenten. Uit onderzoek naar de maatschappelijke baten van revalidatie, leiden we af dat ook de opbrengsten van de begeleiding naar werk van Wajongers groot zou kunnen zijn<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> UWV, Kwartaal Verkenning 2008-II.

<sup>69</sup> Brouwer e.a. 2006 en 2009; Andriessen e.a., 2009.

<sup>70</sup> Kok e.a., 2008.

Werk is een waardevolle toevoeging aan het leven van personen en zorgt niet alleen voor inkomen, maar ook voor gezondheid van de samenleving. Dit wordt geïllustreerd door Price (1992), die het verschijnsel beschrijft dat het hebben van werk, samenhangt met een kleinere kans op depressie en ziekte. Verder bouwt een werkloze Wajongere, weinig werkervaring op en heeft daarmee ook in de toekomst een lagere sociaaleconomische status dan wanneer hij wel werkt. Ook sociale isolatie vormt een probleem voor mensen zonder werk én voor de samenleving. Als meer Wajongeren gaan werken, kan ook de cohesie in de samenleving verhoogd worden, doordat de Wajongeren door hun werk met meer mensen in contact komen.

## **5.5 Conclusies**

De jobcoachvoorziening is geen goedkope oplossing voor het aan het werk krijgen en houden van Wajongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. De integrale kosten van de UWV jobcoachvoorziening (inclusief begeleidingskosten, loondispensatie en overige voorzieningen) kunnen volgens berekeningen oplopen tot € 13.607 per jaar. Dat is € 3000 meer dan een volledige Wajong-uitkering. Daar staat tegenover dat de kosten bijna de helft minder zijn dan de kosten van begeleidwerken (€ 25.000) in een SW-bedrijf.

Daarbij dienen ook de maatschappelijke baten in ogenschouw te worden genomen. Het activeren van jongeren met gedragsmoeilijkheden bespaart de samenleving niet in de laatste plaats hoge gezondheidszorgkosten.

## 6 Beschouwing, conclusies en aanbevelingen

### 6.1 Aanleiding

Steeds meer jongeren en adolescenten in Nederland hebben moeite om een baan te vinden vanwege gedragsmoeilijkheden. Veel van hen ontvingen de afgelopen jaren een Wajong-uitkering. Afgelopen jaar (2009) kwamen er 16,8 duizend Wajongeren bij, waarvan ruim 90 procent een gedragsstoornis heeft. Aan het eind van dat jaar werden er 190 duizend Wajonguitkeringen verstrekt. Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong van kracht geworden, met als doel dat minder jongeren instromen en meer jongeren uit de Wajong stromen.

De verwachting dat ook de nieuwe instroom voor het overgrote deel gedragsmoeilijkheden zal hebben. Het gaat dan om jongeren met gedrags- of ontwikkelingsstoornissen, waaronder het hebben van een verstandelijke beperking, een stoornis in het autisme spectrum, ADHD en psychische ziektebeelden en vaak om combinaties daarvan (zie bijlage E voor een overzicht). Voor deze jongeren is het lastig de juiste vaardigheden te ontwikkelen die noodzakelijk zijn voor een optimale transitie naar volwassenheid. Vaak hebben zij geringere competenties en zijn zij al op jonge leeftijd geconfronteerd met misbruik en geweld, detentie, drugsgebruik, schulden of jeugdzwangerschap. Vaak hebben zij een slechte gezondheid. De negatieve ervaringen voor en tijdens hun transitie naar volwassenheid resulteren op latere leeftijd in blijvende werkloosheid of werken in een beschermde werkomgeving. Van de 190.000 Wajongeren werken er volgens UWV ruim 20 duizend in een reguliere baan (zie bijlage C). Naar schatting is een kwart daarvan ooit begeleid door een begeleider/jobcoach.

#### 6.1.1 *Ondersteuning bij werk*

De meeste onderzoeksrapporten en de media schetsten een somber beeld van het arbeidsvermogen van Wajongeren met een gedragstoornis. Een aanleiding voor het onderhavige project was mede de verwachting van UWV dat mogelijk de helft van de nieuwe instroom in de Wajong met de nodige ondersteuning aan het werk zou kunnen. Deze ondersteuning kan onder meer bestaan uit persoonlijke ondersteuning door een begeleider/jobcoach en loonsuppletie voor de werknemer en loonkostensubsidie en loondispensatie voor de werkgever. De methodiek van persoonlijke ondersteuning is eind vorige eeuw afgeleid van Supported Employment programma's in de VS. De voorziening persoonlijke ondersteuning kan een Wajongere met werk aanvragen bij UWV en staat bekend onder de naam P/O-regeling en de jobcoachregeling. In Nederland is voorafgaande aan de onderhavige studie nog weinig onderzoek gedaan naar de effecten van de jobcoachregeling (zie paragraaf 3.3.).

Om de effecten van persoonlijke begeleiding nader te onderzoeken kreeg TNO Kwaliteit van Leven in 2007 een subsidie toegekend door UWV. TNO startte in september 2007 het onderzoek naar succesvolle ondersteuning naar regulier werk van jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Daarbij is nauw samengewerkt met jobcoachbedrijven en de medewerking gevraagd aan 232 van hun cliënten en 51 begeleiders. Ook zijn ervaringsdeskundigen en experts nauw betrokken bij het project, waarvan enkele zitting hadden in de begeleidingscommissie.

## 6.2 Onderzoeksdoel en -vragen

Doel van dit project is om:

1. *Te analyseren welke factoren bij begeleiding van jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden bijdragen aan succes in scholing, stage en vinden en behouden van werk.*
2. *Concrete handvatten te bieden voor het effectief pareren van de oorzaken van de toename van het beroep op Wajong-uitkeringen en -voorzieningen.*
3. *Concrete handvatten te bieden voor optimalisering van de participatie van jongeren met gedragsmoeilijkheden door een trajectaanbod met een combinatie van voorzieningen op de terreinen van zorg, werk, wonen en onderwijs.*

Doelstelling van de projectdeelnemers en partners is de verbetering van de arbeidsdeelname van jongeren, vermindering van het beroep op de Wajong en de vergroting van het aanbod van gekwalificeerde werknemers.

De kernvragen van het onderzoek die we in hoofdstuk 2 formuleerden luiden:

*Wat bepaalt of begeleiding naar en tijdens werk van jongeren met ernstige gedragproblemen vanwege psychische stoornissen succesvol is en wat is daarin de rol van de combinatie met begeleiding in zorg, wonen en reizen?*

*Wat zijn de institutionele en beleidsmatige voorwaarden voor deze begeleiding?*

Deze kernvragen zijn nader uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen (zie hoofdstuk 2):

1. *Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de ladder en hangen de activiteiten van de jobcoach/begeleider hiermee samen?*
2. *Welke factoren dragen bij aan het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en welke factoren belemmeren het werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus?*
3. *Zijn er combinaties van factoren die samenhangen met begeleiding die leiden tot beter werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en zijn daar verklaringen voor?*
4. *Wat zijn de kosten en baten van de begeleiding van de jongeren?*
5. *Welke praktijk- en beleidsadviezen zijn te geven voor optimalisering van de wijze van begeleiding en het verstrekken van voorzieningen op de terreinen van zorg, werk, wonen en onderwijs?*

## 6.3 Methode van onderzoek

### 6.3.1 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen spraken we onder meer met experts, waaronder begeleiders/jobcoaches en leidinggevend van re-integratiebedrijven en organiseerden we een panelstudie. Ruim 200 jongeren/adolescenten werden een jaar lang gevolgd met behulp van vragenlijsten die aan de jongeren en begeleiders werden voorgelegd. Verder werden twee expertmeetings met deskundigen gehouden, werden secundaire analyses op bestandgegevens van CBS verricht<sup>71</sup> en werd een literatuuronderzoek uitgevoerd. Voor het literatuuronderzoek is een digitaal bestand

---

<sup>71</sup> Het betreft gegevens van de EBB en Wajongbestanden. De gegevens zijn eerder gepubliceerd in Besseling ea., 2008, zie bijlage C.

opgebouwd met ruim zestig wetenschappelijke rapporten en artikelen over jongeren met gedragsmoeilijkheden en begeleiding bij werk, zorg, reizen, en scholing.

Het onderzoek werd uitgevoerd in nauw overleg met drie jobcoachbedrijven die aan de doelgroep ondersteuning en begeleiding naar werk bieden. Een groot aantal experts op het terrein van onderwijs, sociale zekerheid en zorg beantwoorden vragen in interviews en tijdens twee expertmeetings.

Onderzoeksresultaten zijn voorgelegd en besproken met de experts, begeleiders en directies van re-integratie-bedrijven. Zij ontvingen twee tussentijdse Werkdocumenten, die ook beschikbaar zijn op de TNO website<sup>72</sup> en negen tussentijds Updates over het verloop van het onderzoek. Dit bevorderde de kennisdeling tussen experts en vertegenwoordigers van jobcoachbedrijven en hopelijk ook het respect voor de inspanningen die ieder op het eigenterrein levert.

Met het organiseren van expertmeetings, houden van presentaties en schrijven van artikelen en rapporten is getracht de onderzoeksdoelen te realiseren en de resultaten te verspreiden.

### 6.3.2 *Panelonderzoek*

Centraal in de gegevensverzameling stond een panelonderzoek, waarbij we 230 cliënten en hun begeleiders/jobcoaches ruim een jaar trachten volgden en drie metingen verrichtten. De eerste meting was in juni/juli 2008. De volgende metingen waren in oktober/november 2008 en in de zomer van 2009. De vragenlijsten zijn gedrukt en gebonden door jongeren die bij Sterk in Werk een traject volgen en/of stage lopen. Wij zijn hen daarvoor zeer dankbaar.

De jongeren in het panel werden begeleid vanuit de organisaties Sterk in Werk, De Overstap of Zuidwester voor Werk. Het betreft voor het merendeel Wajongeren (in de leeftijd vanaf 16 jaar) met verschillende soorten van oorzaken voor hun gedragsmoeilijkheden (diagnoses zoals autismespectrum stoornissen, laag verstandelijke vermogens en ADHD, zie voor een overzicht bijlage E).

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen lieten we zo veel mogelijk de ervaringsdeskundigen zelf aan het woord. De jongeren en oudere Wajongeren die worden begeleid naar regulier werk zijn hierover in het verleden zelf weinig geïnterviewd. Dit komt omdat zij in de buitenwereld relatief schaars zijn en moeilijk te vinden en niet in de laatste plaats omdat zij moeilijk zijn te interviewen. Sommige kunnen slecht lezen of zijn niet aanspreekbaar door 'vreemden' en enquêteurs. Anderen geven geen juist antwoord op de gestelde vragen, omdat zij deze niet begrijpen of dat niet willen. Langdurig volgen van deze groep is lastig omdat zij vaak wisselen van verblijfplaats en telefoonnummer. Daarom maakten wij gebruik van informanten die de jongeren goed kennen, namelijk de begeleider/jobcoach. In het tijdsbestek van ruim een jaar werd door 51 begeleiders/jobcoaches twee maal een vragenlijst afgenomen bij ruim tweehonderd jongeren. Daarbij werd per jongere drie maal een vragenlijst ingevuld door de begeleider/jobcoach<sup>73</sup>. Ondanks de bezwaren die daar tegen ingebracht kunnen worden, is dit de manier om duidelijkheid te krijgen over de achtergronden van deze doelgroep, hun attitudes ten aanzien van werk en de resultaten van persoonlijke ondersteuning.

Dankzij de goede samenwerking met de jobcoaches en begeleiders was de respons zeergoed. Slechts drie jongeren weigerden na de eerste vragenlijst verder mee te werken aan het onderzoek. Slechts een beperkt aantal jongeren viel uit omdat zij niet bereikbaar waren en enkele vragenlijsten waren niet bruikbaar. Voor de analyses zijn uiteindelijk de gegevens gebruikt van 182 jongeren, van wie we de gegevens op drie meetmomenten beschikbaar hadden.

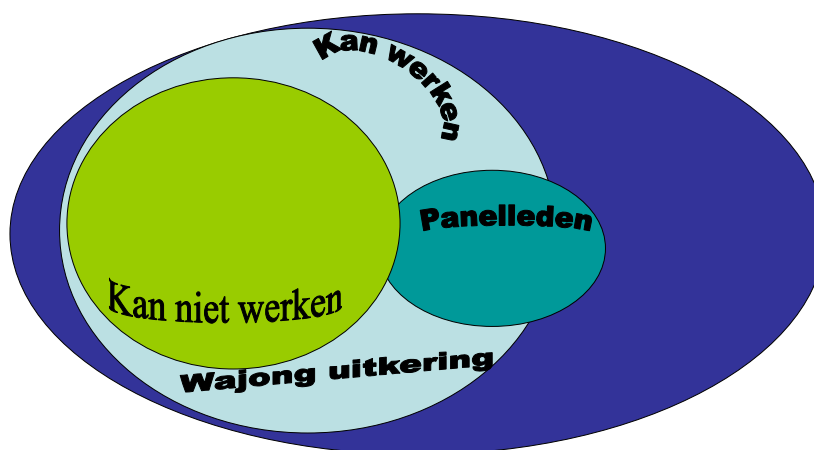
<sup>72</sup> Zie ook [http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499).

<sup>73</sup> Zie voor informatie over de vragenlijsten bijlage A.

De panelleden vormen geen doorsnee van alle jongeren en adolescenten met gedragsmoeilijkheden of met een Wajonguitkering. Zij wijken vooral af omdat zij wel begeleid worden naar werk of tijdens werk.

Voor de overgrote meerderheid van jongeren met gedragsstoornissen is dat niet het geval (Zie bijlage C). In figuur 6.1 hebben we de positie van de panelleden schematisch weergegeven.

Jongeren en adolescenten met een gedragsstoornis



Figuur 6.1 Positie panelleden binnen groep jongeren/adolescenten met gedragsstoornis en Wajonguitkering die kunnen werken.

In de zomer van 2009 hebben we ook 28 werkgevers van de panelleden geïnterviewd over hun aanname gedrag en hun ervaringen met deze jongeren. De resultaten van dat onderzoek zijn beschreven in het rapport *Handvatten voor werkgevers*<sup>74</sup>. Dat onderzoek is een belangrijke aanvulling op het onderhavige onderzoek, omdat hieruit blijkt wat de belangrijkste externe barrières voor deze jongeren zijn. Dat blijkt vooral een gebrek aan aanbod van geschikte banen en stageplaatsen, vanwege het risico dat werkgevers verwachten te lopen en een gebrek aan de juiste informatie hierover bij werkgevers en collega's.

#### 6.4 De jongeren en adolescenten op de participatieladder

Het project *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden* heeft tot doel goede praktijken te analyseren waarbij jongeren succesvol worden begeleid bij scholing en het vinden en behouden van stageplaatsen en werk. Daarom zijn we in de eerste plaats geïnteresseerd in een beter inzicht in de Wajongeren die het betreft en in de werkzame bestanddelen van de persoonlijke ondersteuning bij werk.. Hier onder bespreken we kort het antwoord op onderzoeksvraag 1:

*Wat zijn de kenmerken van de jongeren/adolescenten op de verschillende treden van de ladder en hangen de activiteiten van de jobcoach/begeleider hiermee samen?*

<sup>74</sup> Vos. de e.a., 2010.

#### 6.4.1 *Groepen jongeren op de participatieladder*

De route naar regulier werk kan als het ware opgedeeld worden in treden op de ‘re-integratie- of participatieladder’ (zie figuur 2.2 en figuur 6.3). Door een aanbod van verschillende voorzieningen en activiteiten ontwikkelen personen vaardigheden waardoor er op termijn mogelijkheden ontstaan om regulier werk te verrichten.

Het opdelen van het re-integratietraject in stapjes is ook voor opdrachtgevers, zoals UWV, vaak de praktijk omdat het de voordelen van maatwerk biedt: voor elk stapje kan de beste aanbieder gekozen worden.

Op basis van de analyses van de panelstudie concluderen we dat er duidelijke verschillen in kenmerken zijn te onderscheiden tussen (Wa)jongeren op de verschillende treden op de participatieladder (zie figuur 4.4 en 6.3). Wajongeren op trede 5 met (vast) werk zijn zelfstandiger (wonen minder vaak in een instelling), hebben meer zelfvertrouwen in het algemeen en zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en zij scoren beter op werkgedrag. Ook gebruiken zij minder vaak drugs. De groep jongeren op trede 4 (tijdelijk werk) verschilt op weinig punten significant van de jongeren op de andere treden. Wel hebben zij minder vaak speciaal onderwijs gevolgd. Jongeren op trede 2 en 3 die een opleiding volgen of een voortraject of stage lopen, scoren lager op werkgedrag en op zelfvertrouwen met betrekking tot werk. Jongeren op trede 2 die een opleiding volgen gebruiken vaker drugs. Opvallend is dat er geen verschillen zijn tussen deze groepen wat betreft de mate van gedragsmoeilijkheden en dat er geen duidelijke verschillen zijn tussen de groepen wat betreft de eerste diagnosecategorie.

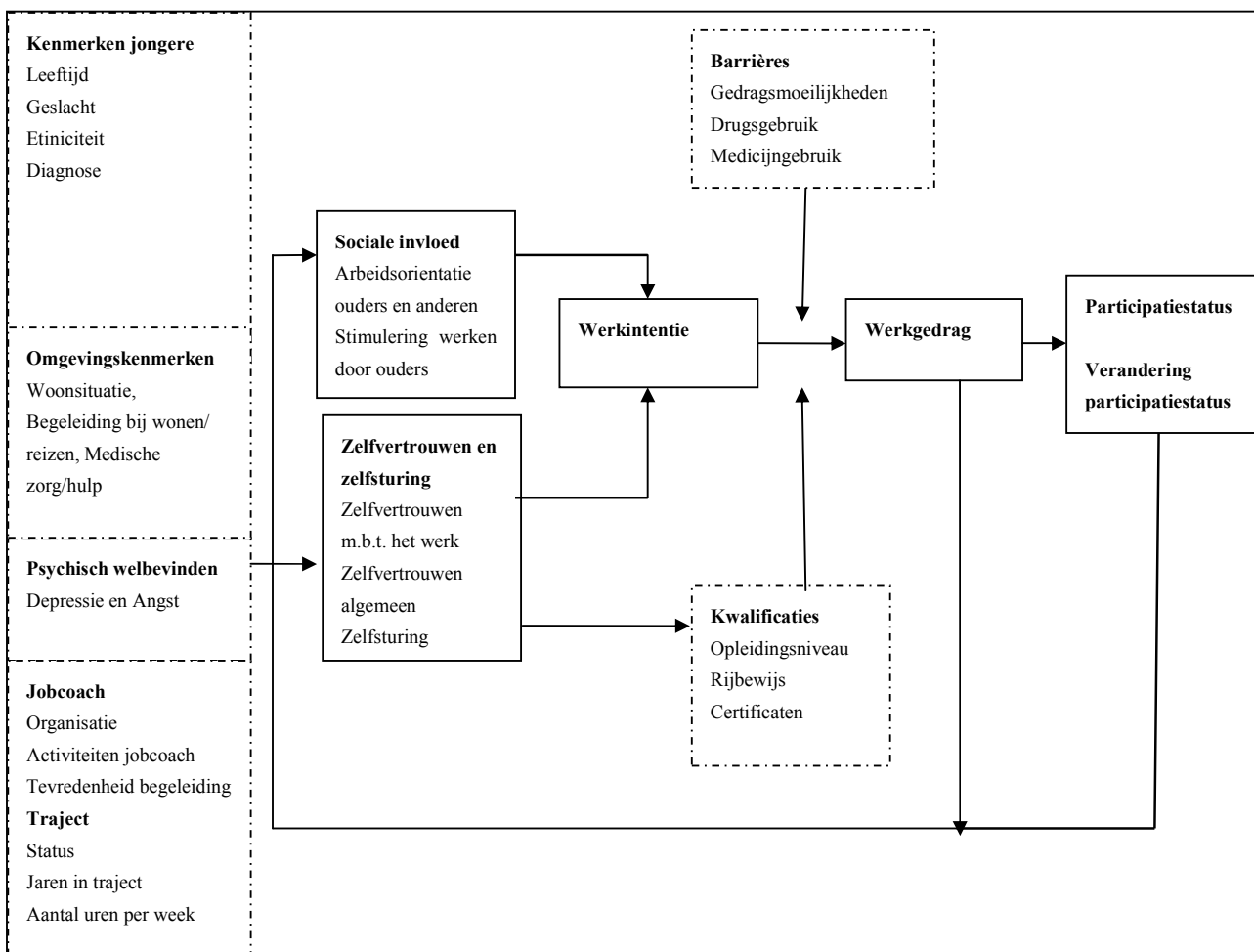
#### 6.4.2 *Samenhang met activiteiten begeleider/jobcoach*

In hoofdstuk 3 beschreven we de belangrijkste werkzame bestanddelen van de persoonlijke ondersteuning door de begeleider/jobcoach. We beschreven de belangrijkste activiteiten, competenties en functie-eisen. Uit de panelstudie komt naar voren dat er een relatie is tussen de participatiestatus van de jongeren en de activiteiten van de begeleider/jobcoach. In andere woorden, de begeleider van een jongere die stage loopt verricht andere activiteiten dan een jobcoach die een werkende jongere begeleidt. De begeleider stemt zijn/haar activiteiten af op de trede waarop een jongere, adolescent of oudere Wajongere zich bevindt. Ook de tijd die aan een activiteit wordt besteed, hangt samen met de trede op de ladder (zie hoofdstuk 4, tabel 4.10 en figuur 4.4 en in hoofdstuk 6 figuur 6.3). We komen later in dit hoofdstuk hier op terug.

### 6.5 **Belemmerende en bevorderende factoren**

#### 6.5.1 *Gedragsmodel*

Om te kunnen verklaren waarom jongeren met ernstige gedragsstoornissen aangewezen zijn (en vaak blijven) op begeleiding naar werk en welke belemmerende en bevorderende factoren daarbij een rol spelen ontwikkelden wij een onderzoeksmodel. Dit model is gebaseerd op de ‘Theorie van Gepland Gedrag’ (zie hoofdstuk 2).



Figuur 6.2 Onderzoeksmodel

De afhankelijke variabele in het onderzoeksmodel is de participatiestatus (rechts in figuur 6.2). Dit is een bepaalde positie van een persoon op de participatieladder en kan inhouden dat de persoon werkt, of een stage volgt bij een bedrijf of bijvoorbeeld niets doet, althans op de arbeidsmarkt. Het is de bedoeling van werkbegeleiders dat de participatiestatus in positieve zin verandert. De participatiestatus wordt volgens het gedragsmodel direct bepaald door het werkgedrag van de persoon (midden figuur 6.2). Werkgedrag omvat onder meer de (mate van) productiviteit, zelfstandigheid (bij het uitoefenen van taken), leervermogen, stressbestendigheid en de mate dat de persoon afspraken nakomt. Deze aspecten van het werkgedrag hangen volgens het gedragsmodel vooral samen met de werkintentie. De werkintentie is te herleiden tot de verwachtingen van de sociale omgeving (sociale invloed) en het zelfvertrouwen in het algemeen en het zelfvertrouwen met betrekking tot werk (Self Efficacy, zie voor een uitleg ook paragraaf 6.9) en de mate van zelfsturing. De sociale invloed geeft weer hoe positief de omgeving staat ten aanzien van werk. Daarbij gaat het vooral om de ouders, de vriendenkring (Peer Group) en soms om medebewoners van bijvoorbeeld een instelling.

Het onderzoeksmodel veronderstelt dat de participatiestatus van de Wajongere samenhangt met het werkgedrag. Het werkgedrag is in het panelonderzoek beoordeeld door de begeleider/jobcoach. Werkgedrag en de positie van de jongere op de ladder worden bepaald door de verschillende aspecten in het onderzoeksmodel (figuur 6.2). Gezamenlijk 'typen' deze de jongeren. Tevens hangt de positie op de ladder samen met de noodzakelijke activiteiten van de jobcoach/begeleider om die positie te behouden of te verbeteren.



De aspecten sociale invloed, zelfvertrouwen met betrekking tot het werk, zelfvertrouwen in het algemeen en zelfsturing zijn volgens het onderzoeksmodel te herleiden naar de kenmerken van de persoon zelf en van zijn omgeving (linkerzijde figuur 6.2). Onderscheiden kenmerken van de persoon zelf zijn onder meer zijn medische diagnose, herkomst, leeftijd en geslacht. Depressie en angst zijn de onderscheiden aspecten van het psychisch welbevinden van de persoon. De in dit onderzoek onderscheiden omgevingskenmerken zijn onder meer de woonsituatie, de begeleiding bij wonen en reizen en medische hulp en zorg.

In het onderzoeksmodel worden verder als factoren onderscheiden de activiteiten van de jobcoach of begeleider, het jobcoachbedrijf, de status van een traject, het aantal jaren in traject en het aantal jaren werkervaring.

De activiteiten van de begeleider/jobcoach hebben volgens het onderzoeksmodel invloed op meerdere van bovengenoemde factoren. De jobcoach beïnvloedt bijvoorbeeld het zelfvertrouwen van de cliënt en de werkintentie, het werkgedrag en participatiestatus en ook de arbeidsoriëntatie van de sociale omgeving (ouders en belangrijke anderen). Een zeer belangrijke factor die de werkcoach kan beïnvloeden is verder de aanwezigheid van een geschikte werkgever, de noodzakelijke stage, een baan en aangepast werk.

De relaties tussen aspecten kunnen wederkerig zijn. Dat wil zeggen dat de pijlen niet alleen van links naar rechts gaan, maar ook van rechts naar links. In figuur 6.2 is ook dat aangegeven met lijnen. De aspecten werkgedrag en participatiestatus kunnen bijvoorbeeld van invloed zijn op het zelfvertrouwen, angst en depressie en de houding van de ouders. De betere participatiestatus beïnvloedt niet alleen de gevoelens van depressie en angst van de persoon, maar ook de tevredenheid met de begeleiding.

In dit project wilden we duidelijkheid verkrijgen over de belangrijkste relaties tussen kenmerken van de jongere, de begeleiding door de begeleider/jobcoach, de aspecten, de participatiestatus en het werkgedrag. De participatiestatus stelden we vast met behulp van de bovengenoemde participatieladder.

#### 6.5.2 *De factoren die samenhangen met werkgedrag en verbeteren/behouden van de participatiestatus.*

In deze paragraaf bespreken we de factoren die volgens de analyses van panelgegevens, interviews en de expertmeetings een belemmerende of bevorderende werking hebben op het werkgedrag en/of de (verandering van) de participatiestatus.

##### *Werkgedrag en werkintentie*

De analyses toonden aan dat het werkgedrag in positieve zin samenhangt met de verandering van participatiestatus op de wat langere termijn. We veronderstellen dat er een causale relatie is: Hoe beter het werkgedrag hoe lager de kans om te dalen op de ladder. Dit is dus een belangrijk aangrijpingspunt voor de begeleiders en jobcoaches. Door het werkgedrag te verbeteren en actief te monitoren wordt de kans groter dat een jongere niet terugvalt. Overigens kan de relatie ook omgekeerd gelden: Verbetering van de participatiestatus leidt tot beter werkgedrag.

Wij vonden geen relatie tussen werkintentie en werkgedrag. Jongeren met een hogere werkintentie (zij hebben bijvoorbeeld de intentie om hun best te doen op het werk en de komende maand aan het werk te blijven) worden niet automatisch beter beoordeeld op hun werkgedrag. Deze uitkomst toont aan dat het niet altijd raadzaam is om te vertrouwen op de uitgesproken werkintenties van jongere met gedragsmoeilijkheden. De beoordeling van het werkgedrag door de begeleider en de werkintentie van de jongere zelf matchen vaak niet. Het voornemen om je best te doen op het werk strookt waarschijnlijk niet met het bezitten van vaardigheden en competenties. Uit de expertmeetings kwam naar voren dat veel van deze jongeren een verkeerd zelfbeeld hebben.

Zij denken vaak beter geschoold werk te kunnen verrichten, terwijl hun competenties en vaardigheden daartoe onvoldoende zijn.

Er zijn aantoonbaar andere factoren die samenhangen met een beter werkgedrag, zoals het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en een lagere score op depressieve gevoelens en op gedragsmoeilijkheden. Het aanpakken van deze laatst genoemde factoren is dus relevant. Begeleiders zouden deze aspecten regelmatig in kaart kunnen brengen (zie paragraaf 6.8).

Ook andere factoren, die niet in het panelonderzoek zijn meegenomen, kunnen hier van invloed op zijn, zoals het al dan niet hebben van een realistisch zelfbeeld over de eigen capaciteiten en het wensberoep van de jongere. De mate van zelfsturing blijkt niet samen te hangen met werkgedrag en verandering van participatiestatus. Dit is dus niet direct een concept waar de aandacht van de begeleider naar uit dient te gaan.

### *Leeftijd*

De jongeren in de jongste (16 t/m 19 jaar) en de oudste leeftijdsgroep (25 t/m 47 jaar) gingen in een jaar tijd vaker omlaag op de ladder dan de jongeren in de groep van 20 t/m 24 jaar oud. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de jongste groep nog vrij kwetsbaar is, zij zijn minder stabiel omdat zij vaak nog bezig zijn met scholing. De oudste groep heeft vaker een baan, er is sprake van een plafond effect, zij kunnen alleen nog maar omlaag. De middelste leeftijdsgroep heeft mogelijk de meeste potenties en is daardoor het meest stabiel.

### *Geslacht*

Geslacht blijkt een belangrijke factor te zijn. Enerzijds scoren meisjes na een jaar gemiddeld hoger op werkgedrag anderzijds gaan zij vaker omlaag op de ladder. Dit is op het eerste gezicht tegenstrijdig, aangezien je zou verwachten dat hoe hoger men scoort op werkgedrag hoe minder vaak men omlaag gaat op de ladder. Blijkbaar loopt de relatie tussen werkgedrag en verandering op de ladders anders voor mannen dan voor vrouwen. Een verklaring hiervoor is dat andere factoren verklaren waarom vrouwen vaker omlaag gaan op de ladder dan mannen. Factoren die wij niet in het onderzoek hebben opgenomen, zoals activiteiten op andere levensterreinen. Omdat geslacht zowel een rol speelt bij werkgedrag als bij verandering van participatiestatus hebben we in bijlage I een overzicht opgenomen met een uitsplitsing naar geslacht. Uit de tabel in bijlage I kan worden opgemaakt dat vrouwen op een aantal punten van mannen verschillen. Vrouwen bevinden zich vaker in de leeftijdscategorie 20 t/m 24 jaar oud, hebben vaker een verstandelijke beperking als eerste diagnose, gebruiken minder vaak drugs en worden vaker niet gestimuleerd door hun ouders om te (gaan) werken. Deze laatste factor speelt mogelijk een rol, deze hebben wij echter niet in multivariate analyses kunnen opnemen. Mogelijk worden meisjes minder gestimuleerd om te gaan of te blijven werken waardoor zij vaker dalen op de ladder (niet meer werken). Het is daarom van belang aspecten van de sociale omgeving op een andere wijze in vervolgonderzoek te betrekken. Een andere verklaring is dat het werkperspectief voor vrouwen mogelijk minder gunstig is waardoor zij ondanks hun competenties toch vaker omlaag gaan op de ladder. Tenslotte kunnen ook andere aspecten een rol spelen, bijvoorbeeld het krijgen van kinderen wat de arbeidsparticipatie kan beïnvloeden. Door de begeleiders wordt ook gesignaleerd dat juist veel meisjes een onrealistisch beeld hebben van wat hun capaciteiten zijn en denken dat zij werk aankunnen dat eigenlijk boven hun vermogens ligt. Jongens zouden minder last hebben van zelfoverschatting omdat zij ‘meer voor het geld gaan’ en ook banen met een lage status aanvaarden. Voor begeleiders is het belangrijk inzicht te hebben in zelfbeeld en de sociale omgeving van vrouwen en na te gaan of er mogelijk belemmeringen aanwezig zijn en of deze weg te nemen zijn als dit nodig is.

### *Diagnose*

In het panelonderzoek vonden wij wel verschillen tussen diagnosecategorieën en participatiestatus, echter geen verband met werkgedrag en geen eenduidig verband met verandering op de ladder. Wel is opvallend is dat de jongeren met psychische ziektebeelden vaker omlaag gaan op de ladder en vaker terugvallen op sociale activering. Waarschijnlijk kunnen zij minder aan. Andere factoren dan diagnose zijn meer bepalend voor succes, zoals het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk van de jongere, werkgedrag en risicogedrag (gedragsmoeilijkheden). In de praktijk besteden de jobcoaches/begeleiders vooral aandacht aan het bevorderen van het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en het werkgedrag.

Op basis van de interviews met begeleiders en hun leidinggevendenden stelden we vast dat de diagnose van een jongere in theorie zou kunnen samenhangen met de inhoud van de begeleiding, bijvoorbeeld:

- Personen met alleen een (zeer) lichte verstandelijke handicap zijn relatief gemakkelijk naar werk te begeleiden. Biedt hen werk met structuur en weinig verschillende taken en niet te hoog werktempo en zij voeren het werk onder begeleiding zonder al te veel problemen uit.
- Een jongere met alleen een (matige) stoornis in het autismespectrum heeft een werkomgeving nodig met weinig prikkels. De werkvloer moet rustig zijn, het werk moet aangepast zijn aan de lage of juist hoge intelligentie van de jongere en de werkinstructies helder verwoord. Vooral bij structurele wijziging van de arbeidsinhoud moet er begeleiding zijn om een crisis te voorkomen.
- Jongeren met (matige) gedragsstoornissen zoals ADHD hebben meer directe, continu corrigerende aandacht van de begeleider nodig. Hun beeld van wat zij kunnen en in werkelijkheid presteren moet voortdurend gecorrigeerd worden. Conflicten met de baas en collega's kunnen hierdoor voorkomen worden. Persoonlijkheidsstoornissen als 'borderline syndroom', vereisen nog meer van de begeleider en sommige bedrijven nemen dergelijke zware cliënten daarom niet als klant aan. Omdat deze problemen te complex zijn, zijn zij niet duurzaam plaatsbaar.

In de praktijk stemt de begeleider de begeleiding echter vooral af op de mate van gedragsmoeilijkheden, het zelfvertrouwen met betrekking tot werk en het werkgedrag van de jongere. Deze laatste twee factoren, mate van zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en van werkgedrag, zijn ook de aspecten waar de jongeren met verschillende posities op de ladder het meest duidelijk verschillen.

Dat de door een arts vastgestelde medische diagnose minder bepalend is voor de begeleiding heeft waarschijnlijk meerdere redenen:

- Er is vaak sprake van twee of meerdere diagnoses, zoals LVG en autisme of anders om<sup>75</sup>.
- Er is sprake van meervoudige problematiek, naast gedragsstoornissen zijn er gezins- en verslavingsproblemen die gedragsmoeilijkheden verergeren.

Daarnaast dient opgemerkt te worden dat wij in de analyses van gegevens uit de panelstudie alleen de eerste diagnose categorie hebben meegenomen. Combinaties van diagnoses zijn niet onderzocht.

### *Kwalificaties*

Het opleidings- en kwalificatieniveau van de jongeren komt in de panelstudie niet als een zeer relevante factor naar voren. Dit komt wellicht omdat het merendeel van de panelleden zeer laag is opgeleid, waardoor de verschillen niet tot uitdrukking komen.

---

<sup>75</sup> Dat is in bijna driekwart van de gevallen, zie bijlage I en ook UWV UKW 2009-III.

Het hebben van een rijbewijs hangt niet samen met het werkgedrag en verandering van status. Toch stimuleren de jobcoaches van Sterk in Werk de jongeren om zo snel mogelijk een rijbewijs te halen omdat dit hun arbeidsmogelijkheden vergroot<sup>76</sup>.

#### *Medicijngebruik*

Medicijngebruik is met name voor de verandering van participatiestatus een belemmerende factor. Het wel of niet gebruiken van medicijnen zegt iets over ernst van de gezondheidsklachten van jongeren. We controleerden weliswaar voor gedragsmoeilijkheden en het psychisch welzijn, echter ook andere klachten/beperkingen kunnen een rol spelen bij het succesvol participeren. Kennelijk speelt het medicijngebruik een minder grote rol bij het werkgedrag dat door de begeleider is beoordeeld.

#### *Drugsgebruik*

Opvallend is dat drugsgebruik zowel samenhangt met het werkgedrag als met verandering van participatiestatus op de kortere termijn. Drugsgebruik is dus een belangrijke belemmerende factor, het belemmert de jongeren om relatief goed werkgedrag te vertonen en zich in positieve zin te ontwikkelen op de ladder. Het is dus van belang op de hoogte zijn van het drugsgebruik van een jongere. Voor een deel van de jongeren is het onbekend of zij drugs gebruiken (12,6%) en een deel gebruikt misschien drugs (6%). Van de jongeren die drugs gebruiken (ruim 11%) gebruikt de meerderheid softdrugs. Wij bevelen aan de invloed van drugsgebruik in vervolg onderzoek nader te onderzoeken, bij voorkeur met een grotere groep respondenten.

#### *Depressie en gedragsmoeilijkheden*

De mate van depressieve gevoelens en gedragsmoeilijkheden belemmeren het werkgedrag. Deze factoren zijn echter niet rechtstreeks van invloed op de verandering van participatiestatus. Voor begeleiders is het echter wel belangrijk om inzicht te hebben in de mate van depressieve gevoelens en de mate van gedragsmoeilijkheden omdat deze factoren het werkgedrag maar ook de participatiestatus niet zullen bevorderen.

#### *Begeleiding bij werk*

Voor wat betreft de begeleiding bij werk konden wij niet onderzoeken of de inhoud van de begeleiding (kwaliteit) bijdraagt aan het werkgedrag en verandering van participatiestatus. Wij hebben, los van de activiteiten, de kwaliteit van de begeleiding (mate van aandacht voor bijvoorbeeld werkgedrag) niet onderzocht. Wel hebben we gekeken naar de tevredenheid met de begeleiding en naar de jobcoachorganisatie. We vonden een negatieve relatie tussen tevredenheid met de begeleiding en werkgedrag. Hoe meer tevreden men is met de begeleiding hoe lager men scoort op het werkgedrag, als gecontroleerd wordt voor de overige variabelen. Een mogelijke verklaring is dat de jongeren met minder capaciteiten mogelijk meer begeleiding krijgen en daardoor ook meer tevreden zijn over de begeleiding. Meer zelfstandige jongeren hebben waarschijnlijk een negatiever oordeel over de begeleiding, omdat de begeleiding voor hen minder toegevoegde waarde heeft.

Een belangrijk knelpunt dat de begeleiders/jobcoaches in interviews noemen is de door de jobcoachregeling geregleerde begeleidingstijd. Na drie jaar persoonlijke ondersteuning zou die niet meer dan 3% moeten bedragen, terwijl de behoefte aan begeleiding soms veel hoger is. Dit wrekt zich bijvoorbeeld in tijden van onrust of

---

<sup>76</sup> In secundaire analyses van de panelgegevens kan in een later stadium het kwalificatieniveau op een andere wijze berekend worden. We kunnen bijvoorbeeld uitgaan van de afgeronde opleiding in plaats van de hoogst gevolgde opleiding en gebruikmaken van de meer informatie over behaalde certificaten en gevolgde trajecten.

crisis op de werkvloer bij reorganisaties. Dan kunnen zij de klanten onvoldoende begeleiding bieden.

Ook bij het aflopen van een tijdelijk arbeidscontract (vaak na 3 jaar) zou het welkom zijn als de begeleider meer tijd kan steken in het vinden van een nieuwe baan. Dat geldt in versterkte mate voor de klanten die weinig uren per week werken en daardoor weinig uren begeleiding ontvangen, terwijl zij de begeleiding soms harder nodig hebben.

We zien daarnaast verschillen tussen de jobcoachorganisaties in de mate waarin de participatiestatus verandert. Dit kan enerzijds samenhangen met de aangeboden ondersteuning en anderzijds met de typen jongeren en gedragsstoornissen. Er is daarom meer onderzoek nodig naar de kwaliteit van de begeleiding in relatie tot het verbeteren van werkgedrag en participatiestatus.

#### *Begeleiding bij wonen en reizen*

De begeleiding van jongeren op het werk, thuis en bij reizen zijn onderdeel van het onderzoeksmodel. Onze verwachting dat begeleiding bij wonen en reizen een positieve relatie heeft met het werkgedrag en participatiestatus kunnen wij niet bevestigen. We vonden juist dat jongeren die begeleidwonen minder goed scoren. Dit komt wellicht door het feit dat deze jongeren daadwerkelijk meer zorg nodig hebben en minder zelfstandig zijn. In de analyses hebben wij echter gecontroleerd voor de mate van gedragsmoeilijkheden van jongeren. De kwaliteit van de begeleiding en de sociale omgeving in een instelling/begeleide woonvorm speelt daarom mogelijk ook een negatieve rol onafhankelijke van de mate van gedragsmoeilijkheden van jongeren. In verder onderzoek zou dit nader onderzocht kunnen worden.

In paragraaf 6.8 gaan we nader in op de consequenties van de samenhang tussen de bovengenoemde factoren.

## **6.6 Factoren die samenhangen met de juiste begeleiding**

Hieronder benoemen we de factoren waar de begeleider rekening mee kan houden in zijn/haar begeleiding van de jongere, gebaseerd op de antwoorden op onderzoeksvraag 3: *Zijn er combinaties van factoren die samenhangen met begeleiding die leiden tot beter werkgedrag en het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten en zijn daar verklaringen voor?*

Het antwoord op deze onderzoeksvraag kunnen we niet rechtstreeks afleiden uit het panelonderzoek, maar wel uit de interviews met jobcoaches en de jongeren. Daaruit komen de factoren naar voren die samenhangen met succesvolle begeleiding. We richten ons hier vooral op de competenties van de jobcoach/begeleider en de samenwerking met externen of ketenpartners. De jobcoachorganisaties zelf zeggen dat zij ongeveer 55% van de aangemelde jongeren daadwerkelijk naar regulier werk begeleiden. Om dat percentage te blijven realiseren of te verhogen investeren zij in de verbetering van vaardigheden van de jobcoaches.

#### *Taken en competentie van de begeleider*

De verwachtingen over de bijdrage van de jobcoach/begeleider aan het verbeteren/behouden van de participatiestatus van jongeren/adolescenten, zijn hoog gespannen. Daarom is opvallend hoe weinig er bekend is over deze beroepsgroep. Het aantal personen dat in Nederland het beroep van 'begeleider/jobcoach' uitoefent is onbekend, omdat het een 'vrij beroep' is en het aantal nooit is vastgesteld. Een ruwe schatting is dat het gaat om tussen de 2000 tot 2500 jobcoaches<sup>77</sup>. Er zijn waarschijnlijk minder dan vijftig gespecialiseerde jobcoachbedrijven in Nederland

---

<sup>77</sup> Dit is exclusief jobcoaches in dienst van WSW-bedrijven.

actief voor mensen met een beperking. Deze hebben onvoldoende begeleiders/jobcoaches in dienst om aan de groeiende vraag naar begeleiding van de doelgroep met gedragsmoeilijkheden te voldoen.

Vandaar dat steeds meer niet-gespecialiseerde re-integratiebedrijven zich op deze markt richten. Dat wil zeggen dat veel jongeren worden begeleid door begeleiders met onvoldoende deskundigheid op het terrein van gedragsstoornissen.

Voor de wijze waarop de persoonlijke ondersteuning vorm dient te krijgen is tot op heden geen algemene richtlijn of protocol. Daardoor verschilt de (kwaliteit van de) uitvoering ook per re-integratiebedrijf. Momenteel wordt er door verschillende organisaties actief gewerkt aan het ontwikkelen van functie-eisen en competentieprofielen voor begeleiders/jobcoaches en kwaliteitscriteria. Dit gebeurt door belangenorganisaties zoals Crossover en EUSE, trainingsinstellingen zoals Elan en door samenwerkende jobcoachorganisaties zoals Steinmetz/ De Compaan en Zuidwester voor werk. Vanwege de uiteenlopende visies op het jobcoachberoep kwam het tot nu toe niet tot éénduidig functie-eisen of een competentieprofiel. Sommige organisaties stellen bijvoorbeeld aan medewerkers een opleidingseis van minimaal HBO-niveau. Andere organisaties volstaan met de eis van praktische ervaring met het werken met jongeren in onderwijs of zorg, aangevuld met een jobcoachtraining.

De acht belangrijkste taken/werkzaamheden van de jobcoaches hebben we afgeleid uit de interviews en expertmeetings. Het betreft vooral taken op het terrein van tussenmenselijke communicatie en organiseren. Dit zijn de taken en werkzaamheden gericht op activiteiten waar personen met ernstige gedragsproblemen moeite mee hebben. De taken zijn:

1. Begeleiden bij het verwerven en behouden van een arbeidsplaats.
2. Opstellen en uitvoeren van coachingsplan.
3. Onderhouden en uitbreiden sociale netwerk.
4. Werven van werkgevers.
5. Passend werk vinden bij de juiste werkgever en klant.
6. Zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechtelijk) aan alle kanten klopt.
7. Voorlichting aan werkgever: over de cliënt, over hoe collega's met hem om kunnen gaan.
8. Gesprekken met de ouders/verzorgers.

De inhoudelijke vormgeving van deze taken van de begeleider/jobcoach is afhankelijk van de participatiestatus/arbeidsmarktpositie van de jongere. Dit onderzochten we in hoofdstuk 4.

Op basis van interviews en expertmeetings hebben we de belangrijkste functie-eisen en competenties van jobcoaches in kaart gebracht (zie onderstaande blok). Volgens de experts is een belangrijke functie-eis kennis van stoornissen en gedrag, maar ook van relevante wet- en regelgeving en subsidies. De ideale jobcoach moet zelfstandig kunnen werken en over voldoende sociale vaardigheden beschikken. Hij/zij moet beschikken over uitdrukkingsvaardigheden en oplettendheid, sensitief zijn en een 360-graden visie op re-integratie hebben. Daarmee wordt bedoeld de gehele leefwereld van de jongere kunnen overzien en vooruit bedenken aan welke hulp de jongere behoefte heeft. Voor de 'experts' die aan dit onderzoek meewerkten, staat de competentie om goed te kunnen communiceren met werkgevers, jongeren en het sociale netwerk voorop. Andere competenties van de ideale jobcoach zijn integriteit, kwaliteit- en resultaatgerichtheid. De begeleider moet een generalist zijn en weten wat de meest cruciale en essentiële punten zijn waarop de plaatsing slaagt. Daarbij zorgt de ideale begeleider voor overzicht en voorspelbaarheid voor de jongere waardoor deze een veilige omgeving wordt aangeboden. Concretiseren van activiteiten dient te gebeuren in de vorm van een voor de jongere begrijpelijk en overzichtelijk coachingsplan.

In het coachingsplan beschrijft de jobcoach duidelijk de rollen en verantwoordelijkheid van alle actoren.

*Functie-eisen en competenties van de begeleider.*

**Functie-eisen, vaardigheden**

- Kennis (van relevante wet- en regelgeving, subsidies, diagnoses)
- Zelfstandigheid
- Sociale vaardigheden
- Uitdrukkingsvaardigheden
- Oplettendheid (Sensitiviteit, 360-graden visie)
- Betrouwbaarheid
- Doorzettingsvermogen
- Goed structuur kunnen aanbrengen

**Competenties**

- Communiceren (met werkgevers en jongeren en sociaal netwerk)
- Samenwerken (met collega's)
- Integriteit
- Kwaliteitsgerichtheid
- Resultaatgerichtheid
- Generalist
- Helikopterview (weet wat meest cruciale/essentiële punten zijn waarop de plaatsing slaagt)
- Zicht op stoornis en verwoorden daarvan (bv ADHD aan de werkgever kunnen uitleggen hoe hiermee om te gaan)

Tijdens de expertmeetings is aangegeven dat de houding van de werkbegeleider van groot belang is bij persoonlijke ondersteuning. Zo zou een jobcoach die een persoonlijke benadering hanteert en zich flexibel en dynamisch opstelt, meer succes hebben. Een non-conformistische houding, waarbij soepel wordt omgegaan met bestaande regels van de diverse beleidsmakers, kan ook veel bijdragen aan het succes. De ideale begeleider heeft volgens de 'experts' een voorbeeld functie ("moet niet in korte broek en sandalen lopen") en is in staat tot zelfreflectie. Ten opzichte van de jongere is hij/zij zowel volgend als leidend. De houding is volgend als de jongere of adolescent weet wat hij zelf wil, maar de begeleider is leidend als bijvoorbeeld de beroepskeuze van de jongere niet past bij bepaalde eigenschappen van de cliënt. Het basis uitgangspunt is: de begeleider/jobcoach geeft de cliënt 100% aandacht. Hij/zij straalt ervaring uit. De begeleider/jobcoach blijft zelf alert en actief door deelname aan deskundigheidsbevordering, scholing en training. Hij/zij benut mogelijkheden tot reflecteren door middel van intervisie met naaste collega's of vakgenoten.

#### 6.6.1 *Betere inzet van begeleiders*

Het is voor de jongeren belangrijk dat zij niet al te vaak wisselen van jobcoach. Uit gesprekken met experts blijkt dat dit te vaak voorkomt. Dit hebben we in dit onderzoek niet kunnen verifiëren. Omdat wij de panelleden slechts een jaar hebben gevolgd konden wij wel vaststellen dat er wisselingen zijn van begeleider, maar niet of dat te vaak voorkomt en wat de effecten hiervan zijn.

Enkele van de werkgevers van de panelleden hebben meerdere Wajongers in dienst met ieder een begeleider van verschillende re-integratiebedrijven. De werkgevers geven aan dat dat voor hen erg lastig is en zij liever één jobcoach van één re-integratiebedrijf voor meerdere jongeren hebben.

### 6.6.2 *De gecombineerde aanpak door verschillende ketenpartners*

Onze verwachting dat een juiste combinatie van begeleiding bij werk, bij wonen en reizen een positief effect heeft op het werkgedrag en participatiestatus kunnen wij niet bevestigen.

De gecombineerde aanpak door verschillende ketenpartners (waaronder UWV, GGZ en andere zorgaanbieders) komt veel minder voor dan wij aanvankelijk vermoedden. Bij de start van het project gingen wij er van uit dat er ergens in Nederland structurele samenwerking bestaat tussen de aanbieders van re-integratiedienstverlening en de aanbieders van hulp bij zorg, wonen en/of reizen. Dat blijkt niet het geval te zijn.

Op basis van de door ons georganiseerde expertmeetings en interviews met betrokkenen stelden we vast dat planmatige en systematische combinaties van interventies (van begeleiding bij werk, zorg, wonen en reizen) schaars zijn en vaak een experimenteel en/of tijdelijk en projectmatig karakter hebben. Vanuit UWV, gemeenten en/of de zorginstellingen wordt bijvoorbeeld vaak op ad-hoc basis contact gezocht met jobcoachbedrijven om voor 'moeilijke' jongeren een traject naar werk uit te zetten. Dit leidt zelden tot structurele samenwerkingsverbanden, netwerken en oplossingen.

De samenwerking met onderwijsorganisaties (vaak lokale ROC's) zou veel beter verlopen. Aanwijsbare synergie-effecten vonden we dan ook alleen bij de combinatie van interventies door onderwijsinstellingen en jobcoachbedrijven. Het aanbod van structurele begeleiding en theorielessen vanuit de onderwijsinstellingen verhoudt zich goed met het trainen van werkvaardigheden in de leerwerkplekken van de jobcoachbedrijven. Veel jongeren willen met hun handen werken en kunnen niet vijf uur per dag in een klas met twintig anderen verblijven. Dan biedt een praktijkruimte met begeleiding door de jobcoachorganisatie uitkomst.

Bijna alle Wajongers hebben twee of meer professionals die hun begeleiden vanuit jeugdzorg, of de GGZ, justitie, schuldhulpverlening etc. De belangrijkste voor de jongeren die begeleid worden naar werk zijn volgens de jobcoaches de professionals uit de medische zorg en hulpverleners bij wonen. Met deze professionals doen zich ook de meeste ergenissen en knelpunten voor.

Vertegenwoordigers van jobcoachbedrijven constateren bijvoorbeeld dat de zorginstellingen die activeringstrajecten aan jongeren aanbieden, zoals een winkel op het terrein, de beste jongeren zelf vasthouden voor deze onbetaalde werkzaamheden.

Het doel van de persoonlijke ondersteuning door de begeleider/jobcoach is de Wajongere succesvol op weg te helpen naar regulier werk. De begeleider dient daarbij de regie te voeren bij de re-integratie en daarbij zoveel mogelijk samen te werken met het omringende netwerk van ouders, verzorgers, therapeuten en andere hulpverleners. Dit blijkt echter niet altijd even gemakkelijk. Gezien die geringe samenwerking kan daar een belangrijke verbetering in worden gemaakt.

## 6.7 **Kosten en baten**

Onderzoeksvraag 4 luidde:

*Wat zijn de kosten en baten van de begeleiding van de jongeren?*

Deze vraag is lastig te beantwoorden. De kosten zijn maar in beperkte mate te achterhalen en voor de baten is dat nog veel lastiger.

De kosten van de eerste twee treden op de participatieladder, namelijk arbeidsactivering en -toeleiding van de jongeren en adolescenten naar werk, liggen in de orde van grote van € 5.000 per jaar. Voor die prijs is het jobcoachbedrijf in staat om een jaar lang voldoende begeleiding te bieden in combinatie met een stage of scholingstraject.



De begeleiding wordt in de regel geboden in het kader van een afgesloten IRO (zie hoofdstuk 3).

Als daar recht op is, blijft UWV een eventuele aanvullende Wajonguitkering van ongeveer €10.000 uitbetalen. De Wajongere kan als hij in dienst treedt bij een werkgever persoonlijke ondersteuning aanvragen vanwege de jobcoachregeling. Deze jobcoachvoorziening is geen goedkope oplossing voor het aan het werk krijgen en houden van jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden.

De berekende integrale kosten van de UWV jobcoachvoorziening (inclusief begeleidingskosten, loondispensatie en overige voorzieningen en aanvullende uitkering op het loon tot het wettelijk minimum) bedragen volgens schattingen van bureau APE gemiddeld € 13.600 per jaar (Zie hoofdstuk 5). De kosten van persoonlijke ondersteuning zijn daarmee gemiddeld ongeveer € 3.000 per jaar hoger dan die van een Wajong-uitkering alleen (ongeveer €10.000).

De jobcoachregeling kost overigens bijna de helft minder dan begeleidwerken in een SW-bedrijf. Dat kost ongeveer € 25.000 per jaar per arbeidsplaats.

Het huidige arbeidsmarktbeleid van het kabinet is erop gericht zoveel mogelijk mensen mee te laten doen in de maatschappij. Vergroting van de arbeidparticipatie en participatie naar vermogen staan daarbij centraal. Dit ‘activerende arbeidsmarktbeleid’ geldt ook voor jongeren met gedragsmoeilijkheden. Participatie op de arbeidsmarkt is voor deze groep geen vanzelfsprekendheid. De groep Wajongeren ondervindt relatief veel belemmeringen die een duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Vooral de gezondheid lijkt een belangrijke belemmerende factor bij de toeleiding naar betaald werk<sup>78</sup>. Ook depressieve gevoelens en stress worden door de jobcoaches genoemd<sup>79</sup>. De gezondheidsklachten zijn deels het resultaat van de werkloosheidsduur. Naarmate de situatie van werkloosheid voortduurt, neemt de kans op psychische gezondheidsproblemen verder toe<sup>80</sup>. Niets doen voor deze jongeren, leidt dus uiteindelijk tot hogere maatschappelijke kosten.

De baten van de begeleiding van deze jongeren zijn lastig vast te stellen. Hun productiecapaciteit is gemiddeld 55%, waardoor zij vaak een aanvulling van de Wajong ontvangen tot het minimumloon en de werkgever hen niet volledig hoeft te betalen. Hun uurloon is vaak laag omdat zij vaak werkzaam zijn in de elementaire en lagere beroepen. Bij de maatschappelijke waarde van hun werk dienen echter ook de maatschappelijke baten van werk voor deze doelgroep opgeteld te worden. Deze maatschappelijke baten zijn waarschijnlijk substantieel, omdat aan werk een hoge maatschappelijke waarde wordt toegekend en samenhangt met een betere gezondheid en minder zorgkosten. Om dit te bevestigen dient er nader onderzoek naar uitgevoerd te worden.

De begeleiding van jongeren en adolescenten op weg naar regulier werk en tijdens werk is maar één onderdeel van de hulpverlening aan jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Alleen al in de jeugdhulp- en zorgverlening gaat jaarlijks ruim 4 miljard om. Het betreft organisaties zoals Bureau Jeugdzorg, de GGZ, Jeugd en gezin, MEE, justitie etc. De honderden hulporganisaties in Nederland ‘werken zo dicht mogelijk langs elkaar heen’ aldus een van de hierbij betrokkenen. Naast de vele organisaties die medische zorg bieden aan de jongeren, richten ook het Speciaal Onderwijs, jeugddetentie-instellingen, UWV en gemeenten, Sociale werkvoorzieningsinstellingen etc. zich op deze groep. De totale omzet van de ‘probleemjongerenindustrie’ bedraagt, inclusief uitkeringen, sociale werkplaatsen en medische zorg, meer dan tien miljard euro per jaar.

---

<sup>78</sup> Giesen, 2007; Groot, 2008.

<sup>81</sup> Huijs, 2009.

<sup>80</sup> Oomens, e.a. (2009)

Dat steekt schril af tegen de omzet van 45 miljoen per jaar (cijfers 2007) van de bedrijven die jongeren en adolescenten met gedragsstoornissen begeleiden bij en naar regulier werk.

Figuur 6.3.Participatieladder, kenmerken, activiteiten begeleider, aandachtspunten.

		4 Tijdelijk werk		5 Vast werk
3 Begeleide stage				
<b>2 Scholing, voortraject</b> <i>Kenmerken jongere:</i> Verstandelijk beperking minder Drugs vaker Depressief meer Werkvertrouwen minder Tevreden met begeleiding minder Werkgedrag lager: Nakomen afspraken lager  <i>Activiteit jobcoach:</i> Meer uren begeleiden bij verwerven arbeidsplaats Meer uren opstellen en uitvoeren van coachingsplan	<i>Kenmerken jongere:</i> Jonger (vaker t/m 19 jaar) Woont vaker in instelling Speciaal onderwijs vaker Rijbewijs minder Werkgedrag lager: Zelfstandigheid lager Productiviteit lager  <i>Activiteit jobcoach:</i> Meer werven werkgevers, ook in uren Meer passend werk vinden, ook in uren Meer uren overige werkzaamheden (sociale omgeving)	<i>Kenmerken jongere:</i> Speciaal onderwijs minder  <i>Activiteit jobcoach:</i> Meer behouden arbeidsplaats Vaker Coachingsplan		<i>Kenmerken jongere:</i> Ouder (vaker 25 jaar en ouder) Drugs minder Woont minder in instelling Werkvertrouwen hoger Zelfinzicht hoger Rijbewijs vaker Werkgedrag hoger Zelfstandigheid hoger Productiviteit hoger Nakomen afspraken hoger  <i>Activiteit jobcoach:</i> Meer nagaan of dienstverband (arbeidsrechtelijk) klopt
Arbeidsactivering	Arbeidstoeleiding	Regulier werk	Regulier werk	
<i>Vooraf aandacht voor:</i> Risicogedrag (drugsgebruik) Depressiviteit Zelfvertrouwen met betrekking tot werk Ontwikkelen werkgedrag Opbouw jobcoach vertrouwen  Altijd aandacht voor: Sociale en woonomgeving Medicijngebruik Ernst gedragsmoeilijkheden  <b>Aanpak jobcoach:</b> Controleren risicogedrag en sociale omgeving op risico's, inschakelen ouders/verzorgers. Signaleren psychologische risico's, inschakelen medische zorg. Signaleren zelfvertrouwen, er naast staan op de werkvloer. Signaleren werkgedrag, arbeidsvaardigheden trainen Relatie opbouwen met de jongere Actief werkgevers benaderen Stappenplan maken voor ontwikkeling jongere	<i>Vooraf aandacht voor:</i> Sociale en woonomgeving Ontwikkelen werkgedrag  Altijd aandacht voor: Drugsgebruik Medicijngebruik Ernst gedragsmoeilijkheden Depressieve gevoelens  <b>Aanpak jobcoach:</b> Controleren woonomgeving op barrières; inschakelen ouders/verzorgers. Stimuleren arbeidsgerichtheid. Stimuleren opleiding te volgen/certificaten te halen Signaleren werkgedrag, arbeidsvaardigheden trainen Trainen zelfstandig taken uitvoeren Trainen op hogere productiviteit Actief werkgevers benaderen Werk(plek) geschikt maken	<i>Vooraf aandacht voor:</i> Verder ontwikkelen werkgedrag  Altijd aandacht voor: Drugsgebruik Sociale en woonomgeving Medicijngebruik Ernst gedragsmoeilijkheden Depressieve gevoelens  <b>Aanpak jobcoach:</b> Stappenplan maken voor jongere, werkgever en sociale omgeving maken. Eerste 3 maanden zeer intensief communiceren met jongere, werkgever/collega's en sociale omgeving over voortgang en knelpunten. Iedereen bij de les houden	<i>Aandacht voor:</i> Verder ontwikkelen werkgedrag  Altijd aandacht voor: Drugsgebruik Sociale en woonomgeving Medicijngebruik Ernst gedragsmoeilijkheden Depressieve gevoelens  <b>Aanpak jobcoach:</b> Goed bereikbaar zijn voor werkgever en jongere. Signaleren veranderingen in gedrag, werk (omstandigheden), arbeidsrechtelijke zaken, woonvorm	

## 6.8 Adviezen

In deze paragraaf vatten we enkele resultaten samen en beantwoorden van onderzoeksvraag 5:

*Welke praktijk- en beleidsadviezen zijn te geven voor optimalisering van de wijze van begeleiding en het verstrekken van voorzieningen op de terreinen van zorg, werk, wonen en onderwijs?*

### 6.8.1 Aanbevelingen voor de praktijk

Uit de bovengenoemde onderzoeksresultaten leiden we enkele aanbevelingen af voor de jobcoaches/begeleiders in het algemeen:

- Bij persoonlijke ondersteuning moet er speciaal aandacht zijn voor de begeleiding van meisjes en jonge vrouwen. Geslacht speelt een rol als we kijken naar veranderingen in werkgedrag en participatiestatus. Vrouwen verbeteren in de loop der tijd wel hun werkgedrag, maar dat vertaalt zich niet in een betere participatiestatus. Er zijn waarschijnlijk andere factoren in het spel die meisjes en jonge vrouwen belemmeren in het verkrijgen/behouden van een betaalde baan. Dat kan onder meer een mengeling zijn van een lagere arbeidsmotivering door de ouders en het onvoldoende beschikbaar zijn van geschikte banen voor de meisjes en jonge vrouwen. Het kan ook zijn dat jonge vrouwen na het eigen maken van goed werkgedrag zich eerder met succes richten op andere sociale doeleinden, zoals zelfstandig gaan wonen en het voeren van een zelfstandige huishouding, met eventueel enkele kinderen. Dit ligt voor de jongens wat minder dichtbij. (Meer onderzoek is nodig om inzicht te krijgen in de factoren die bepalen dat meisjes vaker omlaag gaan op de ladder).
- De begeleider mag zich niet laten misleiden door de uitgesproken intentie van de Wajongere om aan het werk te gaan of te blijven. Uit onze analyses blijkt dat werkintentie geen relatie heeft met werkgedrag en een (betere) participatiestatus. De jobcoach kan beter letten op het zelfvertrouwen met betrekking tot werk en op het werkgedrag. Deze factoren hebben namelijk wel een directe samenhang met respectievelijk het werkgedrag en de participatiestatus. Voor het registreren van de ontwikkeling van het zelfvertrouwen met betrekking tot werk en het werkgedrag bestaan eenvoudige instrumenten<sup>81</sup> die in de praktijk toegepast kunnen worden.
- De begeleider/jobcoach moet het psychisch welbevinden en de gedragsmoeilijkheden van de Wajongere goed in de gaten houden. Ons onderzoek toont aan dat gevoelens van vooral depressie belemmerend werken op werkgedrag. Dat geldt eveneens voor meer ernstige gedragsproblemen. De ontwikkeling van deze factoren kan met behulp van een beperkte vragenset op eenvoudige wijze gevolgd worden<sup>82</sup>. Bij registratie van verslechtering van deze factoren kan de begeleider dit zo snel mogelijk melden aan de professionele hulpverleners en vragen om psychologische begeleiding.
- De begeleider/jobcoach moet voortdurend alert blijven op risicogedrag van de Wajongeren en dan vooral op drugsgebruik. Uit ons onderzoek blijkt dat vooral drugsgebruik samenhangt met verslechtering van werkgedrag en arbeidsparticipatiestatus. Drugsgebruik komt vaker voor bij scholieren en de jongeren die stagelopen dan degenen die al een baan hebben. Dat wil zeggen dat de jobcoach extra alert moet zijn op de jongeren die activerings- en arbeidstoeleidingstrajecten volgen. Bij signalering van risicogedrag kan de jobcoach professionele verslavingshulpverlening inroepen of dreigen de verdere begeleiding te staken.

<sup>81</sup> Waaronder de vragenlijst DMA, zie ook bijlage A.

<sup>82</sup> Zo nodig nadere informatie te verkrijgen bij de TNO onderzoekers.

- De jobcoach moet aandacht hebben voor de specifieke problemen van Wajongeren die begeleid wonen (instelling/beschermde opvang). Zij scoren lager op werkgedrag en gaan ook vaker omlaag op de ladder.
- Vanwege boven beschreven problemen rond drugsgebruik en de woonvorm van de jongeren, moet de jobcoach ook aandacht hebben voor de sociale omgeving van de jongeren. Dat wil zeggen dat de jobcoach de verzorgers en de Peer Group van de Wajongeren moet stimuleren om er achter te staan dat deze een traject volgt, regulier aan het werk gaat en blijft. (Nader onderzoek hier naar is nodig).
- De jobcoach moet goede kennis hebben van de effecten van medicijnen en goed opletten als er sprake is van medicijngebruik. Van belang is te weten of medicijngebruik de werkmogelijkheden van de jongeren bevordert of beperkt. Zij moeten hier bij hun advisering aan de jongere en ook aan de werkgever rekening mee houden.

#### 6.8.2 *Risicochecklist*

Op basis van de hier bovengenoemde factoren kan een risico-checklist voor de begeleider worden ontwikkeld bestaande uit de volgende aandachtspunten:

- *Clïënt is meisje of jonge vrouw*
- *Zelfvertrouwen ten aanzien van werk is laag of daalt*
- *Werkgedrag nog niet voldoende ontwikkeld*
- *De uitgesproken werkintentie is hoog, maar strookt niet met de werkvaardigheden*
- *Clïënt heeft depressieve gevoelens*
- *Gedragsmoeilijkheden nemen toe*
- *Drugsgebruik*
- *Clïënt woont beschermd/in instelling*
- *Clïënt gebruikt medicijnen*

De jobcoach zou bovengenoemde risicofactoren frequent kunnen nalopen, meten en registreren. Daarbij dient bedacht dat het hier vaak gaat ook om combinaties van factoren. Het zijn aandachtspunten die naast andere middelen kunnen helpen! Als de cliënt vrouw is wil dit niet per definitie zeggen dat er iets mis is, maar dat er juist meer gekeken moeten worden naar de thuis en sociale situatie. Op basis hiervan kan de begeleider een planning maken van de tijd die aan de betreffende Wajongere besteed moet worden. Mogelijk dat hij dit ook kan bespreken met hulpverleners en voorleggen aan de AD-J van UWV.

Toen wij deze checklist ter controle voorlegden aan de directies van vier jobcoachbedrijven, wezen zij er op dat de lijst ook gebruikt kan worden door de slecht willende concurrenten. Die concurrenten romen de markt af door de slechtere gevallen links te laten liggen, of snel laten uitvallen. Het mag duidelijk zijn dat wij deze lijst daar juist niet voor ontwikkelden.

Eerder hebben we vastgesteld wat de voornaamste activiteiten van de jobcoach zijn op een bepaalde trede van de participatieladder. Gesteld kan worden dat er voor de begeleider algemene aandachtspunten zijn waar zij op in kunnen spelen om het werkgedrag en de participatiestatus te verbeteren. Echter sommige aspecten zijn meer van belang voor jongeren op een bepaalde trede op de ladder. Zo is de aanpak van drugsgebruik het meest belangrijk voor jongeren die scholing of een voortraject volgen, aangezien drugsgebruik in deze categorie vaker voorkomt. Anderzijds kan ook gesteld worden dat dit altijd een aandachtspunt is aangezien er ook jongeren kunnen zijn die drugsgebruiken en daarnaast werken. De aandachtspunten zijn in figuur 6.3 weergegeven.

### 6.8.3 *Bevorderen combinaties van interventies*

Succesvolle structurele combinaties van interventies door ketenpartners vonden we zoals gezegd alleen voor de groepen jongere die verbonden zijn met onderwijsinstellingen. Dat betekent echter niet dat er op andere terreinen geen goede combinaties mogelijk zijn om de kansen op werk te vergroten. Voorbeelden zoals het *Transition to Independence Process* (TIP) programma (zie hoofdstuk 2) en *Individual Personal Support* (IPS) tonen aan dat gecoördineerde begeleiding van jongeren op meerdere levensterreinen hun kansen op werk kan vergroten. Tijdens de expertmeetings is vaker genoemd dat de instelling van ‘levenscoaches’ voor jongeren gewenst is. Onderzoeksgegevens hierover in Nederland zijn echter nog schaars.

Ook de uitkomsten van de panelstudie doen vermoeden dat gecoördineerde interventies kunnen leiden tot beter werkgedrag en betere arbeidsparticipatie. Combinaties van interventies kunnen bijvoorbeeld worden gericht op de factor sociale invloed, die we in het onderzoeksmodel hebben opgenomen. De standpunten van vooral de Peer Group over het werken van de Wajongere blijken van belang voor zijn/haar participatiestatus. Gecoördineerde interventies gericht op de jongeren én vriendengroep zal daarom waarschijnlijk een positief effect hebben. Dat geldt ook voor op arbeidsbegeleiding afgestemde medicijnverstrekking en afkickprogramma’s door zorgverleners. Door gecombineerde interventies zouden juist de barrières voor de Wajongere op weg naar werk geslecht kunnen worden.

### 6.8.4 *Overtreden bevoegdheden van de begeleider/jobcoach*

Soms zijn combinaties van begeleiding vanuit de regelgeving niet geoorloofd. Zo mag de begeleider zich alleen bezighouden met begeleiding op het werk en niet met de thuissituatie. Althans, als hij dat wel doet wordt dat niet door iedere regionale UWV gefinancierd. Als de thuissituatie problematisch is en het werk van de jongeren negatief beïnvloedt, dan behoort dit volgens de jobcoachregeling officieel niet tot het domein van de jobcoach. Dat bij ruim 50% van de jongeren de jobcoach wel de thuissituatie tracht te verbeteren, onder meer in de vorm van gesprekken met ouders en verzorgers, illustreert de behoefte aan de juiste combinaties van interventies én dat er regionale verschillen bestaan in toestemming om dat ook uit te voeren<sup>83</sup>. Gemiddeld spreekt de jobcoach ruim een uur per maand met de ouders en verzorgers, maar in individuele gevallen komt dat veel meer voor, vooral bij de jongere leeftijdscategorie en degenen die stage lopen. We willen hiermee slechts illustreren dat een goede begeleider zich kenmerkt door over de verkokerde organisatiegrenzen heen te stappen, als dat nodig is.

## 6.9 **Een protocol voor arbeidstoeleiding en samenwerking**

Uit ons onderzoek onder panelleden leiden we af dat acties van begeleiders gericht op het verbeteren van het zelfvertrouwen met betrekking tot het werk en verminderen van depressies en drugsgebruik, tot goede resultaten kunnen leiden bij het bevorderen van werkgedrag en participatiestatus. Belangrijk uitgangspunt is volgens ons een goede relatie tussen de begeleider bij werk en andere hulpverleners, zoals psychologen, verslavingszorgverleners, schuldhulpverleners. Samenwerking aan de hand van een protocol zal daarbij zeer goed uitwerken.

Wat betreft het verbeteren van het zelfvertrouwen van werknemers met psychische problematiek zijn er al diverse samenwerkingsprotocollen ontwikkeld<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> Zie hoofdstuk 5.

<sup>84</sup> Lagerveld e.a. 2008.

De belangrijkste gemene deler daarbij is dat zelfvertrouwen in werk (Self efficacy) door persoonlijke begeleiding op drie manieren kan worden versterkt, namelijk door:

- leren van eigen succeservaringen (behaalde prestaties).
- leren van anderen (modellieren).
- verbale overtuiging.

Kenmerkend voor een protocol ‘persoonlijke ondersteuning naar werk’ zou zijn dat bij de begeleiding op meerdere fronten tegelijkertijd wordt gewerkt: klachtenreductie én toeleiding naar werk. Toeleiding naar werk en persoonlijke ondersteuning tijdens het werk vormen hierbij een geïntegreerd onderdeel van de behandeling van de klachten van de jongeren (praten over scholing, stage en werk).

Het protocol kan worden gebaseerd op het idee dat partiële en graduele toeleiding naar werk het middel is om op meerdere levenssterreinen verbetering te stimuleren (klachtenherstel, functioneel herstel, zelfstandig wonen en reizen). Zo kan (partiële) toeleiding naar werk ook aangrijpen op factoren die onderdeel uitmaken van veel voorkomende psychotherapie. Het protocol is dan een handvat om de inrichting van de toeleiding naar werk zo (nauwkeurig mogelijk) vorm te geven, dat succeservaringen gestimuleerd worden.

De ontwikkeling van een dergelijk protocol voor Wajongers met ernstige gedragsmoeilijkheden kan sterk bijdragen aan een betere samenwerking met de zorgbegeleiders en het sociale netwerk.

## **6.10 Aanvullend onderzoek**

In deze laatste paragraaf geven we tenslotte een aantal aanbevelingen voor verder onderzoek.

Ten eerste stellen we voor om een meer uitgebreid panelonderzoek op te zetten over een langere periode van ten minste drie jaar. Dit laatste omdat de jobcoachregeling in principe een periode van drie jaar betreft (Zie hoofdstuk 3). De huidige onderzoeksgroep was vrij klein. Hierdoor was het soms niet goed mogelijk groepen jongeren/adolescenten onderling met elkaar te vergelijken. Ook een subgroep-analyse voor bijvoorbeeld jongeren die stage lopen of scholing volgen was hierdoor niet haalbaar.

In vervolg onderzoek is het goed meer aandacht te besteden aan het meten van de kwantiteit en kwaliteit van de persoonlijke ondersteuning. Gezien de omvang van onze steekproef was het helaas niet mogelijk al te zeer te onderscheiden tussen groepen jongeren. Het was nu niet mogelijk per status (bijvoorbeeld binnen de groep jongeren die stage lopen) na te gaan of bijvoorbeeld een intensievere begeleiding (meer uren) bijdraagt aan een behoud of verbetering van de participatiestatus en of het werkgedrag. De activiteiten van de begeleider/jobcoach konden daarom bijvoorbeeld niet worden meegenomen in de multivariate analyses. Ook dit pleit voor uitgebreider panelonderzoek.

Daarnaast is het ook maar de vraag of dit een goede weergave is van de kwaliteit van de begeleiding. Het is te verwachten dat de mate van begeleiding ook samenhangt met de behoefte aan begeleiding en dat meer begeleiding dus niet per definitie tot meer succes leidt. Nader onderzoek naar de kwaliteit van de persoonlijke ondersteuning door jobcoaches/ begeleiders is gewenst.

Tenslotte maken we een opmerking over de representativiteit van de onderzoeksgroep. Volgens schattingen van UWV zou ongeveer 50% van de nieuwe instroom in de Wajong bestaan uit jongeren die met de nodige ondersteuning zouden kunnen werken, waarvan de helft in een reguliere baan.

Uiteraard zijn de deelnemers aan het panelonderzoek niet representatief voor de gehele groep Wajongeren met gedragsproblemen die in potentie regulier kan werken.

De panelleden representeren (Wa)jongeren die regulier (kunnen) werken. De uitkomsten van deze studie kunnen daardoor niet zondermeer worden gegeneraliseerd naar alle Wajongeren. Tevens zagen we dat onze onderzoeksgroep ook verschilt van de jongeren voor wie tijdens alle drie de metingen gegevens zijn verzameld. De resultaten kunnen daarom niet zondermeer worden gegeneraliseerd naar alle jongeren die door een jobcoach worden begeleid. Wij stellen daarom voor een panelonderzoek te doen onder een grotere groep van Wajongeren met gedragsmoeilijkheden met persoonlijke ondersteuning bij werk en deze langdurig te volgen.

## 7 Referenties

### *Gebruikte literatuur:*

Aarts, L., C. van Hout, C. Thijs, K. Visscher (2008). Evaluatie jobcoaching. Eindrapport.

Ajzen (1991) The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes, University of Massachusetts at Amherst, 50, 179-211.

Andriessen S., P. Brouwer. Social return bij de gemeente Amsterdam. Sociaal Bestek, februari 2009, blz. 2-5.

Beleidsregels Protocol Jobcoach, 3 januari 2006, Staatscourant, 2006, 15.

Berendsen E., H. Havinga. M. Stoutjesdijk. De Participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. UWV-kenniscijfer 08-01, Amsterdam 2008.

Besseling, J., B. Hagen, S. Andriessen, A. te Peele, M. Crone, L. Kok, E. de Vos (2007). Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking, TNO KvL, Hoofddorp.

Besseling, J., S. Andriessen, E. de Vos, C. Wevers (2008). Participatiemogelijkheden van Wajongers. TNO KvL, Hoofddorp.

Besseling, J.J.M, P.J.C. Oomens, E. de Vroome (2009). Monitor Brugbanen. TNO-rapport 031.13586. Hoofddorp, 2009.

Blonk R., W. Brenninkmeijer. Interventies naar werk, in Verraderlijk effectief (Red. E.L. de Vos), 2007.

Blok, N. (2008) Wajongers in dienst van reguliere werkgevers, Universiteit Utrecht.

Bosch, L., T. Overmars-Marx, D. Ooms en W. Zwinkels (2009). Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang, Vilans/TNO.

Brouwer, P., W.S. Zwinkels en J. Van Genabeek (2006). Maatschappelijke kosten en baten van gesubsidieerde arbeid en sociale activering, Hoofddorp, TNO.

Brouwer, P., F.B.M. Giesen (2009). De meerwaarde van Emma at Work. TNO Kwaliteit van Leven.

Brouwer P., F. Giesen, S. Oomens S. Effecten van activeringstrajecten – veranderingen meetbaar maken, Maandblad Reïntegratie, maart 2009, blz. 20-23.

Brouwer P., B. Fermin. Meer effectiviteit door een integraal participatiebeleid? – Maak resultaten zichtbaar met impactmapping. Sociaal Bestek, juni 2009, blz. 9-13.

Duinkerken, G., P. Wesdorp, S. van der Woude (2009). Tussen nieuw denken en nieuw doen; verkenning attitudes rond de Wajong. Ministerie van SZW.

Erp N., F. Giesen (2005) Implementatie van Individual Placement and Support (IPS) in Nederland, Trimbosinstituut, artikelnummer AU0291.

Gezondheidsraad (2009). Autisme spectrumstoornissen: een leven lang anders.



Giesen F., S. Lagerveld, F. Bennebroek. Langdurig werkloos is kansloos? In 'Maandblad re-integratie' 2007, jrg. 7 nummer 12, pag. 22-25.

Groot, I., M. de Graaf-Zijl, J.P. de Hop, L.M. Kok, B. Fermin, D. Ooms, W. Zwinkels (2008). Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid, SEO, TNO, Ministerie van SZW.

Kok, L.M., A. Houkes, N. Niessen (2008). Revalidatie Nederland, SEO, Amsterdam.

Lagerveld S., R. Blonk (2008). Behandel protocol, Werkhervatting bij psychische klachten. Versie 2008, TNO KvL.

Lierop, B. van, E. Reichrath (2007), stilstaan bij voortgang; begeleiding van jongeren met een functiebeperking in het middelbaar beroepsonderwijs, Utrecht, Kenniscentrum Crossover.

Mason M. ea.. Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative. The Journal of behavioral Health Services & Research, 2008.

Oomens, P.C.J., H. Paagman, F. Giesen (2008). De effectiviteit van FIT: de effectiviteit van een loopbaaninstrument voor arbeidsgehandicapten onderzocht. TNO KvL.

Petersen, A. van, M. Vonk, J. Bouwmeester (2004). Onbekend maakt onbemind; Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Een onderzoek in opdracht van de Commissie het Werkend Perspectief. Research voor Beleid, Leiden.

Petty, D.M., E.M. Fussel (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, vol.12, pp. 15-22.

Reerink A. Kinderen van de verwijsmachine, in NRC Weekblad, september 2009

Riel E. van. Probleemjongeren komen moeilijk aan werk: Jongeren met stoornissen verdienen meer kansen. In SER Magazine, juni 2009.

Raad voor Werk en Inkomen. Kansrijker werken met Wajongers: Advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongers te verbeteren, oktober 2009.

UWV. Kroniek van de sociale verzekeringen 2008.

UWV (2008). UWV realiseert werkervaringsplaatsen voor Wajonggerechtigden.

UWV Kwartaal Verkenning. UKV 2007-IV. Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaal Verkenning. UKV 2008-IV. Kenniscentrum UWV.

UWV 09/05 AO Ramingen 2009-I.

UWV Kwartaal Verkenning. UKV 2009-III. Kenniscentrum UWV.

Sanders J., E. de Vos, J. Besseling (2009). Re-integratie met perspectief. Een verkenning van de arbeidsmarktpositie, arbeidsmarktperspectieven en kansrijke

beroepen voor re-integratie voor AO-uitkeringsgerechtigden. TNO-rapport 10359. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

Smitskam C., E. de Vos (2008). Re-integratieinstrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, PS-special, Kluwer.

Smitskam C., E. de Vos (2009). Gedeeltelijk arbeidsgeschikt, AI-blad 33, Derde herziene druk. ISBN 978 90 12 13086 8 © Sdu Uitgevers bv.

Stoutjesdijk, M., E. Berendsen (2007). Kenniscadier 07-01; De groei van de Wajonginstroom; UWV Kenniscentrum, Amsterdam

Vos E.L. de e.a. (2008). Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau. Werkdocument 405, Ministerie van SZW.

Vos E.L. de, S. Andriessen (2009). Handvatten voor werkgevers bij aanname jongeren met een beperking, TNO KvL (in voorbereiding).

Weijden, R. van der, L. Witte (2008). Zo werkt het; begeleiding van jongeren van school naar werk, Bussum, Uitgeverij Coutinho.

Wilssink C.E., L. Mallee, M. van Leer (2009). Ervaringen van Werkgevers met Wajongers. Regioplan, RWI.

*Verder lezen:*

Aarts, L., K. Visscher (2003). Evaluatie REA-scholingsinstituten. APE, Den Haag.

Adkins, W. (2003). The Social Construction of Disability: A Theoretical Perspective. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Atlanta Hilton Hotel, Atlanta, GA, Aug 16, 2003.

Algemene rekenkamer (2007). Zorg voor jeugdigen met een lichte verstandelijke handicap en/of psychiatrische problemen. Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008, 31 245, nrs. 1-2.

Andriessen, S. Factsheet: Informatie voor werkgevers van jongeren met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. TNO in opdracht van NIZW, september 2006. Downloadbaar op [www.vanWajongnaarwerk.nl](http://www.vanWajongnaarwerk.nl)

Andriessen S., P. Buijs, J. van Genabeek (2009). Eind-evaluatie GAZ-project: arbeidsgerichte zorgverlening in de eerstelijns zorg. TNO-rapport 031.12852.

Andriessen, S., P. Brouwer, Social return bij de gemeente Amsterdam. Sociaal Bestek, februari 2009, blz. 2-5.

Beek, H. ter, M. Brukman, M. van Gent (2008). Sturingsinformatie lokaal re-integratiebeleid. Raad voor Werk en Inkomen.

Besseling J.M.M., P.C. Oomens, P.E. Gouw (2009). Monitor Brugbanen. TNO Hoofddorp.

Borghouts-van de Pas, I.W.C.M., F.J.L.Pennings (2008), Arbeidsparticipatie van gehandicapten; een onderzoek naar Europese systemen en praktijken. OSA institute for labourstudies, Tilburg.

Bosch, L., M. Cuijpers (2005). Kenniscentrum Jongeren met een arbeidshandicap en werk. Contourennotitie. NIZW, TNO, REA.

Braam, H., T. Tuijman (2007). De deelnemers met een rugzak. De 1<sup>ste</sup> meting van de monitor over de invoering van de leerlinggebonden financiering in het MBO ondersteunpunten en begeleiders.

Brandes, M. (2002). Cliëntenonderzoek Wajong 2001.

CBS statline: <http://www.cbs.nl> datum raadpleging 26/02/2009

CG-raad (2009). Eerste reactie CG-raad op het kabinetsstandpunt Wajong. Onlineraadpleging, datum:20/08/2009  
<http://74.125.77.132/search?q=cache:oJZQerwzGbEJ:www.cg-raad.nl/wi/20080605.doc+werkgever+2010+wajong&cd=1&hl=en&ct=clnk>

Commissie het werkend perspectief. (2004). “Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap”.

Commissie het Werkend Perspectief. (2004) “Onbekend maakt onbemind” .

De Overstap (2009). Reintegratie van arbeidsgehandicapten, specifieke expertise en maatwerk. Uitvoering van Emergo arbeidstrainingsprojecten met ‘zorg’. Realistische match tussen cliënt en bedrijf. Adviesbureau De Overstap BV. Folder.

Dijk, B. van, A. Slabbertje, A. Maarschalkerweerd (2007). Groeistuipen in het speciaal onderwijs.

Eijk S. van (2007). Groeistuipen in het speciaal onderwijs. Koersen op het kind.

Fermin B., J. Huijs (2009). Monitor Onafhankelijke Arbeidsadviseur Jaarrapportage 2009. TNO-rapport 031.11350.

Grietens, H., P. Ghesquiere, S.J. Pijl (2006). Toename leerlingen met gedragsproblemen in primair en voortgezet onderwijs. Een Nederlands-Vlaamse vergelijking. Programmacommissie Beleidsgericht Onderzoek Primair Onderwijs.

Haber, M.G., A. Karpur, N. Deschenes, H.B. Clark (2008). Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative: Findings from a Multisite Demonstration, *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 35:4 488-513.

Hernandez, H., F.B. Keys (2000). Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and their ADA Employment Rights: A Literature Review. *Journal of Rehabilitation*, vol. 66, nr. 4.

IWI (2007). Wajong en werk; Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. R07/4 augustus 2007.

Kok, L., P. Hop (2008). In en uit de Wajong: Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk, SEO, Amsterdam.

Kooiker, S.E. (2006). Jeugd met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2006, SCP.

Levy, J.M., D.J. Jessop, A. Rimmerman, F. Francis, P.H. Levy (1993). Determinants of attitudes of New York state employers towards the employment of persons with severe handicaps, *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-55.

McFarlin, D.B., J. Song, M. Sonntag (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 107-123.

Sociaal-Economische Raad (2007). Meedoen zonder beperkingen.

Messing, C, van Veen, D. (2007). Evaluatie Kingmaproject 2003-2006. Nederlands Jeugdinstituut.

Price, R.H., M. van Ryn, A.D. Vinokur (1992). Impact of a Preventive Job Search Intervention on the Likelihood of Depression Among the Unemployed, *Journal of Health and Social Behavior, American Sociological Association* Vol. 33, No. 2 , pp. 158-167.

Prins, R., F. Reijenga (2008). Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking; onderzoek naar leerpunten uit de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008), Bureau Astri, Leiden.

Raad voor Werk en Inkomen (RWI) (2008). Analyse Wajong en werk. Den Haag.

Refrisk (2007). Pak (die) kans, een nieuw perspectief op arbeidsparticipatie en integratie van jongeren met een licht verstandelijke beperking in combinatie met een justitiële maatregel, online raadpleging:  
[www.vanwajongnaarwerk.nl/projecten\\_details.asp?ID=93](http://www.vanwajongnaarwerk.nl/projecten_details.asp?ID=93).

Schoolontwikkelplan V.S.O. de Hoge Brug. (2008). Werkbezoek minister Donner en staatssecretaris Abouteleb aan VSO De Hoge Brug in Rotterdam.

Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: a review of the literature, *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No. 6.

SER. Advies over de participatie van jongeren met ontwikkelings- of gedragsstoornissen; Ontwerpadvies, 11 november 2009.

Smit, A., P. Brouwer (2006). Evaluatie van het project 'Duurzaam aan de slag' van Stichting Collusie Milieuzorgprojecten.

Smit, A., M. Penninga, B. Fermin, S. Andriessen (2007). Sociale Economie en de lokale overheid; Samenwerken met sociale ondernemers als strategie bij werkgelegenheidsbeleid. TNO KvL, Hoofddorp.

Smith, K., L. Webber, J. Graffam, C. Wilson (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21 165-173

Stichting van de Arbeid (2008). Aanbeveling Stichting van de Arbeid gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven. En:

Toelichting bij de aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven. 4 december 2008, publicatienr. 3/08.

Suijker, F.W. (2007). Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties. CPB Document, No 156.

Sytema, S, N. Gunther, F. Reelick, M. Drukker, B. Pijl, H. van 't Land (2006). Verkenningen in de kinder- en jeugdpsychiatrie. Trimbos-instituut.

Vuuren, T. van, J. Besseling, J. Sanders (2005). Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex)arbeidsongeschikte werknemers. Hoofddorp : TNO Kwaliteit van Leven, rapport 20076/27310.

Vos, E. L. de (2006). New initiatives to privatize Social Security in the Netherlands, in H. Emanuel (ed.) Ageing and the Labour Market: Issues and solutions, Intersentia/FISS, Antwerp, pp.54-69).

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, nr: 3. Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 1995-1996, 760

## A Meetinstrumenten

Tabel 1: Overzicht meetinstrumenten

Variabelen	Bron
<b>Kenmerken jongeren</b>	
<i>Leeftijd</i>	TNO
<i>Geslacht</i>	TNO
<i>Etniciteit</i>	UWV
<i>Diagnose</i>	TNO
<b>Barrières</b>	
<i>Gedragsmoeilijkheden</i>	
De jongere vertoonde storend of antisociaal gedrag	VOG
De jongere was in zichzelf gekeerd	VOG
De jongere vertoonde communicatieproblemen	VOG
De jongere was angstig	VOG
De jongere vertoonde sociaal beperkt gedrag	VOG
De jongere vertoonde agressief gedrag	TRF
De jongere vertoonde delinquent gedrag	TRF
De jongere had last van denkproblemen	TRF
De jongere had last van aandachtsproblemen	TRF
<i>Drugsgebruik</i>	TNO
<i>Medicijngebruik</i>	TNO
<b>Omgevingskenmerken</b>	
Woonsituatie	TNO
Hulp bij wonen/reizen	TNO
Medische zorg	TNO
<b>Sociale invloed</b>	
Arbeidsoriëntatie ouders en anderen	TNO
Stimulering door ouders om te gaan werken	TNO
<b>Psychisch welbevinden</b>	
Angst	DASS
Depressie	DASS
<b>Zelfvertrouwen en zelfsturing</b>	
Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk	WorkSkills
Zelfvertrouwen algemeen	FIT
Zelfsturing	FIT
<b>Kwalificaties</b>	
Hoogstgenoten opleiding	UWV
Rijbewijs	TNO
Certificaten (bijv. lastechniek, type diploma)	TNO
<b>Inkomenssituatie en werk</b>	
Type uitkering	TNO/UWV
Loon	TNO/UWV
Werkervaring (jaren)	TNO/UWV
Verwachting job coach mbt werken jongere	VPM
Maximaal haalbare baan	UWV
<b>Begeleiding jobcoach</b>	
Jobcoach organisatie	TNO
Activiteiten jobcoach (aantal uren per maand per activiteit)	TNO
Tevredenheid over de begeleiding (cijfer en	DMA

schaal)	
<b>Traject</b>	
Status	TNO
Jaren in traject	TNO
Gemiddeld aantal uren per week besteed aan traject door jongeren	TNO
Belemmerende factoren voor traject	TNO
Werkintentie	WorkSkills
<b>Werk gedrag</b>	
Productiviteit	VPM
Afspraken nakomen	VPM
Leervermogen	VPM
Zelfstandigheid	VPM
Stressbestendigheid	VPM
<b>Participatiestatus</b>	
Treden op de ladder (0 t/m 5)	TNO (gebaseerd op min. SZW)
<b>Kenmerken van het werk</b>	
Type contract	TNO
Functie	TNO
Omvang contract	TNO

## UITLEG BRONNEN

Tijdens de constructie van de vragenlijst voor het panelonderzoek is gebruik gemaakt van een aantal bestaande schalen. Om de vragenlijst goed aan te laten sluiten op de doelgroep en haar problematiek zijn de vragen waar nodig aangepast. Ook is het taalgebruik zo eenvoudig mogelijk gemaakt. Tevens heeft het onderzoeksteam vragen ontwikkeld en toegevoegd voor dit onderzoek (TNO). Hieronder wordt elke bron beschreven.

### TNO

Vragen ontwikkeld door het onderzoeksteam van TNO.

### UWV

Van Ed Berendsen (UWV expertisecentrum) hebben wij de ‘Alternatieve en extra vragen uit UWV vragenlijst’ ontvangen. Dit is een vragenlijst die door het UWV is gehanteerd bij een groot dossieronderzoek onder Wajongers. Hierin worden vele specifieke onderdelen voor de doelgroep uitgevraagd. Daarom hebben wij deze gebruikt om vragen en aansluitende antwoordcategorieën te ontwikkelen, specifiek gericht op de Wajongers.

### VPM

De Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (hierna: VPM) is een vragenlijst ontwikkeld door TNO. Met de VPM wordt het functioneren van een werknemer zo objectief mogelijk beoordeeld op verschillende competenties die belangrijk zijn voor goed functioneren. Deze competenties zijn in de vragenlijst uitgewerkt in uitspraken over concrete gedragingen. Er zijn vijf onderdelen van de VPM gebruikt voor dit onderzoek: Stressbestendigheid en flexibiliteit, Leervermogen, Productiviteit, Zelfstandigheid en Afspraken nakomen. De items zijn aangepast aan de doelgroep van dit onderzoek. Een voorbeeldvraag is ‘De jongere stelt vragen als hij/zij iets niet snapt’. De begeleiders konden antwoorden op een zeven-punts Likert-schaal lopend van 1 = helemaal mee eens tot 7 = helemaal niet mee eens. Indien de jongere het gedrag niet hoeft te vertonen kon de begeleider ‘kan ik niet beoordelen’ aankruisen. Voor meer informatie zie [www.werkprestaties.nl](http://www.werkprestaties.nl).

### VOG

Een Vragenlijst over Ontwikkeling en Gedrag (VOG) – voor de herkenning van problemen met emoties en gedrag bij jeugdigen met verstandelijke beperkingen – kan gebruikt worden voor intake, diagnostiek en evaluatie van emotionele gedragsproblemen bij kinderen en jeugdigen met een verstandelijke handicap evenals bij wetenschappelijk onderzoek.

De VOG bestaat uit 96 items die betrekking hebben op vijf schalen:

1. Storend/Anti -Sociaal (Disruptive/Antisocial): o.a. grof, liegt, manipuleert anderen, impulsief;
2. In zichzelf gekeerd (Self-Absorbed) : o.a. eet niet eetbare dingen, maakt geluiden die geen spraak zijn, slaat zichzelf;
3. Communicatiestoornissen (Communication-Disturbance) : o.a. echolalie, spreekt tegen denkbeeldige anderen, herhaalt telkens woorden of zinnen;
4. Angst (Anxiety): o.a. bang om alleen te zijn, huilt snel om kleine dingen, verlegen;
5. Sociale Beperkingen (Social Relating) : o.a. te weinig actief, ongelukkig, vermijdt oogcontact.

Gezien binnen dit onderzoek geen ruimte is voor de totale lijst, is gekozen om op schaalniveau uit te vragen in hoeverre de gedragingen zich in de afgelopen vier weken zijn voorgekomen.

Zie ook

[www.zorgvoorbeter.nl/onderwerpen/over/probleemgedrag/voorbeelden/vragenlijst-over-ontwikkeling-en-gedrag](http://www.zorgvoorbeter.nl/onderwerpen/over/probleemgedrag/voorbeelden/vragenlijst-over-ontwikkeling-en-gedrag) of [www.pobos.nl/downloads/pobosbul.pdf](http://www.pobos.nl/downloads/pobosbul.pdf)

### TRF

De Gedragsvragenlijst voor kinderen, Informatie Leerkraft (TRF, Teacher's Report Form for Ages 6-18) is een vragenlijst waarop leerkrachten vragen kunnen beantwoorden over schoolwerk, functioneren en emotionele en gedragsproblemen.

De TRF omvat 118 probleemvragen waarvan 93 ook op de CBCL/6-18 voorkomen. De overige vragen gaan over gedrag dat ouders niet goed kunnen waarnemen, zoals: vindt het moeilijk om aanwijzingen op te volgen, stoort andere leerlingen, veroorzaakt onrust in de klas. De TRF omvat de schalen Teruggetrokken, Lichamelijke klachten, Angstig/Depressief, Sociale Problemen, Denkproblemen, Aandachtsproblemen, Delinquent Gedrag, Agressief Gedrag, Internaliseren, Externaliseren.

Gezien binnen dit onderzoek geen ruimte is voor de totale lijst, is gekozen om op schaalniveau uit te vragen in hoeverre de gedragingen zich in de afgelopen vier weken zijn voorgekomen. Het uitgangspunt hierbij was de VOG, de onderwerpen zijn aangevuld met de TRF.

<http://www.aseba.nl/vragenlijsten.htm>

<http://www.kenniscentrum-kjp.nl/?id=519>

<http://igitur-archive.library.uu.nl/dissertations/2005-0517-200117/app1.pdf>

### DASS

Psychische klachten werden gemeten met twee subschalen van de Nederlandse vertaling van de Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21: de Beurs et al., 2001): Depressie en angst. Deze zijn gebruikt in de DMA (formuleringen zijn aangepast) en op basis van TNO onderzoek ingekort tot 4 items per subschaal. Voorbeelditems zijn: 'Ik had geen plezier in wat ik deed' (depressie); 'Ik was bang dat ik in paniek kon raken' (angst).

De cliënt wordt gevraagd aan te geven in hoeverre de items de afgelopen week op hem/haar van toepassing waren. De cliënt kan antwoorden op een drie-punts Likert-schaal lopend van 0 = bijna nooit tot 3 = heel vaak. De DASS is een veelgebruikt meetinstrument die getoetst is op zijn betrouwbaarheid en validiteit.

### WorkSkills

Vier schalen zijn afkomstig uit het WorkSkills-onderzoek, een effectstudie naar een interventie gericht op voortijdig schoolverlaters. Voor dit onderzoek ontwikkelde TNO een vragenlijst (met input van o.a. de DMA) die tevens in het FIT onderzoek zijn toegepast. De vier onderdelen zijn:

- Schoolintentie. De schaal schoolintentie bestaat uit vier items en is afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem is: 'De komende 4 weken verwacht ik dat ik



hard zal werken op school'. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .88).

- Werkintentie. De schaal werkintentie bestaat eveneens uit vier items en is afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem luidt: 'De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard zal werken'. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .87).
- Vertrouwen in school. Alleen schoolgaande jongeren vulden deze vragen in. Deze schaal bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem is 'Ik weet zeker dat ik mijn opleiding aankan'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .88).
- Vertrouwen in werk. Deze schaal bestaat ook uit vijf items. Een voorbeelditem is: 'Ik weet zeker dat ik mijn werk aankan'. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .87).

### FIT

TNO heeft een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van het instrument FIT. In dit instrument staat de empowerment van mensen met een arbeidsbeperking centraal. FIT heeft als doel dat arbeidsgehandicapten hun arbeidsmogelijkheden en kansen onderkennen door het zelfvertrouwen algemeen en het vertrouwen in eigen te vergroten. Van daaruit zou FIT bijdragen aan de zelfsturing in de loopbaan van arbeidsgehandicapten. Uit dit onderzoek heeft in het huidige onderzoek twee schalen gebruikt: Zelfvertrouwen algemeen en Zelfsturing. De vragen zijn aangepast voor de doelgroep van het onderzoek.

De mate van zelfvertrouwen algemeen is bevraagd aan de hand van zes items. Een voorbeeld item is: 'Ik weet waar ik goed in ben'. Zelfsturing is met vier items bevraagd. Bij zelfsturing gaat het erom in hoeverre iemand zichzelf als eigenaar ziet van zijn (loopbaan)ontwikkeling en zich verantwoordelijk voelt voor het zoeken naar werk. Voorbeelden van items zijn: 'Ik vind dat ik er zelf voor moet zorgen dat ik activiteiten heb die bij mij passen'.

### DMA

De DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA) is een diagnosevragenlijst ontwikkeld door TNO om meer inzicht te krijgen in de situatie en de beleving van de cliënt. In de vragenlijst komen kenmerken van de cliënt aan bod, waar we door onderzoek en uit de praktijk van weten dat deze relevant zijn om de cliënt effectief en efficiënt te indiceren, begeleiden en die een optimale match tussen cliënt en traject mogelijk maken.

Naast een aantal algemene vragen is een onderdeel hieruit opgenomen in het huidige onderzoek:

- Tevredenheid begeleiding. De mate waarin de jongere tevreden is over de ondersteuning. Gebaseerd op de vragen uit de DMA. Deze vragen zijn aangepast. Tevredenheid met de begeleiding wordt gemeten 4 items. Een voorbeelditem is: "*Ik zou graag andere begeleiding krijgen*". De cliënt kan antwoorden op een 5-punts Likert schaal, lopend van 1 = helemaal mee eens en 5 = helemaal niet mee eens. Vervolgens wordt een open vraag gesteld: "Is er nog andere hulp die jij graag nog wil krijgen? Zo ja, wat voor hulp?".

## B Selectieve uitval onderzoeksgroep

	Selectieve uitval		
	Uitvallers	Onderzoeksgroep	• Totaal
<b>Geslacht</b>			
vrouw	38,0%	29,3%	31,2%
man	62,0%	70,7%	68,8%
N	50	181	231
<b>Leeftijd [Gemiddelde]</b>	21,1 ▼	22,8 ▲	22,4
- Standaarddeviatie	3,73	4,90	4,71
N	49	177	226
<b>Leeftijd</b>			
16 t/m 19	36,7% ▲	22,0% ▼	25,2%
20 t/m 24	44,9%	48,6%	47,8%
25 t/m 47	18,4%	29,4%	27,0%
N	49	177	226
<b>Etniciteit</b>			
Autochtoon	88,0%	91,8%	90,9%
Allochtoon	12,0%	8,2%	9,1%
N	50	182	232
<b>Eerste diagnose (t1)</b>			
verstandelijk	32,7%	36,9%	36,0%
autistisch	34,7%	35,8%	35,5%
gedragsstoornis	16,3%	15,6%	15,8%
psychisch	10,2%	6,1%	7,0%
lichamelijk	0%	2,2%	1,8%
overig	6,1%	3,4%	3,9%
N	49	179	228
<b>Drugsgebruik</b>			
onbekend	26,0% ▲	12,6% ▼	15,5%
nee	48,0% ▼	69,8% ▲	65,1%
misschien	16,0% ▲	6,0% ▼	8,2%
ja (alcohol, softdrugs, harddrugs)	10,0%	11,5%	11,2%
N	50	182	232
<b>Hoogst gevolgde opleiding</b>			
Lager onderwijs	61,4%	59,9%	60,2%
Middelbare school	22,7%	25,7%	25,1%
Voortgezet speciaal onderwijs	6,8%	7,2%	7,1%
ROC/MBO/HBO/Universiteit	9,1%	7,2%	7,6%
N	44	167	211
<b>Woonsituatie</b>			
ouders	40,0%	52,5%	49,8%
instelling	20,0%	13,3%	14,7%
beschermde opvang	10,0%	8,8%	9,1%
zelfstandig	16,0%	16,0%	16,0%
overig	14,0%	9,4%	10,4%

N	50	181	231
<b>Participatiestatus</b>			
Sociale activiteiten met behoud van uitkering	6,0%	1,6%	2,6%
Scholing, voortraject	12,0%	15,9%	15,1%
Stages	40,0% ▲	20,3% ▼	24,6%
Tijdelijk werk	32,0%	43,4%	40,9%
Vast werk	10,0%	18,7%	16,8%
N	50	182	232
<p><b>Percentages zijn kolom-percentages en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test. Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p&lt;0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. Toetsen en symbolen hebben betrekking op horizontale vergelijkingen.</b></p>			

## C Vergelijking panelleden met werkende Wajongeren

Om inzicht te krijgen in de extrapolatiemogelijkheden van het panelonderzoek vergeleken we onze panelleden met gegevens over de Wajongpopulatie. Deze zijn onder meer afkomstig uit analyses die TNO eerder publiceerde, zoals in de publicatie over participatiemogelijkheden van Wajongeren<sup>85</sup>. Daarin is een schatting gemaakt van het aantal jongeren met een beperking dat regulier aan het werk kan op basis van UWV-gegevens en het CBS.

### 1. Participatiemogelijkheden volgens UWV dossieronderzoek

UWV heeft een dossieronderzoek uitgevoerd naar de achtergrond van de stijging van de instroom in de Wajong (Stoutjesdijk & Berendsen, 2007). In het onderzoek is ook gecodeerd (achteraf op basis van de dossierinformatie) wat de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie zijn op het moment van de claimbeoordeling. UWV heeft aanvullende analyses uitgevoerd en deze informatie aan TNO beschikbaar gesteld voor nadere bewerking. TNO presenteerde resultaten afkomstig van dit UWV-dossieronderzoek onder 1.308 Wajong-toekenningen jonger dan 27 jaar in 2002, 2004, 2005 en 2006 verdeeld over drie kantoren (UWV Kennischaier 08-01; Besseling ea, 2008).

Doel van de TNO analyses was om te komen tot een empirisch gefundeerde indeling van Wajongeren naar participatiemogelijkheden en benodigde interventies. In het TNO-onderzoek zijn vier niveaus van participatie onderscheiden. In de overzichtstabel geven we voor de Wajongeren onder 27 jaar de verdeling over die categorieën voor de gehele periode 2002-2006 en voor het jaar 2006 afzonderlijk.

Tabel 1: Overzichtstabel

	2002-2006	Alleen 2006
1. Regulier werk	31%	36%
2. Beschutwerk	13%	11%
3. Tijdelijk niet (perspectief nog onbepaald)	21%	21%
4. Duurzaam niet	36%	31%

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

### *Schattingresultaten*

Uit de tabel blijkt dat op het moment van de claimbeoordeling UWV bij minder dan 50% van de Wajongeren arbeidsmogelijkheden onderkent en bij meer dan 30% ziet UWV geen arbeidsmogelijkheden. Bij de resterende 21% van de Wajongeren worden op het moment van de claimbeoordeling (nog) geen arbeidsmogelijkheden onderkend door UWV. Ook kan niet worden gezegd dat er voor deze groep duurzaam geen mogelijkheden zijn. Het perspectief is nog onbepaald.

In de periode van 2002 tot 2006 is sprake van een daling van het aandeel Wajongeren waarvan verwacht wordt dat ze op medische gronden duurzaam geen mogelijkheden heeft. Ook is er een lichte stijging van het aandeel dat wel arbeidsmogelijkheden heeft. De meest reële voorspelling voor toekomstige ontwikkelingen is dat bij bijna de helft van de Wajongeren participatiemogelijkheden te onderkennen zijn op het moment van de claimbeoordeling (47%) en dat bij iets meer dan 3 op de 10 Wajongeren (31%) het niet reëel lijkt om te verwachten dat ze kunnen werken in betaalde arbeid.

<sup>85</sup> Jan Besseling, Saskia Andriessen, Edwin de Vos en Cees Wevers, Participatiemogelijkheden van Wajongeren, TNO-rapport 031.13079.01.01, 2008. en Sanders ea. 2010.



*Participatiemogelijkheden naar geslacht.*

Onder de nieuwe Wajong-toekenningen ligt het aandeel mannen hoger dan het aandeel vrouwen, dit verschil is de laatste jaren groter geworden. In tabel 2 staat het arbeidsperspectief dat UWV ziet voor degenen aan wie een Wajong-uitkering is toegekend van 2002 tot en met 2006, uitgesplitst naar geslacht. Zowel van de jonge mannen als van de jonge vrouwen verwacht UWV bij ruim eenderde dat er duurzaam geen arbeidsperspectief is. Bij minstens 48% van de jonge mannen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid en bij minstens 38% van de jonge vrouwen. Jonge vrouwen hebben vaker tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden op medische gronden of omdat zij nog een studie volgen.

Tabel 2: Inschatting participatiemogelijkheden van nieuwe Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar naar geslacht, 2002-2006.

<b>Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006</b>	<b>Participatiemogelijkheden</b>			
	<b>Regulier werk</b>	<b>Beschut</b>	<b>Tijdelijk niet</b>	<b>Duurzaam niet</b>
Man	35%	13%	16%	35%
Vrouw	27%	11%	26%	36%
Totaal	31%	12%	21%	36%

1: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking. Schatting op basis van Steekproef (n=1308)

*Overige kenmerken*

De relatie tussen kenmerken van de Wajong-aanvrager en het arbeidsperspectief komt alleen bij zwaar verstandelijk gehandicapten en Wajong-aanvragers zonder opleiding eenduidig naar voren. Bij deze personen ziet het UWV geen perspectief op betaalde arbeid. Dit geldt in iets minder sterke mate eveneens voor de specifieke herkomstcategorie 'instelling'. Wajongeren met alleen een zeer lichte verstandelijke handicap, met ontwikkelingsstoornis of 'andere' secundaire diagnose (maar niet autisme) bezitten voor meer dan 80% over arbeidsmogelijkheden.

Degenen die een Wajong-uitkering toegekend hebben gekregen en die praktijkschool gevolgd hebben, hebben een goed arbeidsperspectief. Bij 78% van hen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid waarvan 25% in beschut werk. Ondanks het feit dat ze voor de beroepspraktijk worden opgeleid, is er bij 16% de verwachting dat dit geen duurzaam perspectief geeft op betaald werk.

**2. Arbeidsparticipatie in de praktijk op basis van EBB**

Voor een UWV-subsidie-project van TNO zijn binnen de statistiekomgeving van het CBS de arbeidsongeschiktheidsbestanden van UWV gekoppeld aan de antwoorden op de CBS-Enquête Beroepsbevolking<sup>86</sup>. Het betreft informatie over de jaren 2000 tot en met 2006. Door TNO zijn vervolgens op de subgroep Wajongeren binnen dat analysebestand aanvullende analyses uitgevoerd. Ging het in het in de vorige paragraaf om de theoretische verwachting op basis van dossieronderzoek, met de onderstaande analyses geven de onderzoekers van TNO nader inzicht in de feitelijke arbeidsparticipatie van Wajongeren<sup>87</sup>.

<sup>86</sup> Sanders e.a., 2009.

<sup>87</sup> Deze analyses zijn eerder gepubliceerd in Besseling e.a., 2008.

De gepresenteerde gegevens hebben betrekking op Wajongeren exclusief degenen die verblijven in een instelling (deze worden niet bevraagd voor de EBB). Het betekent dat bij de resultaten die hieronder gepresenteerd worden in tabel 3, een kolom ‘(overwegend) niet werkzaam, verblijft in instelling’ ontbreekt met ongeveer 14% van de Wajongeren tot 27 jaar en ongeveer 25% van de Wajongeren boven 27 jaar.

Uit de eerste rij van tabel 3 blijkt dat 21.7% van de Wajongeren meer dan 12 uur per week regulier werkt op het moment dat de enquête werd afgenomen in één van de jaren van 2000 naar 2006 (en op dat moment jonger dan 28 jaar was, exclusief de Wajongeren in een instelling). Van alle Wajongeren tot en met 27 jaar werkt 23,4% op de reguliere arbeidsmarkt en 17,2% in de WSW of in gesubsidieerde arbeid (WIW/ID). Opmerkelijk is dat van degenen die niet werkzaam zijn en geen scholing volgen (totaal 42,3%), driekwart aangeeft wel te willen werken.

Ook boven de 27 jaar werkt bijna 40% van alle Wajongeren. Wel is een verschuiving zichtbaar van werkzaam in reguliere arbeid naar werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.

Tabel 3: Wajongeren naar leeftijd en arbeidspositie 2000-2006 (exclusief Wajongeren in instelling).

<b>Wajongeren 2000-2006, wel of niet werkzaam</b>						
	<b>Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk</b>	<b>Regulier werkzaam minder dan 12 uur per week</b>	<b>Regulier werkzaam 12 uur of meer per week</b>	<b>Niet werkzaam maar wel willen werken</b>	<b>Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl. onbekend)</b>	<b>Scholier</b>
Tot en met 27 jaar	17,2%	1,7%	21,7%	31,4%	10,9%	17,0%
Ouder dan 27 jaar	26,8%	1,2%	11,8%	35,9%	22,7%	1,5%

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl. personen in instelling. N= 4.325

Uit het onderzoek blijkt verder dat naar schatting van de jonge mannen onder de Wajongeren (die niet in een instelling wonen) 50% werkt en van de jonge vrouwen werkt 30%. Boven de 27 jaar is dit verschil nog groter en werkt 53% van de mannen en 26% van de vrouwen.

### 3. Arbeidsparticipatie volgens UWV-bestandsgegevens over leeftijd en beschut werken

Het UWV heeft in de UWV Kwartaalverkenning 2006-III gegevens gepubliceerd over de feitelijke arbeidsparticipatie van het totale bestand van Wajongeren, inclusief Wajongeren in instellingen, per oktober 2005. Deze gegevens zijn door TNO herberekend en resultaat is weergegeven in tabel 4. Hierin is zichtbaar dat er een verschuiving is in arbeidsparticipatie van regulier naar beschut werk.

Tabel 4 illustreert dat onder Wajongeren de arbeidsparticipatie met 32% het hoogst is in de leeftijdsgroep 18 t/m 24 jaar en daarna weer daalt tot 22% onder de Wajongeren van 45 jaar en ouder. De tabel illustreert ook dat van de 18 t/m 24 jarigen 19% (nog) regulier werkt, maar dat dit onder de 35 tot en met 44 jarigen gedaald is tot 5% (boven de 45 jaar tot 2%) en de arbeidsparticipatie sterk verschuift naar de WSW. Van de 18 t/m 24 jarigen werkt 13% in WSW-verband en van alle Wajongeren van 45 jaar en ouder werkt 21% in WSW-verband.

Tabel 4: Percentage werkende Wajongeren naar leeftijd en aard werkomgeving, oktober 2005.

Wajongeren	Totaal aantal	%werkend		Totaal werkend
		Regulier	Beschut	
18 t/m 24 jaar	23.792	19%	13%	32%
25 t/m 34	36.854	14%	16%	29%
35 t/m 44	35.364	5%	19%	24%
45 jaar en ouder	43.965	2%	21%	22%
Totaal	147.161	9%	17%	26%

Bron UKV 2006-III, percentages regulier en WSW berekend door TNO.

Het is plausibel om de ontwikkeling in tabel 4 te interpreteren als een uitval van Wajongeren uit reguliere arbeid om vervolgens te gaan werken in beschut werk. Het is aan de andere kant ook mogelijk dat de tabel de ontwikkeling van de tijdgeest weergeeft. Enerzijds is er de indruk dat bij de recentere instroom de nadruk steeds meer komt te liggen op het werken in reguliere arbeid als dit tot de mogelijkheden behoort. Anderzijds is het aannemelijk dat met de toename van het aantal jongeren dat jonggehandicapt is op jonge leeftijd, de gemiddelde ernst van de problematiek tegenwoordig minder zwaar is dan vroeger. Op dit moment is te weinig bekend over de loopbanen van Wajongeren om aan te geven welke verklaring het meest plausibel is of welke combinatie van verklaringen.

#### 4. De panelleden en de Wajongeren

De bovengenoemde gegevens over de ‘landelijke’ Wajongpopulatie gebruiken we om een beeld te krijgen van de representativiteit van onze paneljongeren. Vergelijkbare gegevens uit de verschillende onderzoeken betreffen het geslacht, leeftijd en eerste diagnose (Tabel 5). Het merendeel van de panelleden is man (69%). De gemiddelde leeftijd van deze jongeren is 22 jaar. 25% is jonger dan 20 jaar, 27% is ouder dan 24 jaar (Eerste kolom tabel 5). In vergelijking met de Wajonginstroom zijn panel leden vaker man en ouder. Dit laatste is niet verwonderlijk omdat de leeftijd bij Wajonginstroom veelal ligt bij 18 jaar. De verhouding mannen vrouwen komt meer overeen met de verdeling in ons panel. Dat er relatief minder meisjes deelnemen aan het panel komt mede omdat meisjes met een beperking of Wajonguitkering minder begeleid worden naar werk, vaker op school zitten en vaker de huishouding doen en kinderen verzorgen<sup>88</sup>.

<sup>88</sup>

Zie onder meer Besseling e.a. 2007 en 2008.



Tabel 5: Vergelijking panelleden met instroom Wajong (Kolompercentages).

	<i>Instroom Panelleden %</i>	<i>Analyse bestand</i>	<i>Instroom Wajong (2002- 2006) %</i>	<i>Wajongere (nov. 2008 tot met 27) jaar %</i>
<b>Geslacht</b>				
Man	69	71	55	56
Vrouw	31	29	45	44
<b>Leeftijdscategorie</b>				
16-19	25	<i>t/m 19= 22%</i>	65	16
20-24	48	49	19	52
25 en ouder	27	29	16	32
<b>Eerste Diagnose</b>				
Verstandelijk	36	40	38	<i>Niet bekend</i>
Autistisch	36	36	10	<i>Nb</i>
Gedragsstoornis	16	16	5	<i>Nb</i>
Psychisch	7	6	31	<i>Nb</i>
Lichamelijk	2	2	16	<i>Nb</i>
Overig	4	3	-	<i>Nb</i>
	<i>N=232</i>	<i>N=182</i>	<i>N= 1308</i>	<i>N=56.060</i>

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking. Schatting op basis van Steekproef (n=1308) en absolute telling uitgevoerd door UWV op verzoek TNO.

Veel van de panelleden hebben als eerste diagnose een aan autisme verwante stoornis (36%) of gedragsstoornis (16%). Dit is driemaal hoger dan de landelijke instroomcijfers van de Wajong<sup>89</sup>. Het hoge aantal autisten heeft deels te maken met de deelname van 100 jongeren aan ons panel vanuit De Overstap waar relatief veel autisten worden begeleid.

Opvallend lijkt het relatief lage aantal met psychische problematiek in het panel (7%) versus de landelijke instroom (31%). Bekend is dat jongeren met psychische problematiek vaak als (tijdelijk) niet bemiddelbaar naar werk worden ingeschat door de VG en/of AD-J van UWV<sup>90</sup>.

Jongeren met een (lichte) verstandelijke beperking vormen ruim eenderde (36%) van de panelleden. Bij Zuidwester voor werk worden relatief veel personen met een lichte verstandelijke beperking begeleid. De landelijk Wajong-instroom van verstandelijk beperkten is 38%, maar daarvan is eenderde (zeer) zwaar tot matig verstandelijk beperkt en tweederde is (zeer) licht verstandelijk beperkt. De jongeren in het panel zijn hoofdzakelijk de (zeer) licht verstandelijk beperkten.

We maakten een grove schets van de plaats die onze panelleden innemen tussen andere personen met een gedragsstoornis, een Wajong-uitkering en regulier werk. In onderstaande figuren is dit weergegeven.

De panelleden vormen binnen de groep jongeren en adolescenten met een gedragsstoornis en Wajongeren een bijzondere groep, omdat zij op weg zijn naar regulier werk of al werken. Zij verschillen wat betreft de twee bekende variabelen (geslacht en diagnose), waarschijnlijk weinig van de totale groep regulier werkende

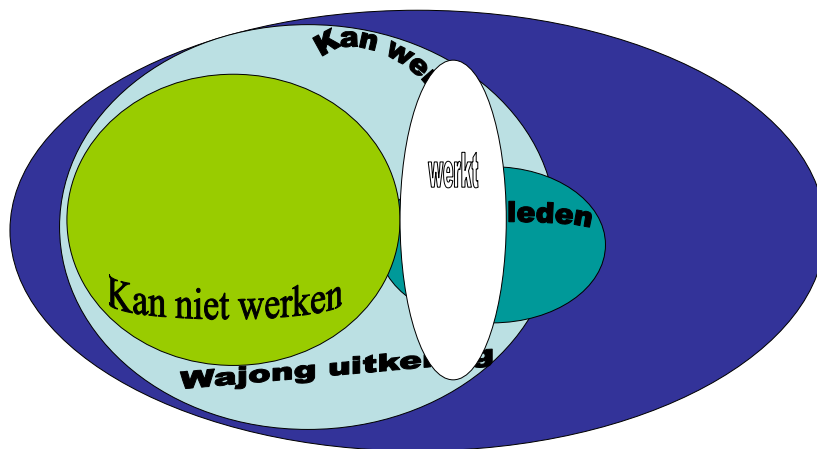
<sup>89</sup> Berendsen e.a. 2008; Besseling e.a. 2008.

<sup>90</sup> Berendsen e.a. 2008; Besseling e.a. 2008.

Wajongeren. Wel zijn onder onze panelleden relatief veel jongeren, die nog op weg zijn naar werk.

Figuur 1

Jongeren en adolescenten met een gedragsstoornis en regulier werk



## D Beschrijving steekproef

Tabel 1: beschrijving van de onderzoeksgroep ( $N_{max}=182$ )

Variabelen	T1	T2		
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
<b>Kenmerken jongeren</b>				
<i>Geslacht</i>		181		
Man	70,3	128	-	-
Vrouw	29,7	53	-	-
<i>Leeftijd (range 16-47)</i>	Gem= 22,8	177		
16 t/m 17 jaar	4,4	8	-	-
18 t/m 19 jaar	17,0	31	-	-
20 t/m 24 jaar	47,3	86	-	-
25 t/m 47 jaar	28,6	52	-	-
<i>Etniciteit</i>		182		
Autochtoon	91,8	167	-	-
Allochtoon	8,2	15	-	-
<i>Diagnose (belangrijkste)</i>		179		
Verstandelijk	36,9	66	-	-
Autistisch	35,8	64	-	-
Gedragsstoornis	15,6	28	-	-
Psychisch	6,1	11	-	-
Overig	5,6	10	-	-
<b>Barrières</b>				
<i>Drugsgebruik</i>		182		
onbekend	12,6	23	-	-
nee	69,8	127	-	-
misschien	6,0	11	-	-
drank	,5	1	-	-
softdrugs	9,3	17	-	-
harddrugs	1,6	3	-	-
<i>Medicijngebruik</i>		181		
weet ik niet	12,6	23	-	-
nee	58,2	106	-	-
ja	28,6	52	-	-
<i>Invloed medicijngebruik op functioneren (n=52)</i>		52		
nee, geen invloed	21,2	11	-	-
enigszins positief	51,9	27	-	-
sterk positief	21,2	11	-	-
enigszins negatief	5,8	3	-	-
<b>Omgevingskenmerken</b>				
<i>Woonsituatie</i>		181		175
bij een of meer ouders	52,5	95	49,7	87
bij familie	,6	1	,6	1
in instelling	13,3	24	10,3	18
zelfstandig	16,0	29	16,6	29
beschermde opvang	8,8	16	9,7	17
met partner	5,0	9	6,9	12
anders	3,9	7	6,3	11
<i>Begeleid wonen</i>		181		175
geen opvang	78,0	142	80,0	140
opvang (instelling/beschermde opvang)	22,0	40	20,0	35

Variabelen	T1		T2	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
<b>Begeleiding wonen</b>		181		168
Geen hulp	58,8	107	58,3	98
Wel hulp	41,2	75	41,7	70
(zelfstandig/thuiswonend/begeleid)				
<b>Begeleiding reizen</b>		181		170
Ja	7,2	13	6,5	11
nee	92,8	168	93,5	159
<b>Begeleiding combinaties</b>		181		168
geen begeleiding	54,7	99	54,8	92
begeleiding bij alleen reizen	3,9	7	3,6	6
begeleiding bij alleen wonen	38,1	69	39,3	66
begeleiding bij wonen en reizen	3,3	6	2,4	4
<b>Medische zorg</b>		181		
nee en geen zorg nodig	54,9	100	-	-
nee, maar wel zorg nodig	12,1	22	-	-
ja, lichamelijke medische zorg	6,0	11	-	-
ja, psychiatrische of psychische zorg	26,9	49	-	-
<b>Tevredenheid begeleiding</b>				
Cijfer (range 1-10)	Gem=7,8 (1-10)	179	Gem=7,8(4- 10)	170
<b>Sociale invloed</b>				
<b>Arbeidsoriëntatie ouders</b>				175
zeer belangrijk	-	-	54,3	95
belangrijk	-	-	31,4	55
niet belangrijk	-	-	3,4	6
ik weet het niet	-	-	8,6	15
anders	-	-	2,3	4
<b>Arbeidsoriëntatie anderen</b>				175
zeer belangrijk	-	-	35,4	62
belangrijk	-	-	41,7	73
niet belangrijk	-	-	2,3	4
ik weet het niet	-	-	17,1	30
anders	-	-	3,4	6
<b>Stimulering ouders werken</b>				182
ja, zeer gestimuleerd	-	-	25,3	46
ja, gestimuleerd	-	-	51,1	93
nee, ouders stimuleren niet	-	-	11,5	21
anders	-	-	12,1	22
<b>Kwalificaties</b>				
<b>Hoogst gevolgde opleiding</b>		167		
Lager onderwijs	59,9	100	-	-
Middelbare school	25,7	43	-	-
Voortgezet speciaal onderwijs	7,2	12	-	-
ROC/MBO	5,4	9	-	-
HBO/Universiteit	1,8	3	-	-
<b>Rijbewijs</b>		165		
Nee	69,7	115	-	-
ja	30,3	50	-	-
<b>Certificaten (bijv. lastechniek, type/horeca diploma)</b>		166		
Nee	69,9	116	-	-
Ja	30,1	50	-	-
<b>Traject</b>				

Variabelen	T1	T2		
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
<i>Status (alleen voor jongeren die ooit traject zijn gestart n=168)</i>		166		132
in traject	72,3	120	76,5	101
gestopt	4,2	7	11,4	15
afgerond	23,5	39	12,1	16
<i>Jaren in traject</i>		134		
0	11,2	15	-	-
1 jaar	37,3	50	-	-
2 jaar	24,6	33	-	-
3 jaar	14,9	20	-	-
4 jaar	5,2	7	-	-
5 jaar	1,5	2	-	-
6 jaar	,7	1	-	-
7 jaar	1,5	2	-	-
8 jaar	1,5	2	-	-
9 jaar	1,5	2	-	-
<i>Besteding aan traject (alleen voor jongeren in traject n=120))</i>		118		
1 t/m 5 uur	64,4	76	-	-
6 t/m 10 uur	3,4	4	-	-
11 t/m 15 uur	1,7	2	-	-
16 t/m 20 uur	15,3	18	-	-
21 t/m 25 uur	3,4	4	-	-
26 t/m 30 uur	3,4	4	-	-
31 t/m 35 uur	3,4	4	-	-
36 t/m 40 uur	5,1	6	-	-
<i>Zijn er belemmerende factoren voor traject (alleen voor jongeren in traject)</i>		120		
Ja	62,5	75	-	-
Nee	37,5	45	-	-
<b>Inkomenssituatie (nmax=113)</b>				
<i>Type uitkering</i>		181		
geen uitkering	16,6	30	-	-
wajong	79,6	144	-	-
bijstand	,6	1	-	-
anders	3,3	6	-	-
<i>Loon/inkomen</i>		182		
geen loon	29,7	54	-	-
stagevergoeding	9,3	17	-	-
loon uit werk	61,0	111	-	-
<i>Werkervaring</i>		182		
geen	50,0	91	-	-
1 jaar	20,3	37	-	-
2 jaar	16,5	30	-	-
maar dan 2 jaar	13,2	24	-	-
<i>Verwachting jobcoach mbt werken jongere in reguliere baan</i>		182		168
werkt al regulier	60,2	109	57,7	97
< half jaar	11,0	20	13,7	23
half jaar tot jaar	5,5	10	3,6	6
over 1-2 jaar	9,4	17	6,5	11
2 - 5 jaar	5,5	10	6,0	10
> 5 jaar	3,3	6	3,6	6

Variabelen	T1		T2	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal
nooit	5,0	9	8,9	15
<b>Kenmerken werk</b> (nmax=113/106)				
<i>Type contract</i>		113		106
Vast	30,4	34	29,2	31
Tijdelijk	69,6	78	70,8	75
<i>Functie</i>		108	-	-
elementair	42,6	46	-	-
lager niet-specialistisch	25,9	28	-	-
lager transport	,9	1	-	-
lager administratief/commercieel	17,6	19	-	-
lager verzorgend	3,7	4	-	-
middelbaar	5,6	6	-	-
hoger	3,7	4	-	-
<i>Omvang contract (range 4-40 uur/wk)</i>	Gem=30,5	112		
4 t/m 24 uur per week	14,8	17	-	-
25 t/m 32 uur per week	48,7	56	-	-
maar dan 32 uur per week	36,5	42		

## E Gebruikt diagnose categorieën

Herocodering	Open antwoord
1. Verstandelijk beperkt	Cognitieve beperking, Verstandelijke beperking Licht verstandelijke beperking Laag IQ (tussen 70 en 80), Syndroom van Down, PDD-NOS, Pervasive Developmental Disorder- Not otherwise specified MCDD, (subvorm van PDD NOS) Multiple Complex Developmental Disorder HFA, (hoog functionerend autisme), Autisme Spectrum Stoornis Syndroom v. Asperger, ASS, Autisme Spectrum Stoornis
2. Autistisch spectrum stoornis	ADHD, Attention Deficit Hyperactivity Disorder ADHD gemengde vorm ADD Gedragsstoornissen Hechtingsstoornis ADD, Attention Deficit Disorder Gilles de la Tourette Dyslexie Aandachtstekortstoornis
3. Overige ontwikkelingsstoornissen	Psychische beperkingen Borderline Depressies Schizofrenie Angststoornis PTSS, Post-traumatische stressstoornis Afwijkende persoonlijkheidsstoornis Afhankelijke persoonlijkheidsstoornis Eetstoornis
4. Psychische ziektebeelden	Lichamelijke beperking Deel hypofyse ontbreekt Slechthorend
5. Somatische ziektebeelden	Sociaal-emotionele achterstand Traagheid Achterstand in zelfstandigheid Beperkingen persoonlijk en sociaal functioneren Beperkte algemene kennis, woordenschat, verbaal zwak, neg. zelfbeeld Komt moeilijk uit negatieve sfeer Faalangst Negatief zelfbeeld Stressgevoelig Reguleringsproblematiek Prikkelverwerkingstoornis
6. Overig	

In de praktijk van de jobcoach is er van een bovengenoemde rigide zesdeling geen sprake. Voor financiering door UWV of andere instantie dient het re-integratiebedrijf de administratie erkende definities te gebruiken. In de praktijk van de begeleiding gaat het veeleer om het gedrag van de jongere en zijn directe omgeving. Er zijn ruim veertig verschillende omschrijvingen van de diagnoses geteld (zie Bijlage 1, Openantwoorden). In ruim driekwart van de gevallen zijn er meerdere diagnoses genoemd (comorbiditeit). Bijvoorbeeld de vier jongeren in dit onderzoek met eerste diagnose lichamelijk beperking hebben daarbij gedragsmoeilijkheden. Daarnaast zijn er jongeren met gedragsmoeilijkheden die niet onder een diagnose zijn te typeren (althans niet die van de AD-J van het UWV). Dat geldt onder meer voor enkele jongeren onder de 18 jaar die nog niet door een psychiater en/of verzekeringsarts van het UWV zijn beoordeeld, maar al wel begeleid worden omdat zij communicatieproblemen hebben. Voorbeelden zijn jongeren met agressief gedrag, faalangst of een laag zelfvertrouwen.



## F Participatiestatus

	Werkladder t1					
	Sociale activiteiten met behoud van uitkering	Scholing, voortraject	Stages	Tijdelijk werk	Vast werk	• Totaal
<b>N:</b>	3	29	37	79	34	182
<b>%:</b>	[1.6%]	[16%]	[20%]	[43%]	[19%]	
<b>Leeftijd [N=177]</b>						
16 t/m 19	2,6%	12,8%	48,7% ▲	28,2% ▼	7,7% ▼	22,0%
20 t/m 24	1,2%	16,3%	15,1%	50,0%	17,4%	48,6%
25 t/m 47	1,9%	17,3%	9,6% ▼	42,3%	28,8% ▲	29,4%
<b>Geslacht [N=181]</b>						
man	2,3%	18,0%	17,2%	41,4%	21,1%	70,7%
vrouw	0%	11,3%	28,3%	47,2%	13,2%	29,3%
<b>Etniciteit [N=182]</b>						
Autochtoon	1,2%	15,0%	19,2%	44,9%	19,8%	91,8%
Allochtoon	6,7%	26,7%	33,3%	26,7%	6,7%	8,2%
<b>Eerste diagnose [N=179]</b>						
verstandelijk	1,5%	9,1% ▼	25,8%	45,5%	18,2%	36,9%
autistisch	1,6%	21,9%	17,2%	37,5%	21,9%	35,8%
gedragsstoornis	0%	17,9%	21,4%	46,4%	14,3%	15,6%
psychisch	9,1% ▲	27,3%	9,1%	54,5%	0%	6,1%
overig	0%	10,0%	20,0%	50,0%	20,0%	5,6%
<b>Woonsituatie [N=181]</b>						
ouders	1,1%	21,1%	18,9%	41,1%	17,9%	52,5%
instelling	4,2%	8,3%	54,2% ▲	29,2%	4,2% ▼	13,3%
beschermde opvang	0%	12,5%	25,0%	43,8%	18,8%	8,8%
zelfstandig	3,4%	10,3%	6,9% ▼	55,2%	24,1%	16,0%
overig	0%	11,8%	0% ▼	52,9%	35,3%	9,4%
<b>Begeleid wonen [N=182]</b>						
geen opvang	1,4%	17,6%	14,1% ▼	45,8%	21,1%	78,0%
opvang	2,5%	10,0%	42,5% ▲	35,0%	10,0%	22,0%
<b>Begeleiding bij wonen [N=181]</b>						
nee	0,9%	17,0%	17,0%	44,3%	20,8%	58,6%
ja	2,7%	13,3%	25,3%	42,7%	16,0%	41,4%
<b>Begeleiding bij reizen [N=181]</b>						
nee	1,8%	15,5%	19,0%	44,6%	19,0%	92,8%
ja	0%	15,4%	38,5%	30,8%	15,4%	7,2%
<b>Medische behandeling [N=182]</b>						
nee en geen zorg nodig	1,0%	13,0%	16,0%	47,0%	23,0%	54,9%
nee, maar wel zorg nodig	0%	13,6%	18,2%	54,5%	13,6%	12,1%
ja, lichamelijke medische zorg	0%	18,2%	36,4%	27,3%	18,2%	6,0%
ja, psychiatrische of psychische zorg	4,1%	22,4%	26,5%	34,7%	12,2%	26,9%
<b>Depressie [N=180] [Gemiddelde]</b>	2,00	1,76 ▲	1,46	1,47	1,42	1,51
<b>Angst [N=181] [Gemiddelde]</b>	1,25	1,41	1,45	1,25	1,26	1,32
<b>Jobcoachorganisatie [N=182]</b>						
De Overstap	2,3%	23,0% ▲	6,9% ▼	48,3%	19,5%	47,8%
Sterk in Werk	0%	7,8% ▼	34,4% ▲	42,2%	15,6%	35,2%
Zuidwester voor Werk	3,2%	12,9%	29,0%	32,3%	22,6%	17,0%
<b>Tevredenheid over begeleiding (cijfer 1 t/m 10) [N=181] [Gemiddelde]</b>	3,89	3,83 ▼	4,10	4,24	4,22	4,13

	Werkladder t1					
	Sociale activiteiten met behoud van uitkering	Scholing, voortraject	Stages	Tijdelijk werk	Vast werk	• Totaal
<b>Hoe belangrijk vinden je ouders dat je aan het werk gaat/blijft [N=175]</b>						
zeer belangrijk	2,1%	11,6%	21,1%	44,2%	21,1%	54,3%
belangrijk	1,8%	16,4%	21,8%	45,5%	14,5%	31,4%
niet belangrijk	0%	33,3%	33,3%	16,7%	16,7%	3,4%
ik weet het niet	0%	20,0%	6,7%	53,3%	20,0%	8,6%
anders	0%	50,0%	0%	0%	50,0%	2,3%
<b>Hoe belangrijk vinden anderen dat je aan het werk gaat/blijft [N=175]</b>						
zeer belangrijk	3,2%	8,1% ▼	22,6%	50,0%	16,1%	35,4%
belangrijk	0%	17,8%	17,8%	37,0%	27,4% ▲	41,7%
niet belangrijk	0%	25,0%	75,0% ▲	0%	0%	2,3%
ik weet het niet	3,3%	16,7%	13,3%	53,3%	13,3%	17,1%
anders	0%	50,0% ▲	16,7%	33,3%	0%	3,4%
<b>Wordt deze jongere voldoende gestimuleerd door zijn ouder om te (gaan) werken [N=182]</b>						
ja, zeer gestimuleerd	0%	8,7%	17,4%	52,2%	21,7%	25,3%
ja, gestimuleerd	2,2%	14,0%	24,7%	43,0%	16,1%	51,1%
nee, ouders stimuleren niet	0%	14,3%	19,0%	57,1%	9,5%	11,5%
anders	4,5%	40,9% ▲	9,1%	13,6% ▼	31,8%	12,1%
<b>Zelfvertrouwen [N=181] [Gemiddelde]</b>	4,11	3,79	3,97	3,97	4,22 ▲	3,99
<b>Zelfsturing [N=177] [Gemiddelde]</b>	3,00	3,67	3,57	3,45	3,76	3,56
<b>Zelfvertrouwen mbt werk [N=180] [Gemiddelde]</b>	4,27	3,61 ▼	3,85	3,82	4,02 ▲	3,84
<b>Werkintentie [N=167] [Gemiddelde]</b>	4,63	4,20	4,28	4,39	4,28	4,33
<b>Gedragsmoeilijkheden [N=180] [Gemiddelde]</b>	1,81	1,63	1,69	1,53	1,44	1,57
<b>Drugsgebruik [N=182]</b>						
onbekend	4,3%	13,0%	47,8% ▲	30,4%	4,3%	12,6%
nee	0% ▼	13,4%	15,0% ▼	47,2%	24,4% ▲	69,8%
misschien	9,1% ▲	18,2%	27,3%	45,5%	0%	6,0%
ja	4,8%	33,3% ▲	19,0%	33,3%	9,5%	11,5%
<b>Medicijngebruik [N=181]</b>						
weet ik niet	4,3%	8,7%	26,1%	39,1%	21,7%	12,7%
nee	0% ▼	18,9%	14,2% ▼	47,2%	19,8%	58,6%
ja	3,8%	13,5%	30,8% ▲	36,5%	15,4%	28,7%
<b>Hoogst gevolgde opleiding [N=167]</b>						
Lager onderwijs	1,0%	14,0%	20,0%	45,0%	20,0%	59,9%
Middelbare school	2,3%	20,9%	16,3%	51,2%	9,3%	25,7%
Voortgezet speciaal onderwijs	0%	16,7%	41,7% ▲	16,7% ▼	25,0%	7,2%
ROC/MBO/HBO/Universiteit	0%	33,3%	8,3%	41,7%	16,7%	7,2%
<b>Rijbewijs [N=165]</b>						
nee	2,6%	16,5%	28,7% ▲	38,3%	13,9% ▼	69,7%
ja	0%	8,0%	6,0% ▼	54,0%	32,0% ▲	30,3%
<b>Heeft jongere (deel)certificaten [N=166]</b>						
nee	1,7%	15,5%	23,3%	40,5%	19,0%	69,9%
ja	2,0%	16,0%	16,0%	46,0%	20,0%	30,1%
<b>Stressbestendigheid [N=180] [Gemiddelde]</b>	2,11	2,81	2,71	2,81	3,03	2,82
<b>Leervermogen [N=180] [Gemiddelde]</b>	3,33	4,35	4,38	4,53	4,63	4,47

	Werkladder t1					
	Sociale activiteiten met behoud van uitkering	Scholing, voortraject	Stages	Tijdelijk werk	Vast werk	• Totaal
<b>Zelfstandigheid [N=178] [Gemiddelde]</b>	2,67 ▼	4,00	3,78 ▼	4,33	4,81 ▲	4,23
<b>Productiviteit [N=179] [Gemiddelde]</b>	4,11	3,96	3,70 ▼	4,07	4,94 ▲	4,14
<b>Afspraken [N=180] [Gemiddelde]</b>	4,67	5,20 ▼	5,28	5,89	6,28 ▲	5,71
<b>Totaalscore werkgedrag [N=180] [Gemiddelde]</b>	3,38	4,07	3,97 ▼	4,33	4,74 ▲	4,28
<b>Uitkering [N=181]</b>						
geen	0%	6,7%	36,7% ▲	36,7%	20,0%	16,6%
wajong	2,1%	17,4%	17,4% ▼	45,8%	17,4%	79,6%
anders	0%	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%	3,9%
<b>Loon [N=182]</b>						
geen loon	5,6% ▲	50,0% ▲	38,9% ▲	5,6% ▼	0% ▼	29,7%
stagevergoeding	0%	5,9%	94,1% ▲	0% ▼	0% ▼	9,3%
loon uit werk	0% ▼	0,9% ▼	0% ▼	68,5% ▲	30,6% ▲	61,0%
<b>Werkervaring [N=182]</b>						
minder dan een jaar	3,3%	30,8% ▲	40,7% ▲	24,2% ▼	1,1% ▼	50,0%
jaar	0%	0% ▼	0% ▼	83,8% ▲	16,2%	20,3%
twee jaar	0%	0% ▼	0% ▼	73,3% ▲	26,7%	16,5%
meer dan 2 jaar	0%	4,2%	0% ▼	16,7% ▼	79,2% ▲	13,2%
<b>Verwachting jobcoach mbt werk jongere [N=181]</b>						
werkt al regulier	0% ▼	0,9% ▼	0% ▼	70,6% ▲	28,4% ▲	60,2%
< half jaar	0%	45,0% ▲	45,0% ▲	10,0% ▼	0% ▼	11,0%
half jaar tot jaar	10,0% ▲	60,0% ▲	30,0%	0% ▼	0%	5,5%
over 1-2 jaar	0%	17,6%	70,6% ▲	0% ▼	11,8%	9,4%
2 - 5 jaar '	10,0% ▲	40,0% ▲	50,0% ▲	0% ▼	0%	5,5%
> 5 jaar	6,7%	40,0% ▲	53,3% ▲	0% ▼	0%	8,3%
<b>Maximaal haalbare baan voor jongere volgens jobcoach [N=181]</b>						
reguliere baan zonder begeleiding	0%	8,3%	8,3%	50,0%	33,3%	6,6%
reguliere arbeid met begeleiding en/of werkplekaanpassing	0,7%	11,7% ▼	16,1% ▼	51,1% ▲	20,4%	75,7%
wsf	14,3% ▲	28,6%	50,0% ▲	0% ▼	7,1%	7,7%
overig	0%	44,4% ▲	38,9% ▲	16,7% ▼	0% ▼	9,9%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte.

## G Verandering van participatiestatus

	t1-t2				t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
<b>N:</b>	30	139	11	180	55	93	34	182
<b>%:</b>	[17%]	[77%]	[6.1%]		[30%]	[51%]	[19%]	
<b>Leeftijd [N=175]</b>								
16 t/m 19	17,9%	69,2%	12,8% ▲	22,3%	33,3%	51,3%	15,4%	22,0%
20 t/m 24	14,3%	82,1%	3,6%	48,0%	22,1% ▼	54,7%	23,3%	48,6%
25 t/m 47	21,2%	75,0%	3,8%	29,7%	40,4%	46,2%	13,5%	29,4%
<b>Geslacht [N=179]</b>								
man	14,1%	79,7%	6,3%	71,5%	26,6%	53,9%	19,5%	70,7%
vrouw	23,5%	70,6%	5,9%	28,5%	37,7%	45,3%	17,0%	29,3%
<b>Etniciteit [N=180]</b>								
autochtoon	16,4%	77,0%	6,7%	91,7%	29,9%	51,5%	18,6%	91,8%
allochtoon	20,0%	80,0%	0%	8,3%	33,3%	46,7%	20,0%	8,2%
<b>Eerste diagnose [N=177]</b>								
verstandelijk	23,1%	70,8%	6,2%	36,7%	25,8%	53,0%	21,2%	36,9%
autistisch	7,8% ▼	84,4%	7,8%	36,2%	39,1%	46,9%	14,1%	35,8%
gedragsstoornis	17,9%	75,0%	7,1%	15,8%	17,9%	60,7%	21,4%	15,6%
psychisch	40,0% ▲	60,0%	0%	5,6%	45,5%	27,3%	27,3%	6,1%
overig	0%	100%	0%	5,6%	30,0%	50,0%	20,0%	5,6%
<b>Woonsituatie [N=179]</b>								
ouders	14,9%	79,8%	5,3%	52,5%	24,2%	55,8%	20,0%	52,5%
instelling	26,1%	65,2%	8,7%	12,8%	45,8%	29,2% ▼	25,0%	13,3%
beschermde opvang	12,5%	75,0%	12,5%	8,9%	43,8%	50,0%	6,3%	8,8%
zelfstandig	17,2%	75,9%	6,9%	16,2%	37,9%	44,8%	17,2%	16,0%
overig	17,6%	82,4%	0%	9,5%	11,8%	70,6%	17,6%	9,4%
<b>Begeleid wonen [N=180]</b>								
geen opvang	15,6%	79,4%	5,0%	78,3%	26,1% ▼	54,9%	19,0%	78,0%
opvang	20,5%	69,2%	10,3%	21,7%	45,0% ▲	37,5%	17,5%	22,0%
<b>Begeleiding bij wonen [N=179]</b>								
nee	13,2%	82,1%	4,7%	59,2%	25,5%	53,8%	20,8%	58,6%
ja	21,9%	71,2%	6,8%	40,8%	36,0%	48,0%	16,0%	41,4%
<b>Begeleiding bij reizen [N=179]</b>								
nee	17,5%	77,1%	5,4%	92,7%	31,0%	50,6%	18,5%	92,8%
ja	7,7%	84,6%	7,7%	7,3%	15,4%	61,5%	23,1%	7,2%
<b>Medische behandeling [N=180]</b>								
nee en geen zorg nodig	11,0% ▼	82,0%	7,0%	55,6%	21,0% ▼	59,0% ▲	20,0%	54,9%
nee, maar wel zorg nodig	22,7%	77,3%	0%	12,2%	40,9%	45,5%	13,6%	12,1%
ja, lichamelijke medische zorg	20,0%	70,0%	10,0%	5,6%	18,2%	45,5%	36,4%	6,0%
ja, psychiatrische of psychische zorg	25,0%	68,8%	6,3%	26,7%	46,9% ▲	38,8% ▼	14,3%	26,9%
<b>Depressie [N=178] [Gemiddelde]</b>	1,60	1,48	1,68	1,52	1,62	1,43	1,56	1,51
<b>Angst [N=179] [Gemiddelde]</b>	1,38	1,30	1,43	1,32	1,48 ▲	1,25 ▼	1,27	1,32
<b>Jobcoachorganisatie [N=180]</b>								
De Overstap	18,8%	72,9%	8,2%	47,2%	37,9% ▲	41,4% ▼	20,7%	47,8%
Sterk in Werk	9,4%	87,5% ▲	3,1%	35,6%	21,9%	60,9%	17,2%	35,2%
Zuidwester voor Werk	25,8%	67,7%	6,5%	17,2%	25,8%	58,1%	16,1%	17,0%

	t1-t2				t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
<b>Tevredenheid begeleiding (cijfer 1 t/m 10) [N=179] [Gemiddelde]</b>	4,07	4,17	3,79	4,13	4,06	4,15	4,20	4,13
<b>Hoe belangrijk vinden je ouders dat je aan het werk gaat/blijft [N=174]</b>								
zeer belangrijk	14,9%	77,7%	7,4%	54,0%	26,3%	50,5%	23,2%	54,3%
belangrijk	18,2%	76,4%	5,5%	31,6%	32,7%	56,4%	10,9%	31,4%
niet belangrijk	16,7%	83,3%	0%	3,4%	50,0%	16,7%	33,3%	3,4%
ik weet het niet	20,0%	73,3%	6,7%	8,6%	26,7%	46,7%	26,7%	8,6%
anders	0%	100%	0%	2,3%	25,0%	75,0%	0%	2,3%
<b>Hoe belangrijk vinden anderen dat je aan het werk gaat/blijft [N=174]</b>								
zeer belangrijk	14,5%	77,4%	8,1%	35,6%	25,8%	51,6%	22,6%	35,4%
belangrijk	20,8%	73,6%	5,6%	41,4%	30,1%	54,8%	15,1%	41,7%
niet belangrijk	25,0%	50,0%	25,0%	2,3%	75,0% ▲	0% ▼	25,0%	2,3%
ik weet het niet	6,7%	90,0%	3,3%	17,2%	23,3%	53,3%	23,3%	17,1%
anders	16,7%	83,3%	0%	3,4%	50,0%	33,3%	16,7%	3,4%
<b>Wordt deze jongere voldoende gestimuleerd door zijn ouder om te (gaan) werken [N=180]</b>								
ja, zeer gestimuleerd	10,9%	84,8%	4,3%	25,6%	32,6%	56,5%	10,9%	25,3%
ja, gestimuleerd	19,6%	73,9%	6,5%	51,1%	28,0%	52,7%	19,4%	51,1%
nee, ouders stimuleren niet	25,0%	70,0%	5,0%	11,1%	28,6%	38,1%	33,3%	11,5%
anders	9,1%	81,8%	9,1%	12,2%	36,4%	45,5%	18,2%	12,1%
<b>Zelfvertrouwen algemeen [N=179] [Gemiddelde]</b>	3,52 ▼	4,10 ▲	3,92	3,99	3,72 ▼	4,12 ▲	4,07	3,99
<b>Zelfsturing [N=175] [Gemiddelde]</b>	3,25 ▼	3,62	3,73	3,57	3,56	3,59	3,50	3,56
<b>Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk [N=178] [Gemiddelde]</b>	3,65 ▼	3,89	3,82	3,84	3,70 ▼	3,93 ▲	3,84	3,84
<b>Werkintentie [N=165] [Gemiddelde]</b>	4,32	4,34	4,28	4,34	4,19 ▼	4,37	4,42	4,33
<b>Gedragsmoeilijkheden [N=178] [Gemiddelde]</b>	1,59	1,57	1,44	1,57	1,70 ▲	1,48 ▼	1,59	1,57
<b>Drugsgebruik [N=180]</b>								
onbekend	21,7%	78,3%	0%	12,8%	26,1%	43,5%	30,4%	12,6%
nee	15,9%	78,6%	5,6%	70,0%	29,9%	55,1%	15,0%	69,8%
misschien	10,0%	80,0%	10,0%	5,6%	36,4%	45,5%	18,2%	6,0%
ja	19,0%	66,7%	14,3%	11,7%	33,3%	38,1%	28,6%	11,5%
<b>Gebruikt jongere medicijnen [N=179]</b>								
weet ik niet	13,0%	82,6%	4,3%	12,8%	39,1%	56,5%	4,3%	12,7%
nee	11,5% ▼	81,7%	6,7%	58,1%	19,8% ▼	56,6%	23,6% ▲	58,6%
ja	28,8% ▲	65,4% ▼	5,8%	29,1%	48,1% ▲	38,5% ▼	13,5%	28,7%
<b>Hoogst gevolgde opleiding [N=166]</b>								
Lager onderwijs	15,0%	77,0%	8,0%	60,2%	29,0%	52,0%	19,0%	59,9%
Middelbare school	28,6% ▲	69,0%	2,4%	25,3%	32,6%	46,5%	20,9%	25,7%
Voortgezet speciaal onderwijs	16,7%	83,3%	0%	7,2%	8,3%	75,0%	16,7%	7,2%
ROC/MBO/HBO/Universiteit	8,3%	75,0%	16,7%	7,2%	41,7%	33,3%	25,0%	7,2%

	t1-t2				t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
<b>Is jongere in bezit van rijbewijs [N=163]</b>								
nee	15,0%	75,2%	9,7% ▲	69,3%	27,8%	53,9%	18,3%	69,7%
ja	20,0%	80,0%	0% ▼	30,7%	34,0%	50,0%	16,0%	30,3%
<b>Heeft jongere (deel)certificaten [N=164]</b>								
nee	16,7%	78,1%	5,3%	69,5%	28,4%	52,6%	19,0%	69,9%
ja	18,0%	74,0%	8,0%	30,5%	32,0%	50,0%	18,0%	30,1%
<b>Stressbestendigheid [N=178] [Gemiddelde]</b>	2,56	2,86	2,78	2,80	2,62	2,97	2,72	2,82
<b>Leervaardigheid [N=178] [Gemiddelde]</b>	4,55	4,44	4,39	4,46	4,30	4,60	4,38	4,47
<b>Zelfstandigheid [N=176] [Gemiddelde]</b>	3,85	4,32 ▲	3,85	4,22	3,85 ▼	4,49 ▲	4,12	4,23
<b>Productiviteit [N=177] [Gemiddelde]</b>	3,74	4,22	4,07	4,13	3,82 ▼	4,21	4,52	4,14
<b>Afspraken [N=178] [Gemiddelde]</b>	5,60	5,74	5,61	5,71	5,51	5,95 ▲	5,39	5,71
<b>Totaalscore werkgedrag [N=178] [Gemiddelde]</b>	4,06	4,31	4,20	4,27	4,02 ▼	4,44 ▲	4,24	4,28
<b>Uitkering [N=179]</b>								
geen	10,0%	86,7%	3,3%	16,8%	16,7%	70,0% ▲	13,3%	16,6%
wajong	17,6%	75,4%	7,0%	79,3%	32,6%	47,2%	20,1%	79,6%
anders	28,6%	71,4%	0%	3,9%	42,9%	42,9%	14,3%	3,9%
<b>Loon [N=180]</b>								
geen loon	25,0%	55,8% ▼	19,2% ▲	28,9%	48,1% ▲	22,2% ▼	29,6% ▲	29,7%
stagevergoeding	11,8%	82,4%	5,9%	9,4%	35,3%	52,9%	11,8%	9,3%
loon uit werk	13,5%	86,5% ▲	0% ▼	61,7%	20,7% ▼	64,9% ▲	14,4%	61,0%
<b>Werkervaring [N=180]</b>								
minder dan een jaar	21,3%	66,3% ▼	12,4% ▲	49,4%	39,6% ▲	39,6% ▼	20,9%	50,0%
jaar	13,5%	86,5%	0%	20,6%	27,0%	62,2%	10,8%	20,3%
twee jaar	16,7%	83,3%	0%	16,7%	13,3% ▼	60,0%	26,7%	16,5%
meer dan 2 jaar	4,2%	95,8% ▲	0%	13,3%	20,8%	66,7%	12,5%	13,2%
<b>Verwachting jobcoach reguliere baan [N=179]</b>								
werkt al regulier	11,9% ▼	88,1% ▲	0% ▼	60,9%	21,1% ▼	64,2% ▲	14,7%	60,2%
< half jaar	21,1%	57,9% ▼	21,1% ▲	10,6%	35,0%	15,0% ▼	50,0% ▲	11,0%
half jaar tot jaar	11,1%	66,7%	22,2% ▲	5,0%	30,0%	40,0%	30,0%	5,5%
over 1-2 jaar	11,8%	70,6%	17,6% ▲	9,5%	47,1%	35,3%	17,6%	9,4%
2 - 5 jaar '	20,0%	70,0%	10,0%	5,6%	40,0%	50,0%	10,0%	5,5%
> 5 jaar	53,3% ▲	40,0% ▼	6,7%	8,4%	66,7% ▲	26,7%	6,7%	8,3%
<b>Maximaal haalbare baan [N=179]</b>								
reguliere baan zonder begeleiding	0%	100%	0%	6,7%	8,3%	66,7%	25,0%	6,6%
reguliere arbeid met begeleiding en/of werkplekaanpassing	16,3%	77,8%	5,9%	75,4%	27,0%	54,7%	18,2%	75,7%
ws	42,9% ▲	42,9% ▼	14,3%	7,8%	64,3% ▲	14,3% ▼	21,4%	7,7%
overig	11,1%	83,3%	5,6%	10,1%	44,4%	38,9%	16,7%	9,9%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte.

## H Verandering participatiestatus werkenden

	t1-t2			t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
N:	15	98	113	23	75	15	113
%:	[13%]	[87%]		[20%]	[66%]	[13%]	
<b>Leeftijd [N=109]</b>							
16 t/m 19	0%	100%	12,8%	21,4%	71,4%	7,1%	12,8%
20 t/m 24	15,5%	84,5%	53,2%	12,1% ▼	69,0%	19,0%	53,2%
25 t/m 47	16,2%	83,8%	33,9%	29,7% ▲	62,2%	8,1%	33,9%
<b>Geslacht [N=112]</b>							
man	11,3%	88,8%	71,4%	16,3%	70,0%	13,8%	71,4%
vrouw	18,8%	81,3%	28,6%	28,1%	59,4%	12,5%	28,6%
<b>Etniciteit [N=113]</b>							
Autochtoon	13,9%	86,1%	95,6%	20,4%	65,7%	13,9%	95,6%
Allochtoon	0%	100%	4,4%	20,0%	80,0%	0%	4,4%
<b>Eerste diagnose [N=110]</b>							
verstandelijk	14,3%	85,7%	38,2%	9,5% ▼	78,6% ▲	11,9%	38,2%
autistisch	7,9%	92,1%	34,5%	31,6% ▲	57,9%	10,5%	34,5%
gedragsstoornis	17,6%	82,4%	15,5%	17,6%	70,6%	11,8%	15,5%
psychisch	33,3%	66,7%	5,5%	50,0%	16,7% ▼	33,3%	5,5%
overig	0%	100%	6,4%	14,3%	57,1%	28,6%	6,4%
<b>Woonsituatie [N=112]</b>							
ouders	10,7%	89,3%	50,0%	14,3%	71,4%	14,3%	50,0%
instelling	12,5%	87,5%	7,1%	12,5%	50,0%	37,5% ▲	7,1%
beschermde opvang	10,0%	90,0%	8,9%	30,0%	70,0%	0%	8,9%
zelfstandig	17,4%	82,6%	20,5%	34,8% ▲	52,2%	13,0%	20,5%
overig	20,0%	80,0%	13,4%	13,3%	80,0%	6,7%	13,4%
<b>Begeleid wonen [N=113]</b>							
geen opvang	13,7%	86,3%	84,1%	20,0%	67,4%	12,6%	84,1%
opvang	11,1%	88,9%	15,9%	22,2%	61,1%	16,7%	15,9%
<b>Begeleiding bij wonen [N=113]</b>							
nee	10,1%	89,9%	61,1%	20,3%	65,2%	14,5%	61,1%
ja	18,2%	81,8%	38,9%	20,5%	68,2%	11,4%	38,9%
<b>Begeleiding bij reizen [N=113]</b>							
nee	14,0%	86,0%	94,7%	21,5%	66,4%	12,1%	94,7%
ja	0%	100%	5,3%	0%	66,7%	33,3%	5,3%
<b>Medische behandeling [N=113]</b>							
nee en geen zorg nodig	8,6%	91,4%	61,9%	14,3% ▼	72,9%	12,9%	61,9%
nee, maar wel zorg nodig	20,0%	80,0%	13,3%	33,3%	53,3%	13,3%	13,3%
ja, lichamelijke medische zorg	20,0%	80,0%	4,4%	20,0%	80,0%	0%	4,4%
ja, psychiatrische of psychische zorg	21,7%	78,3%	20,4%	30,4%	52,2%	17,4%	20,4%
<b>Depressie [N=112] [Gemiddelde]</b>	1,72 ▲	1,41 ▼	1,45	1,65	1,38 ▼	1,53	1,45
<b>Angst [N=112] [Gemiddelde]</b>	1,28	1,25	1,26	1,32	1,23	1,27	1,26
<b>Jobcoachorganisatie [N=113]</b>							
De Overstap	18,6%	81,4%	52,2%	33,9% ▲	52,5% ▼	13,6%	52,2%
Sterk in Werk	5,4%	94,6%	32,7%	8,1% ▼	75,7%	16,2%	32,7%
Zuidwester voor Werk	11,8%	88,2%	15,0%	0% ▼	94,1% ▲	5,9%	15,0%

	t1-t2			t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
<b>Tevredenheid met begeleiding (cijfer 1 t/m 10) [N=112] [Gemiddelde]</b>	4,13	4,24	4,23	4,05	4,27	4,31	4,23
<b>Hoe belangrijk vinden je ouders dat je aan het werk gaat/blijft [N=110]</b>							
zeer belangrijk	9,7%	90,3%	56,4%	12,9%	69,4%	17,7%	56,4%
belangrijk	18,2%	81,8%	30,0%	24,2%	66,7%	9,1%	30,0%
niet belangrijk	0%	100%	1,8%	50,0%	50,0%	0%	1,8%
ik weet het niet	18,2%	81,8%	10,0%	36,4%	54,5%	9,1%	10,0%
anders	0%	100%	1,8%	0%	100%	0%	1,8%
<b>Hoe belangrijk vinden anderen dat je aan het werk gaat/blijft [N=110]</b>							
zeer belangrijk	7,3%	92,7%	37,3%	12,2%	70,7%	17,1%	37,3%
belangrijk	21,3% ▲	78,7% ▼	42,7%	19,1%	72,3%	8,5%	42,7%
ik weet het niet	0%	100%	18,2%	30,0%	50,0%	20,0%	18,2%
anders	50,0%	50,0%	1,8%	50,0%	50,0%	0%	1,8%
<b>Wordt deze jongere voldoende gestimuleerd door zijn ouder om te (gaan) werken [N=113]</b>							
ja, zeer gestimuleerd	5,9%	94,1%	30,1%	20,6%	70,6%	8,8%	30,1%
ja, gestimuleerd	16,4%	83,6%	48,7%	18,2%	69,1%	12,7%	48,7%
nee, ouders stimuleren niet	21,4%	78,6%	12,4%	21,4%	57,1%	21,4%	12,4%
anders	10,0%	90,0%	8,8%	30,0%	50,0%	20,0%	8,8%
<b>Zelfvertrouwen algemeen [N=112] [Gemiddelde]</b>	3,35 ▼	4,15 ▲	4,04	3,67 ▼	4,12	4,19	4,04
<b>zelfsturing [N=110] [Gemiddelde]</b>	3,20	3,60	3,55	3,38	3,60	3,50	3,55
<b>Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk [N=112] [Gemiddelde]</b>	3,60 ▼	3,93 ▲	3,88	3,71	3,93	3,91	3,88
<b>Werkintentie [N=110] [Gemiddelde]</b>	4,29	4,37	4,36	4,14	4,41	4,40	4,36
<b>gedragsmoeilijkheden [N=112] [Gemiddelde]</b>	1,41	1,52	1,50	1,61	1,45 ▼	1,60	1,50
<b>Drugsgebruik [N=113]</b>							
onbekend	12,5%	87,5%	7,1%	12,5%	50,0%	37,5% ▲	7,1%
nee	14,3%	85,7%	80,5%	22,0%	68,1%	9,9% ▼	80,5%
misschien	0%	100%	4,4%	20,0%	80,0%	0%	4,4%
ja	11,1%	88,9%	8,0%	11,1%	55,6%	33,3%	8,0%
<b>Gebruikt jongere medicijnen [N=112]</b>							
weet ik niet	7,1%	92,9%	12,5%	21,4%	78,6%	0%	12,5%
nee	9,9%	90,1%	63,4%	12,7% ▼	70,4%	16,9%	63,4%
ja	25,9% ▲	74,1% ▼	24,1%	40,7% ▲	51,9%	7,4%	24,1%
<b>Hoogst gevolgde opleiding [N=103]</b>							
Lager onderwijs	10,8%	89,2%	63,1%	13,8%	72,3%	13,8%	63,1%
Middelbare school	26,9% ▲	73,1% ▼	25,2%	26,9%	57,7%	15,4%	25,2%
Voortgezet speciaal onderwijs	0%	100%	4,9%	0%	80,0%	20,0%	4,9%
ROC/MBO/HBO/Universiteit	14,3%	85,7%	6,8%	42,9%	42,9%	14,3%	6,8%
<b>Is jongere in bezit van rijbewijs [N=103]</b>							
nee	10,0%	90,0%	58,3%	11,7% ▼	76,7% ▲	11,7%	58,3%
ja	16,3%	83,7%	41,7%	30,2% ▲	55,8% ▼	14,0%	41,7%



	t1-t2			t1-t3			
	omlaag	hetzelfde	• Totaal	omlaag	hetzelfde	omhoog	• Totaal
<b>Heeft jongere (deel)certificaten [N=102]</b>							
nee	7,2% ▼	92,8% ▲	67,6%	17,4%	66,7%	15,9%	67,6%
ja	24,2% ▲	75,8% ▼	32,4%	21,2%	69,7%	9,1%	32,4%
<b>Stressbestendigheid [N=113] [Gemiddelde]</b>	2,60	2,92	2,88	2,64	2,94	2,96	2,88
<b>Leervaardigheid [N=113] [Gemiddelde]</b>	4,73	4,53	4,56	4,22	4,73	4,20	4,56
<b>Zelfstandigheid [N=113] [Gemiddelde]</b>	4,23	4,51	4,47	4,14	4,59	4,41	4,47
<b>Productiviteit [N=113] [Gemiddelde]</b>	4,08	4,37	4,33	4,13	4,34	4,59	4,33
<b>Afspraken [N=113] [Gemiddelde]</b>	5,90	6,03	6,01	5,78	6,16	5,60	6,01
<b>Totaal score werkgedrag [N=113] [Gemiddelde]</b>	4,31	4,47	4,45	4,18	4,55	4,35	4,45
<b>Uitkering [N=112]</b>							
geen	5,9%	94,1%	15,2%	11,8%	76,5%	11,8%	15,2%
wajong	15,4%	84,6%	81,3%	23,1%	63,7%	13,2%	81,3%
anders	0%	100%	3,6%	0%	75,0%	25,0%	3,6%
<b>Loon [N=113]</b>							
geen loon	0%	100%	2,7%	0%	100%	0%	2,7%
loon uit werk	13,6%	86,4%	97,3%	20,9%	65,5%	13,6%	97,3%
<b>Werkervaring [N=113]</b>							
minder dan een jaar	17,4%	82,6%	20,4%	17,4%	78,3%	4,3%	20,4%
jaar	13,5%	86,5%	32,7%	27,0%	62,2%	10,8%	32,7%
twee jaar	16,7%	83,3%	26,5%	13,3%	60,0%	26,7% ▲	26,5%
meer dan 2 jaar	4,3%	95,7%	20,4%	21,7%	69,6%	8,7%	20,4%
<b>Verwachting werk in reguliere baan jobcoach [N=112]</b>							
werkt al regulier	12,0% ▼	88,0% ▲	96,4%	21,3%	64,8%	13,9%	96,4%
< half jaar	50,0%	50,0%	1,8%	0%	100%	0%	1,8%
over 1-2 jaar	50,0%	50,0%	1,8%	0%	100%	0%	1,8%
<b>Maximaal haalbare baan [N=112]</b>							
reguliere baan zonder begeleiding	0%	100%	8,9%	10,0%	70,0%	20,0%	8,9%
reguliere arbeid met begeleiding en/of werkplekaanpassing	15,3%	84,7%	87,5%	21,4%	67,3%	11,2%	87,5%
wsw	0%	100%	0,9%	100% ▲	0%	0%	0,9%
overig	0%	100%	2,7%	0%	33,3%	66,7% ▲	2,7%
<b>Werkladder tijdstip 1 [N=113]</b>							
Tijdelijk werk	15,2%	84,8%	69,9%	20,3%	60,8%	19,0% ▲	69,9%
Vast werk	8,8%	91,2%	30,1%	20,6%	79,4%	0% ▼	30,1%

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (verticale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: ‘subgroep’ vs ‘overige cases’. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte.

# I Verschillen tussen mannen en vrouwen

	Man	Vrouw	• Totaal
<b>N:</b>	128	53	181
<b>%:</b>	[71%]	[29%]	
<b>Leeftijd [N=177]</b>			
t/m 19	25,8%	13,2%	22,0%
20 t/m 24	43,5% ▼	60,4% ▲	48,6%
25 en ouder	30,6%	26,4%	29,4%
<b>Geslacht [N=181]</b>			
man	100%	0%	70,7%
vrouw	0%	100%	29,3%
<b>Etniciteit [N=181]</b>			
nee	91,4%	92,5%	91,7%
ja	8,6%	7,5%	8,3%
<b>Eerste diagnose [N=178]</b>			
verstandelijk	31,2% ▼	50,9% ▲	37,1%
autistisch	40,0% ▲	24,5% ▼	35,4%
gedragsstoornis	19,2%	7,5%	15,7%
psychisch	5,6%	7,5%	6,2%
overig	4,0%	9,4%	5,6%
<b>Woonsituatie [N=181]</b>			
ouders	51,6%	54,7%	52,5%
instelling	13,3%	13,2%	13,3%
beschermde opvang	6,3%	15,1%	8,8%
zelfstandig	18,8%	9,4%	16,0%
overig	10,2%	7,5%	9,4%
<b>Begeleid wonen [N=181]</b>			
geen opvang	80,5%	71,7%	77,9%
opvang	19,5%	28,3%	22,1%
<b>Begeleiding bij wonen [N=180]</b>			
nee	59,1%	56,6%	58,3%
ja	40,9%	43,4%	41,7%
<b>Begeleiding bij reizen [N=180]</b>			
nee	93,7%	90,6%	92,8%
ja	6,3%	9,4%	7,2%
<b>Medische behandeling [N=181]</b>			
nee en geen zorg nodig	57,0%	50,9%	55,2%
nee, maar wel zorg nodig	9,4%	17,0%	11,6%
ja, lichamelijke medische zorg	6,3%	5,7%	6,1%
ja, psychiatrische of psychische zorg	27,3%	26,4%	27,1%
<b>Depressie [N=180] [Gemiddelde]</b>	1,53	1,46	1,51
<b>Angst [N=181] [Gemiddelde]</b>	1,31	1,34	1,32
<b>Jobcoachorganisatie [N=181]</b>			
De Overstap	46,1%	50,9%	47,5%
Sterk in Werk	37,5%	30,2%	35,4%
Zuidwester voor Werk	16,4%	18,9%	17,1%
<b>Tevredenheid met begeleiding (cijfer 1 t/m 10) [N=181] [Gemiddelde]</b>	4,10	4,20	4,13
<b>Hoe belangrijk vinden je ouders dat je aan het werk gaat/blijft [N=174]</b>			
zeer belangrijk	54,5%	54,9%	54,6%
belangrijk	31,7%	29,4%	31,0%
niet belangrijk	3,3%	3,9%	3,4%
ik weet het niet	8,1%	9,8%	8,6%

	Man	Vrouw	• Totaal
anders	2,4%	2,0%	2,3%
<b>Hoe belangrijk vinden anderen dat je aan het werk gaat/blijft [N=174]</b>			
zeer belangrijk	36,6%	33,3%	35,6%
belangrijk	42,3%	41,2%	42,0%
niet belangrijk	2,4%	2,0%	2,3%
ik weet het niet	15,4%	19,6%	16,7%
anders	3,3%	3,9%	3,4%
<b>Wordt deze jongere voldoende gestimuleerd door zijn ouder om te (gaan) werken [N=181]</b>			
ja, zeer gestimuleerd	26,6%	20,8%	24,9%
ja, gestimuleerd	50,8%	52,8%	51,4%
nee, ouders stimuleren niet	7,8% ▼	20,8% ▲	11,6%
anders	14,8%	5,7%	12,2%
<b>Zelfvertrouwen algemeen [N=181] [Gemiddelde]</b>	4,07 ▲	3,80 ▼	3,99
<b>zelfsturing [N=177] [Gemiddelde]</b>	3,62	3,41	3,56
<b>Zelfvertrouwen met betrekking tot het werk [N=180] [Gemiddelde]</b>	3,88	3,75	3,84
<b>Werkintentie [N=167] [Gemiddelde]</b>	4,32	4,34	4,33
<b>Gedragsmoeilijkheden [N=179] [Gemiddelde]</b>	1,54	1,62	1,56
<b>Drugsgebruik [N=181]</b>			
onbekend	11,7%	15,1%	12,7%
nee	68,8%	71,7%	69,6%
misschien	4,7%	9,4%	6,1%
ja	14,8% ▲	3,8% ▼	11,6%
<b>Gebruikt jongere medicijnen [N=180]</b>			
weet ik niet	11,7%	13,5%	12,2%
nee	58,6%	59,6%	58,9%
ja	29,7%	26,9%	28,9%
<b>Hoogst gevolgde opleiding [N=166]</b>			
Lager onderwijs	61,5%	57,1%	60,2%
Middelbare school	23,1%	32,7%	25,9%
Voortgezet speciaal onderwijs	8,5%	4,1%	7,2%
ROC/MBO/HBO/Universiteit	6,8%	6,1%	6,6%
<b>Is jongere in bezit van rijbewijs [N=164]</b>			
nee	67,0%	75,5%	69,5%
ja	33,0%	24,5%	30,5%
<b>Heeft jongere (deel)certificaten [N=165]</b>			
nee	68,4%	74,5%	70,3%
ja	31,6%	25,5%	29,7%
<b>Stressbestendigheid [N=179] [Gemiddelde]</b>	2,79	2,89	2,82
<b>Leervaardigheid [N=179] [Gemiddelde]</b>	4,32 ▼	4,86 ▲	4,47
<b>Zelfstandigheid [N=177] [Gemiddelde]</b>	4,17	4,38	4,23
<b>Productiviteit [N=178] [Gemiddelde]</b>	4,10	4,25	4,15
<b>Afspraken [N=179] [Gemiddelde]</b>	5,67	5,89	5,73
<b>Werkgedrag1 [N=179] [Gemiddelde]</b>	4,21	4,45	4,28
<b>Uitkering [N=180]</b>			
geen	22,0% ▲	3,8% ▼	16,7%
Wajong	74,8% ▼	90,6% ▲	79,4%
anders	3,1%	5,7%	3,9%
<b>Loon [N=181]</b>			
geen loon	28,1%	34,0%	29,8%

	Man	Vrouw	• Totaal
stagevergoeding	10,9%	5,7%	9,4%
loon uit werk	60,9%	60,4%	60,8%
<b>Werkervaring [N=181]</b>			
minder dan een jaar	47,7%	56,6%	50,3%
jaar	21,1%	17,0%	19,9%
twee jaar	18,0%	13,2%	16,6%
meer dan 2 jaar	13,3%	13,2%	13,3%
<b>Verwachting werk in reguliere baan jobcoach [N=180]</b>			
werkt al regulier	59,8%	60,4%	60,0%
< half jaar	12,6%	7,5%	11,1%
half jaar tot jaar	5,5%	5,7%	5,6%
over 1-2 jaar	8,7%	11,3%	9,4%
2 - 5 jaar '	5,5%	5,7%	5,6%
> 5 jaar	7,9%	9,4%	8,3%
<b>Maximaal haalbare baan [N=180]</b>			
reguliere baan zonder begeleiding	6,3%	7,5%	6,7%
reguliere arbeid met begeleiding en/of werkplekaanpassing	76,4%	73,6%	75,6%
wsw	7,9%	7,5%	7,8%
overig	9,4%	11,3%	10,0%
<b>Werkladder tijdstip 1 [N=181]</b>			
Sociale activiteiten met behoud van uitkering	2,3%	0%	1,7%
Scholing, voortraject	18,0%	11,3%	16,0%
Stages	17,2%	28,3%	20,4%
Tijdelijk werk	41,4%	47,2%	43,1%
Vast werk	21,1%	13,2%	18,8%
<b>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p&lt;0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte.</b>			

Nadere informatie:

Website TNO KvL

[http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499). Met daar op Werkdocumenten 1 en 2.

UWV Kwartaal Verkenning, UKV 2007-IV, Kenniscentrum UWV, Directie SBK,  
10 januari

[http://www.uwv.nl/Images/UKV%202007-IV\\_tcm26-154925.pdf](http://www.uwv.nl/Images/UKV%202007-IV_tcm26-154925.pdf)

TNO.NL

Edwin de Vos

Consultant/Onderzoeker (research/consultant) T +31 23 554 99 52

F +31 23 554 93 02

E [edwin.devos@tno.nl](mailto:edwin.devos@tno.nl)