

Trainen voor een baan

Onderzoek naar de werkwijze Stam BV:
vergelijking en resultaten

Uitgevoerd door Vilans en TNO in opdracht van: Stam BV

Gefinancierd door: UWV

Vilans
Branko Hagen
Anneke Mulder
Léonie Berkouwer
Tessa Overmars-Marx
Annelies te Peele

TNO
Wim Zwinkels
Daan Ooms
Jos Sanders

Utrecht, Hoofddorp, november 2008

Colofon

© 2008 Vilans. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Auteurs

Drs. B. Hagen, Vilans
Drs. W. Zwinkels, TNO
Drs. A. Mulder, Vilans
Drs. L. Berkouwer, Vilans
Drs. T. Overmars-Marx, Vilans
Dr. D. Ooms, TNO
Drs. A. te Peele, Vilans
Drs. J. Sanders, TNO

ISBN 9789088390616

Vilans

Postbus 8228, 3503 RE Utrecht

Telefoon: (030) 789 23 00, e-mail: info@vilans.nl

Website: www.vilans.nl/werkenhandicap

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Korte beschrijving onderzoeksopzet	5
1.1. Doel van het onderzoek	5
1.2. Opzet en methode	7
2. Een literatuurstudie naar de effectiviteit van Supported Employment	10
2.1. Inleiding.....	10
2.2. Een definitie van Supported Employment als beoogd resultaat	12
2.3. Een definitie van Supported Employment als methode	13
2.4. Effecten van Supported Employment.....	15
2.5. Effecten onderliggende factoren van Supported Employment	16
2.6. Conclusies	21
2.7. Samenvatting	23
3. Enquête re-integratiebedrijven	24
3.1. Inleiding.....	24
3.2. Re-integratietrajecten	24
3.3. Re-integratietrajecten Wajongers	26
3.4. Jobtraining Wajongers nader bekeken	29
3.5. Conclusies	31
4. Werkwijze Stam nader bekeken.....	34
4.1. Inleiding.....	34
4.2. Processtappen van het arbeidsintegratietraject	34
4.3. Jobtraining voorafgaand aan contract.....	36
4.4. Kwaliteit	38
4.5. Doelgroep Stam.....	39
5. Ervaringen van werkgevers met Stam	41
5.1. Inleiding.....	41
5.2. Algemene gegevens	42
5.3. Kwaliteit van de match	43
5.4. Kenmerken van de plaatsing	45
5.5. Intensiteit Jobtraining en jobcoaching	46
5.6. Tevredenheid over proces en resultaat	46
5.7. Conclusies	48
6. Opbrengsten van het onderzoek naar de methode van Stam.....	50
6.1. Inleiding.....	50
6.2. Effectiviteitsonderzoek in de praktijk.....	50
7. Opbrengsten van het onderzoek naar de methode van Stam.....	56
7.1. Inleiding.....	56
7.2. Doelgroep.....	56
7.3. Traject: proces en inhoud	56
7.4. Inzicht in effectiviteit Stam.....	59
Literatuurlijst.....	61
Bijlage: Deelnemers expertmeeting	64

Voorwoord

De arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking staat in een grote belangstelling. De komende jaren zal een grotere inzet worden gepleegd om meer van deze jongeren aan het werk te krijgen en te houden. Tegelijkertijd zijn er vragen over het rendement van de ondersteuning die wordt ingezet bij re-integratie. Het is daarom van belang dat er meer onderzoek wordt gedaan naar de effectiviteit van de re-integratieondersteuning.

Dit onderzoek betreft een onderzoek naar de werkwijze van Stam BV¹, in het bijzonder een interventie die Jobtraining wordt genoemd. Dit bedrijf werkt volgens de principes van Supported Employment, een methode die internationaal veel wordt toegepast bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van jongehandicapten. In het onderzoek is langs verschillende wegen onderzocht of de interventie van Stam leidt tot de beoogde effecten. We hebben hiertoe onder meer een uitgebreid literatuuronderzoek verricht naar de effectiviteit van begeleid werken. We kunnen vaststellen dat de werkwijze van Stam op onderdelen inderdaad effectiever is. Dit komt duidelijk tot uiting bij het percentage plaatsingen.

Naar onze mening is dit onderzoek leerzaam voor een ieder die meer wil weten van het belang van supported employment. Tevens biedt dit onderzoek houvast voor Stam en andere jobcoachorganisaties om aan de ontwikkeling van hun dienstverlening te blijven werken. Tot slot biedt het rapport een bijdrage aan beleidsmakers en onderzoekers, die op zoek zijn naar de werkzaamheid van de re-integratieondersteuning.

Op deze plek willen wij, Stam en de betrokken onderzoekers, onze dank uitspreken aan UWV voor de financiering van dit onderzoek. Verder danken wij alle werkgevers en functionarissen van re-integratiebedrijven voor hun medewerking aan onze interviews. Tot slot danken wij de deskundigen die in een expertmeeting hebben bijgedragen aan dit onderzoek.

¹ Formele naamgeving van het re-integratiebedrijf is Stam BV. In dit rapport gebruiken we verder de naam Stam.

1. Korte beschrijving onderzoekopzet

1.1. Doel van het onderzoek

Stam hanteert voor de arbeidsintegratie van Wajong-gerechtigden een eigen aanpak in de fase van het arbeidsintegratieproces waarin de betrokkene toegeleid wordt naar het sluiten van een arbeidsovereenkomst. De kern daarvan is dat na de jobfinding eerst wordt overgegaan tot een Jobtraining op de toekomstige werkplek, voordat definitieve plaatsing met een arbeidscontract op deze werkplek plaatsvindt. Stam gaat er vanuit dat deze werkwijze effectiever is dan een werkwijze waarbij geen training vooraf plaatsvindt op de werkplek.

In dit onderzoek wordt aan de hand van de werkwijze van Stam de toegevoegde waarde van Jobtraining voor plaatsing onderzocht.

De meerwaarde kan zich daarbij voordoen in de volgende effecten:

- een hoger plaatsingspercentage
- duurzamere plaatsing
- een hogere loonwaarde
- een grotere tevredenheid van cliënt en werkgever

Daarnaast kunnen er door een grotere investering vooraf ook inverdieneffecten ontstaan. Deze doen zich voor wanneer *een goede begeleiding vooraf ertoe leidt dat na plaatsing minder begeleiding (door jobcoaching) plaats hoeft te vinden*. Tijdens de training vooraf is Stam ook bezig met het trainen van de werkomgeving, waardoor de werkgever/werkplek betere ondersteuning aan de werknemer/cliënt kan bieden. De veronderstelling is dat de jobcoach van Stam hierdoor na het arbeidscontract minder begeleidingstijd nodig heeft, dan bij trajecten zonder Jobtraining. Tot slot wordt ook onderzocht *of de intensiteit van de begeleiding van invloed is op de onderzochte effecten op (duurzame) uitstroom naar werk*. Met het onderzoek wordt zicht verkregen op elementen. Het is dan uiteraard de bedoeling, dat uit die vergelijking de optimale werkwijze duidelijk wordt, zodanig dat deze ook elders toegepast kan worden.

Jobtraining bij Stam, de interventie waarvan we in dit onderzoek het effect proberen vast te stellen, betreft een training van een cliënt in een bedrijf waarbij:

- de cliënt wordt getraind op het verrichten van werkzaamheden,
- zonder dat bij voorbaat de functie al duidelijk hoeft te zijn,
- met behoud van uitkering,
- voor een periode van ongeveer drie maanden,
- met als doel een baan te verwerven in dat bedrijf,
- waarbij de werkgever de intentie onderschrijft te komen tot een aangaan van een dienstverband.

De Jobtraining bij Stam onderscheidt zich van het instrument proefplaatsing in combinatie met de begeleiding vanuit de Regeling Persoonlijke Ondersteuning (jobcoachregeling) ².

² Sinds juli 2006 is het, vanuit de voorziening persoonlijke ondersteuning (PO) mogelijk om als re-integratiebedrijf budget te krijgen voor jobcoaching bij proefplaatsing (onbetaalde baan met behoud van uitkering). Voor die datum was een arbeidsovereenkomst een voorwaarde voor de PO-regeling, die geldt voor werknemers die niet in staat te werken zonder deze vorm van begeleiding. Zijn werk te kunnen verrichten. Hierbij moet in ieder geval sprake zijn van structurele functionele beperkingen.

Een proefplaatsing biedt de mogelijkheid om voor een periode van maximaal drie maanden 'proef te draaien' op een werkplek, met als doel te komen tot een dienstverband. De werkgever spreekt daarbij de intentie uit de betrokken cliënt ook aan te nemen. Het is mogelijk al tijdens een proefplaatsing te starten met de inzet van een jobcoach vanuit de Regeling Persoonlijke Ondersteuning.

Volgens Stam de door de werkgever ervaren verplichtingen bij een Jobtraining minder groot, maar is deze wel vaker bereid een cliënt de gelegenheid te geven om te trainen voor een baan.

Bij Jobtraining staat niet bij voorbaat vast welke functie nadien vervuld wordt en is het bepalen van die functie onderdeel van de training. Bij proefplaatsing is er doorgaans sprake van een (eventueel aangepaste) vaststaande functie.

Het is niet mogelijk de training- en begeleidingskosten van de Jobtraining uit te voeren via de voorziening Persoonlijke Ondersteuning gehandicapte werknemers (PO-regeling). Een proefplaatsing kan slechts eenmaal worden ingezet bij eenzelfde werkgever, Jobtraining kan wel meer dan een maal bij dezelfde werkgever worden toegepast.

Het onderzoek is gericht op het beantwoorden van de vraag of toepassing van het instrument Jobtraining tijdens het toeleidingstraject van een jongere naar een arbeidscontract meerwaarde heeft ten opzichte van de situatie waarin geen Jobtraining vooraf heeft plaatsgevonden.

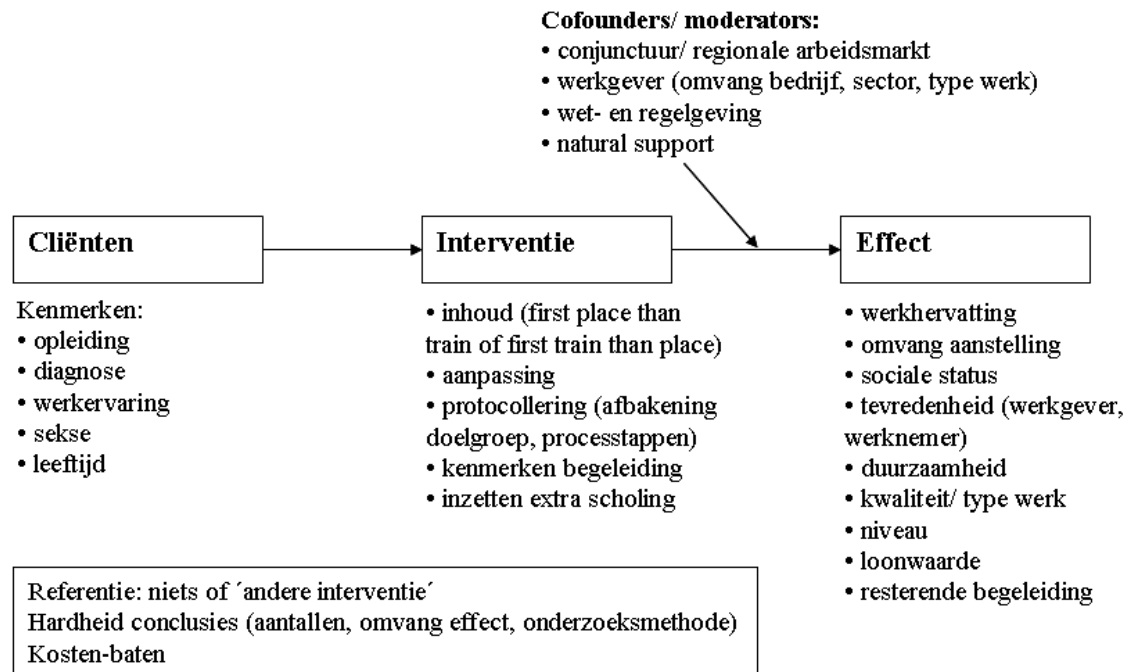
Opzet notitie

In hoofdstuk 1 geven we een korte beschrijving van de onderzoeksopzet. In hoofdstuk 2 staan de resultaten van het literatuuronderzoek centraal. De resultaten van een telefonische enquête onder andere re-integratiebedrijven dan Stam worden beschreven in hoofdstuk 3. De kernelementen uit de methode die Stam hanteert komen aan de orde in hoofdstuk 4. De Jobtraining komt daarbij apart aan de orde. De resultaten van een enquête onder werkgevers bij wie Stam een Wajonger heeft geplaatst, staan centraal in hoofdstuk 5. Het effectiviteitsonderzoek komt in hoofdstuk 6 aan bod. Tot slot wordt in hoofdstuk 7 een samenvatting gegeven van de bevindingen door het naast elkaar leggen van de informatie uit het onderzoek en de werkwijze van Stam.

1.2. Opzet en methode

In het onderzoek hebben we de effecten van de werkwijze van Stam geanalyseerd en probeerden we ook een verklaring te vinden voor de gevonden effecten. Onze aanpak was kwantitatief en kwalitatief van aard. We hanteerden voor het onderzoek het conceptueel kader weergegeven in figuur 1.1.

Figuur 1.1: Conceptueel kader onderzoek naar effectiviteit Begeleid Werken



Om de effecten van de Stam-werkwijze op de arbeidsintegratie van Wajongers te onderzoeken, worden verschillende kwalitatieve en kwantitatieve deelonderzoeken uitgevoerd:

- Een verkenning van de werkwijze van Stam door interviews met medewerkers en doornemen van beschikbare documenten;
- Literatuuronderzoek in binnen- en buitenland naar wat al bekend is over de effecten van Jobtraining, zoveel mogelijk aansluitend bij de trainingsopzet van Stam;
- Een telefonische enquête onder andere re-integratiebedrijven;
- Een expertmeeting met professionals uit het veld en de onderzoekswereld;
- Interviews met aantal werkgevers;
- Effectiviteitsonderzoek naar de resultaten van de werkwijze van Stam.

We gaan hier kort in op onze aanpak van de verschillende deelonderzoeken.

Verkenning werkwijze Stam en vergelijkbare werkwijzen

Doel van dit onderdeel was het scherp krijgen van de werkwijze van Stam: uit welke stappen bestaat de totale werkwijze Stam precies, uit welke stappen bestaat de Jobtraining (protocollair), volgen alle medewerkers dezelfde werkwijze, welke rol speelt EIM (Eigen Initiatief Model, een

begeleidingsmethodiek) en op welk moment. Door met een aantal werknemers van Stam te spreken en het handboek van Stam (met aanvullingen) door te nemen is deze verkenning uitgevoerd.

Literatuurstudie

Vervolgens is breder gekeken (in Nederland en buitenland) naar wat er al bekend is over de effecten van Jobtraining. Voor het beoordelen, bestuderen en analyseren van de literatuur en het vergelijken van de literatuur met de methode Stam hebben we ook gebruik gemaakt van het onderzoeksdesign in figuur 1. Hiermee brachten we in kaart brengen welke effecten we zijn tegengekomen in de literatuur, welke kenmerken van een interventie van invloed zijn op deze effecten en welke factoren van invloed zijn op het effect van een interventie.

Enquête onder re-integratiebedrijven

Om te onderzoeken of andere bedrijven ook gebruik maken van Jobtraining (in de trainingsopzet van Stam) en wat hun ervaringen zijn (ook om onderscheid te kunnen maken tussen effecten van job training versus invloed methode Stam) zijn een aantal re-integratiebedrijven telefonisch bevraagd. We richtten ons hierbij op de leden van de begeleid werken sector van Borea.

Expertmeeting re-integratiebedrijven

Voortbouwend op de interviews inventariseerden we in een expertmeeting met vertegenwoordigers van re-integratiebedrijven en andere deskundigen wat de mening en ervaring is van re-integratiebedrijven die ook met Jobtraining werken of met bedrijven die deze Jobtraining als een aanvulling zien. Daarnaast lieten we de deelnemers inschatten hoeveel invloed deze Jobtraining vooraf op het eindresultaat heeft of kan hebben (ook m.b.t. aantal uren jobcoaching na plaatsing). Verder inventariseerden we hoe deze Jobtraining er volgens de 'experts' idealiter uit zou moeten zien en wat dit zou moeten kosten.

Interviews met werkgevers

We interviewden werkgevers (aselecte steekproef, verspreid over verschillende cohorten/jaren, gemengd telefonisch en face-to-face) met oog op de volgende aspecten:

- Kwaliteit van de match;
- Duurzaamheid van de plaatsing;
- Ontwikkeling van de loonwaarde;
- Tevredenheid over proces en resultaat;
- Factoren die van invloed zijn op proces en resultaat (Jobtraining vooraf en/of EIM?);
- Hoe vaak heeft werkgever zaken gedaan met Stam.

Door de interviews met werkgevers is geprobeerd aanwijzingen te vinden voor factoren in de aanpak van Stam die van invloed zijn op het resultaat bepalen.

Effectiviteitsonderzoek

Via verschillende datavergelijkingen kunnen we de prestaties van Stam vergelijken met die van andere re-integratiebedrijven die werken met de Wajongdoelgroep. Via beschikbare methoden van effectiviteitsonderzoek zullen we nagaan of de Jobtraining van Stam effectief is op het terrein van plaatsingen, de duurzaamheid van plaatsingen en de kosteneffecten. Hiervoor maken we onder andere gebruik van benchmarkgegevens van UWV en gegevens van Stam.

Eindanalyse

In de meer kwalitatieve procesanalyse kijken we ook naar de mogelijkheden om de black-box te openen. We combineren onze bevindingen uit de verkenning, expertmeeting, enquête, effectmeting en interviews. Deze informatie brengen we samen met wat we als effect kunnen vaststellen, dat wil zeggen de effecten van de werkwijze van Stam op Wajongers en op werkgevers.

Vervolgens zal een synthese gemaakt worden tussen de uitkomsten uit het kwantitatieve deel en de informatie uit het kwalitatieve deel. Bekeken wordt welke factoren invloed hebben op positieve effecten en welke dat niet hebben. Dit helpt ons een beter beeld te krijgen van het effect van interventies, waardoor strategieën voor een grotere arbeidsparticipatie van Wajongers ook beter kunnen slagen.

2. Een literatuurstudie naar de effectiviteit van Supported Employment³

2.1. Inleiding

Nederland heeft in 2007 in totaal 167.000 jonggehandicapten met een Wajonguitkering. De algemene verwachting is dat het aantal Wajongers de komende jaren snel verder zal groeien. In de periode 2000-2005 is het aantal Wajongers al met de helft toegenomen, van 100 duizend naar 147 duizend (Stoutjesbeek en Berendsen, 2006). Van de 147 duizend Wajongers heeft niet meer dan 10% een baan via een reguliere werkgever. Ongeveer 15% werkt via een SW bedrijf. Dat betekent dat 75% van de Wajongers niet of nauwelijks werkzaam is en dus ook weinig contact heeft met de arbeidsmarkt. Een onwenselijke situatie voor zowel de maatschappij als de Wajongers zelf. Om de kansen voor de groeiende groep Wajongers op een reguliere baan te vergroten, is het van het grootste belang dat de mogelijkheden tot (re-)integratie in het reguliere arbeidsproces worden vergroot. Een van de noodzakelijke stappen bij het vergroten van deze mogelijkheden is het onderscheiden van effectieve (re-)integratiemethoden.

Eén van de methoden die de laatste jaren flink in opkomst is, is Supported Employment (SE). Supported Employment wordt in Nederland vaak vertaald met 'Begeleid Werken' en de methode wordt inmiddels breed gezien als een effectieve (succesvolle) methode om mensen met een beperking naar de arbeidsmarkt (terug) te leiden en volwaardig te laten participeren. Het bewijs voor de stelling dat SE effectief is, is echter zeer versnipperd en het is de vraag of SE inderdaad wel zo effectief is en welke onderliggende factoren van deze methode dan vooral bijdragen aan die effectiviteit. In dit hoofdstuk brengen wij vanuit de hedendaagse literatuur de effectiviteit van SE en onderliggende factoren in kaart. Daarmee trachten wij een antwoord te krijgen op de vraag: "Hoe effectief is Supported Employment en welke onderliggende factoren van SE zijn bepalend voor deze effectiviteit?"

In dit hoofdstuk wordt zeer veel literatuur besproken en zijn er tal van verwijzingen. Voor de lezers die de kern van de opbrengsten van de literatuurstudie willen weten, verwijzen wij naar paragraaf 2.6 en 2.7.

Onderzoeksmethode

Hoofdstuk 2 is gebaseerd op een literatuuronderzoek dat Vilans heeft uitgevoerd voor re-integratiebedrijf Stam. Het literatuuronderzoek richtte zich op effect-metingen en literatuurreviews vanaf 1995 tot heden. Er is gezocht in de volgende (literatuur)databases: psyinfo, pubmed, OSH-rom en picarta. Wij hebben hierbij gebruik gemaakt van de citatie-groeimethode. Voor de eerste zoekactie hebben we gebruik gemaakt van de volgende zoektermen: Supported Employment en disabilities/ people with disabilities, gekoppeld aan een of meer van de volgende termen: Jobtraining (job-training); training on the job; coaching on the job; place, then train; train, then place; direct support; vocational training.

³ De inhoud van dit hoofdstuk en hoofdstuk 3 zijn tevens gezamenlijk verschenen als artikel in NTZ, Nederlands Tijdschrift voor de Zorg aan mensen met verstandelijke beperkingen, nr. 4 -2007 met als titel: Hoe effectief is Supported Employment? Een literatuurstudie naar de effectiviteit van Supported Employment, door A.M.J. te Peele, A. Mulder (Vilans), W.S. Zwinkels en J.M.A.F. Sanders (TNO).

In het onderzoek zijn 120 titels gescand. Dit leverde zes artikelen op die betrekking hebben op een experimenteel onderzoek (gerandomiseerd gecontroleerde experimenten, zie o.a. Wallace en Tauber, 2004; Lattimore et al., 2006). De grootte van de onderzochte groep varieerde van minimaal 35 tot maximaal 219 personen. Verder vonden we drie metastudies waarin een overzicht van studies wordt gegeven, waaronder ook experimentele onderzoeken (Corrigan en McCracken, 2005; Crowther et al., 2001; Bond et al., 1997b). De meeste studies zijn experimenten waarin twee verschillende interventies worden vergeleken, bijvoorbeeld SE met de standaard ondersteuning van de gemeente of SE met pre-vocational training (Corrigan en McCracken, 2005; Crowther et al., 2001). Er zijn geen artikelen gevonden waarin een interventie wordt vergeleken met een situatie waarin geen interventie plaatsgevonden heeft.

Tien andere artikelen die we hebben bestudeerd, beschrijven vooral niet-experimenteel onderzoek, waarbij vaak verschillende onderzoeksmethoden naast elkaar gebruikt worden. De input komt vooral uit dossiers, vragenlijsten voor jobcoaches en soms ook deelnemers, verschillende interviewvormen, urenregistraties et cetera. In deze onderzoeken varieerde de onderzochte groep van 5 tot 1861 personen. Op deze informatie zijn verschillende analyses toegepast, waarbij er meestal een vergelijking van de werkstatus (of andere effectmaten) wordt gemaakt tussen de situatie voor en na de interventie (pre-post studies).

Bij het bestuderen van de beschikbare literatuur keken we allereerst naar de effectiviteit van SE ten opzichte van andere re-integratiemethoden. Daarnaast hebben we ons gericht op verschillen in effectiviteit tussen en binnen SE-programma's. Om de effectiviteit van onderliggende factoren van SE vast te stellen wordt zowel naar SE-unieke factoren gekeken (bijvoorbeeld First place, then train) als naar factoren die bij re-integratie in het algemeen een rol spelen (mate van ondersteuning door een jobcoach).

In een expertmeeting met vertegenwoordigers vanuit onderzoek, beleid en uitvoering is een check gedaan op volledigheid van de gevonden studies en zijn eventuele lacunes aangevuld. Verder is in de expertmeeting gekeken naar de interpretatie, reikwijdte en praktische relevantie van de studies.

De meeste effectmetingen en metastudies die in hoofdstuk 2 worden besproken hebben betrekking op het vinden en/of het behouden van betaald werk, het salaris en het aantal contractueel afgesproken uren. In een beperkt aantal studies wordt daarnaast aandacht besteed aan effecten op het functioneren van de werknemer, zoals nauwkeurigheid van werken, werktempo en benodigde ondersteuning. Andere effectmaten die onderwerp van studie zijn, zijn de tevredenheid over werk, de tevredenheid over de kwaliteit van het leven in het algemeen en de gezondheid. Ten slotte zijn er studies die kijken naar economische effecten van SE voor individu, overheid en maatschappij.

Leeswijzer

Om effecten van SE goed te kunnen duiden, geven we allereerst een toelichting op Supported Employment (SE). Het begrip SE slaat zowel op het beoogde resultaat als op de gehanteerde methode. Beide begrippen worden hieronder beschreven. Vervolgens worden aan de hand van de beschikbare literatuur de (baangerichte en economische) effecten van Supported Employment besproken. Daarna worden de effecten van de onderliggende aspecten van Supported Employment beschreven. Hierbij wordt aandacht besteed aan baangerichte effecten, economische effecten en effecten op het functioneren van de werknemer/de kwaliteit van het arbeidzame leven. De aspecten die worden behandeld zijn achtereenvolgens het 'First place, then train'-principe, aanvullende externe training, mate van ondersteuning door een jobcoach, directe en natuurlijke ondersteuning, en niet-werkgerelateerde ondersteuning. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van de belangrijkste conclusies en enkele aanbevelingen voor verder onderzoek.

2.2. Een definitie van Supported Employment als beoogd resultaat

Vrij vertaald betekent SE 'begeleid werken'. Een veel gehanteerde definitie is 'Competitief en betaald werk op een geïntegreerde werkplek met langdurige/blijvende ondersteuning voor personen met een ernstige beperking/handicap' (zie ook Hanley-Maxwell et al., 1998).

SE is ontstaan in de Verenigde Staten en is oorspronkelijk ontwikkeld voor personen met een verstandelijke beperking. SE is gebaseerd op het principe dat met de juiste begeleiding zelfs mensen met ernstige handicaps kunnen en moeten worden geïntegreerd op de arbeidsmarkt (Ketelaars en van Weeghel, 1994). Dit concept is gegrond op de overtuiging dat regulier en betaald werk leidt tot een verbetering van de kwaliteit van leven van personen met een handicap: werk en daarvoor een salaris ontvangen zou leiden tot meer onafhankelijkheid, een beter zelfbeeld en een groter sociaal netwerk.

Uitgaand van bovenstaande definitie moet SE aan vier basiscriteria voldoen betreffende 1) het soort werk, 2) de locatie waar het werk plaatsvindt, 3) de doelgroep en 4) de mate van ondersteuning, oftewel SE is

1. competitief en betaald werk,
2. op een geïntegreerde werkplek,
3. gericht op personen met een ernstige beperking/handicap,
4. met langdurige/blijvende ondersteuning.

Competitief en betaald werk

The World Association for Supported Employment (WASE) definieert competitief en betaald werk als werk waarvoor de SE-werknemer hetzelfde salaris betaald krijgt als een werknemer zonder beperkingen (www.nvsupport.nl). Uit analyse van diverse SE-programma's (zie o.a. Conley, 2003) blijkt echter dat werk dat onder de noemer SE wordt geschaard in veel gevallen minder oplevert dan het minimumloon. Oorzaken hiervoor zijn dat banen voor werknemers met een beperking vaak op de persoon moeten worden aangepast en/of dat de productiviteit van de SE-werknemer lager is dan vereist. In strikte zin gaat het hier dan niet om competitieve banen. Wilson (2003) maakt de discrepantie tussen theorie en praktijk zichtbaar door onderscheid te maken tussen een 'echte baan' en 'echt werk'. Een 'echte baan' is hier de zogenaamde competitieve baan en 'echt werk' is werk dat is aangepast op de mogelijkheden van de SE-werknemer, maar dat wel noodzakelijk is en in een reguliere werksetting wordt uitgevoerd.

Geïntegreerde werkplek

Onder een geïntegreerde werkplek wordt een werkplek verstaan waar de gehandicapte werknemer zowel fysiek als sociaal geïntegreerd is in de werkomgeving. Dit blijkt niet altijd het geval te zijn. In SE zijn ook werkvormen waar met name het sociale contact met niet-gehandicapte werknemers beperkt is. Bijna een kwart van de SE-banen in Amerika betreft werkgelegenheid die in groepsvorm wordt aangeboden (Wehman et al., 1998). In deze vorm van SE werken meerdere SE-werknemers op dezelfde werklocatie of in een collectief dat contractueel diensten uitvoert en is er één jobcoach die hen ondersteunt. Mits er geen expliciete aandacht aan wordt besteed is de integratie en dan met name de sociale integratie bij SE in groepsvorm dus vrij beperkt.

Gericht op personen met een ernstige beperking/handicap

Onder ernstige beperkingen/handicaps worden verschillende soorten beperkingen en handicaps verstaan. Belangrijkste doelgroepcriterium is echter niet het soort beperking/handicap maar de constatering dat iemand zonder langdurige/blijvende ondersteuning geen baan zal kunnen krijgen en/of behouden (Hanley-Maxwell et al., 2002). Uit onderzoek (o.a. Wehman, 1988; Wehman et al., 1998) blijkt dat in de praktijk SE relatief weinig wordt ingezet voor mensen met de meer ernstige handicaps/beperkingen. Vaak zijn er niet voldoende financiële middelen beschikbaar voor langdurige/blijvende ondersteuning en zijn de eisen die werkgevers stellen te hoog. Daarom worden deelnemers met name geselecteerd op grond van de ingeschatte kans om passend werk te vinden, de financiële noodzaak om een baan te vinden en de mogelijkheid om subsidies te verwerven. Ook de vraagkant van de arbeidsmarkt speelt hierbij een belangrijke rol

Langdurige/blijvende ondersteuning

Tot slot de mate van ondersteuning. Het blijkt dat werk dat geschaard wordt onder de noemer SE niet altijd gepaard gaat met langdurige, laat staan blijvende, ondersteuning. In Nederland wordt veelal gestreefd naar het bereiken van een werksituatie waar na verloop van tijd minder/geen ondersteuning van buitenaf aanwezig is. De SE-werknemer is dan voornamelijk afhankelijk van de ondersteuning die de werkgever of naaste collega's bieden.

Geconcludeerd kan worden dat de praktische definitie van SE iets breder is dan de meer ideële definitie aan het begin van deze paragraaf. In feite is SE 'Betaald werk met in beginsel intensieve ondersteuning voor personen met een beperking/handicap, waarbij gestreefd wordt naar een uurloon dat minstens gelijk is aan het minimumloon en waarbij de werknemer zoveel als mogelijk geïntegreerd is in de werkomgeving'.

2.3. Een definitie van Supported Employment als methode

Wanneer men SE als methode definieert dan kijkt men in feite naar de verzameling van diensten die SE bewerkstelligen en in stand houden.

In Nederland wordt de volgende definitie gehanteerd: "Supported Employment is het totaal aan activiteiten, middelen en faciliteiten dat ondersteuning biedt aan werknemers met een handicap om deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces en/of hun baan te behouden" (Heijster en Van Kamp, 1993).

De meest onderscheidende componenten van de SE-methode (ten opzichte van andere re-integratie-programma's) zijn:

- tijdstip van plaatsing in de reguliere werkpraktijk: snel na de start van een SE-traject onder het motto 'First place, then train';
- hieruit volgend de locatie van training: training on the job;
- de mate van ondersteuning: langdurige of zelfs blijvende ondersteuning;
- de vraaggerichte en individuele aanpak gericht op cliënt en werkgever.

In de literatuur staat het uiteindelijke doel om te komen tot een betaalde baan centraal. Een (marktconform) salaris bij de start van de plaatsing in de reguliere werkpraktijk lijkt geen strikte noodzaak te zijn. In deze notitie spreken we daarom van plaatsing op het moment dat er een afspraak met een werkgever is om op de werkplek te werken en trainen, ongeacht of hier direct een salaris tegenover staat.

Meer traditionele re-integratieprogramma's hanteren vaak de 'First train, then place' aanpak. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat alvorens mensen te plaatsen, zij eerst over voldoende vaardigheden dienen te beschikken en werkrijp moeten worden gemaakt. Deelnemers krijgen training op een school/trainingsinstituut of in een beschutte werkomgeving (bijvoorbeeld de sociale werkvoorziening). Daarna wordt pas overgegaan tot het proces van werk zoeken en vinden. De SE-methode gaat ervan uit dat het aanleren van de juiste (voor de functie geschikte) vaardigheden het beste op de werkplek zelf kan plaatsvinden. Het voordeel van de 'First place, then train' aanpak is dat er geen omschakeling hoeft te worden gemaakt van geleerde vaardigheden naar de praktijk. Tevens geeft het zicht op belemmeringen op de werkplek, waar direct op ingespeeld kan worden. Daarnaast biedt training op de werkplek het voordeel dat er positieve rolmodellen (directe collega's op de werkplek) aanwezig zijn.

In een SE-traject zijn een aantal belangrijke (soms overlappende) stappen te onderscheiden, die op verschillende wijze kunnen worden gecombineerd (zie ook Ketelaars en van Weeghel, 1993; Hanley-Maxwell et al., 2002; Hoekstra et al., 2004):

1. analyse/assessment deelnemer;
2. identificeren en werven van banen/werkmogelijkheden;
3. job-analyse;
4. matching en plaatsing;
5. training en coaching op werkplek;
6. langdurige of blijvende ondersteuning.

Stap 1 - 3

Met name de eerste drie stappen lopen door elkaar heen. Een re-integratiebedrijf of begeleidwerkenorganisatie is continu op zoek naar banen voor (potentiële) deelnemers. Zodra een jobcoach een baan op het oog heeft, zal deze beginnen met het analyseren van de geschiktheid van deze baan voor een klant. Tegelijkertijd geldt dat zodra een deelnemer zich aanmeldt voor een SE-traject, de jobcoach zal beginnen met kijken welke baan geschikt voor hem is.

Stap 4 - 6

Stap 4 (matching en plaatsing) volgt als afsluiting op stap 1-3, waarna de meest essentiële stap (stap 5) van start gaat: training en coaching op de werkplek. In SE kunnen diverse vormen van training- en coaching worden onderscheiden. Grofweg wordt er een tweedeling gemaakt naar zogenaamde direct support oftewel *directe begeleiding* en natural support oftewel *natuurlijke begeleiding*. Onder *directe begeleiding* wordt onder andere verstaan trainen van algemene of basisvaardigheden en ondersteuning bij de uitvoering van het werk door de jobcoach. *Natuurlijke begeleiding* (begeleiding uit de natuurlijke omgeving) kan worden bevorderd door in het SE-traject de niet-gehandicapte medewerkers en de werkgever actief te betrekken bij het integratieproces. Bijvoorbeeld door niet-gehandicapte collega-werknemers te trainen in het ondersteunen van gehandicapte werknemers.

Stap 6 (langdurige of blijvende ondersteuning) ten slotte, is eigenlijk één allesomvattende stap die van start gaat bij stap 1 en pas eindigt als de deelnemer geen enkele ondersteuning meer nodig heeft.

Langdurige/blijvende ondersteuning kan bestaan uit:

- training en coaching zoals genoemd in stap 5;
- evaluerende gesprekken met deelnemer en/of werkgever;
- het starten van een nieuw SE-traject bij (on)vrijwillige werkloosheid;
- niet-werkgerelateerde ondersteuning.

Onder niet-werkgerelateerde ondersteuning valt onder andere ondersteuning op het gebied van (geestelijke) gezondheid. Deze vorm van ondersteuning speelt

vaak een belangrijke rol in SE voor personen met een psychiatrische ziekte. SE voor deze doelgroep wordt ook wel Individual Placement and Support (IPS) genoemd. Centraal in IPS staat een geïntegreerde dienstverlening gericht op zowel gezondheid als werk.

2.4. Effecten van Supported Employment

In deze paragraaf komen onderzoeken aan de orde die gericht zijn op de effectiviteit van SE ten opzichte van andere re-integratiemethoden en verschillen in effectiviteit tussen SE-programma's. De onderzoeken beschrijven met name baangerichte en economische effecten van SE.

Baangerichte effecten

Bond et al. (1997b) concludeerden op basis van 6 experimentele studies dat SE meer effect had dan traditionele programma's (voornamelijk 'First train, then place' aanpak). 58% van de deelnemers aan SE vond een baan ten opzichte van 21% van de deelnemers in traditionele programma's. Lehman et al. (2002) komen tot dezelfde conclusie. Uit een experimenteel onderzoek blijkt dat IPS, oftewel Individual Placement and Support, een uitgebreide vorm van SE voor personen met een ernstige psychiatrische ziekte, leidt tot een grotere baankans dan 'normale' psychosociale rehabilitatie. Daarnaast concluderen zij dat IPS *niet* leidt tot een grotere kans op baanbehoud en vinden zij bij personen die een baan hebben gevonden geen verschil in zoekduur, salaris en aantal uren dat men werkt (tussen IPS en andere rehabilitatiemethoden).

Dat SE leidt tot een grotere baankans dan andere re-integratiemethoden blijkt ook uit onderzoek naar de mate waarin SE-programma's de SE-methodiek volgen. In diverse onderzoeken is gekeken in hoeverre de SE-principes daadwerkelijk worden toegepast. (o.a. Drake et al., 1996; Becker et al., 2001; Becker, Xie et al. 2006). Hierbij werd gebruik gemaakt van een zogenaamde SE Fidelity Scale (Bond et al., 1997a). Dit is een vragenlijst waarin onderwerpen aan bod komen als criteria voor deelname aan SE, caseload, de taken van de jobcoach, de geboden diensten, geïntegreerde dienstverlening op het gebied van gezondheid en werk, individuele aanpak, snelheid plaatsing, diversiteit in baanmogelijkheden, langdurige/ blijvende ondersteuning en mobiliteitsondersteuning. Uit deze onderzoeken komt naar voren dat de kans op een baan bij programma's die de SE-principes in sterke mate toepassen groter is dan bij programma's die de SE-principes in mindere mate toepassen.

Economische effecten

Aarts en Been hebben in 2000 een onderzoek naar de doelmatigheid en effectiviteit van SE uitgevoerd. Zij hebben op basis van 53 dossiers van Wajongcliënten die in 1997 of later een SE-traject zijn gestart (en geplaatst zijn), een prognose gemaakt van de kosten en baten binnen een periode van 25 jaar. De betreffende Wajongcliënten waren volledig arbeidsongeschikt bij aanvang van het traject en het merendeel van deze cliënten heeft een verstandelijke handicap. De uitkomst van de prognose was een (licht) positief saldo. Voor 45% tot 90% van de cliënten zouden de kosten worden terugverdiend na 9 tot 10 jaar. Voor de overige cliënten zouden de kosten nooit worden terugverdiend.

Overigens merken de onderzoekers op dat de uitkomsten gevoelig zijn voor de (optimistische) veronderstellingen. Verondersteld wordt dat cliënten die op het tijdstip van analyse een baan hebben, 25 jaar onafgebroken aan het werk blijven tegen hetzelfde loon. Van cliënten wiens dienstbetrekking is beëindigd wordt

aangenomen dat zij niet meer aan werk komen en gedurende 25 jaar een Wajong-uitkering zullen ontvangen.

2.5. Effecten onderliggende factoren van Supported Employment

Deze paragraaf gaat in op de effectiviteit van onderliggende factoren van SE. Zowel de SE-unieke factor, *eerst plaatsen dan trainen* ('First place, then train') en factoren die bij re-integratie in het algemeen een rol spelen, zoals *de mate van ondersteuning door een jobcoach, aanvullende externe trainingen, directe en natuurlijke begeleiding* en *algemene niet-werkgerelateerde ondersteuning* komen aan de orde.

Bij deze factoren is gekeken naar de gevonden effecten. De volgende effecten zijn beschreven: *baangerichte effecten, effecten op het functioneren van de werknemer, kwaliteit van het (arbeidzame) leven* en *economische effecten*.

Eerst plaatsen dan trainen (First place, then train)

Een belangrijk kenmerk van SE is dat een SE-deelnemer snel na de start van een traject geplaatst wordt in een bedrijf/baan en daarna op die werkplek getraind wordt. Bond et al. concluderen in hun literatuurreview van 1997(a) dat het vermijden van training voorafgaand aan plaatsing één van de twee kenmerken van SE is met de meeste empirische steun.⁴

Baangerichte effecten

Andere, meer recente literatuurreviews ondersteunen de conclusie van Bond. In een literatuurstudie van Corrigan en McCracken (2005) worden de resultaten van 'First place, then train' programma's met die van 'First train, then place' programma's vergeleken. Het blijkt dat deelnemers in 'First place, then train' programma's over het algemeen vaker werk vinden/terugkeren naar werk dan deelnemers in 'First train, then place' programma's. In bijvoorbeeld het onderzoek van Bond et al. (1995) is het percentage deelnemers dat een baan vindt bij 'First place, then train' 59% tegen 29% bij 'First train, then place'. In het onderzoek van Bond en Dincin (1986) had volgorde van plaatsing en training echter geen effect op het vinden van werk. Wel werd in dit onderzoek een effect gevonden op de duurzaamheid van het werk. Personen die geplaatst werden voor training waren gemiddeld langer werkzaam dan personen die training kregen voor plaatsing op een werkplek.

Ook Crowther et al. (2001) concluderen op basis van een analyse van diverse experimentele onderzoeken dat 'First place, then train' een effectievere manier is om mensen toe te leiden naar werk dan 'First train, then place'. De analyse over in totaal 484 deelnemers, wees uit dat 'First place, then train' leidt tot een grotere kans op het vinden van een baan dan 'First train, then place'. Na respectievelijk 6, 12, 18 en 24 maanden had respectievelijk 30%, 34%, 30% en 15% van de deelnemers uit de 'First place, then train' groep een baan. In de 'First train, then place' groep lagen deze percentages op respectievelijk 6%, 12%, 11% en 5%.⁵

⁴ Het tweede kenmerk van SE met empirische steun is geïntegreerde dienstverlening gericht op zowel (geestelijke) gezondheid als werk. Deze vorm van ondersteuning wordt geboden aan een selecte doelgroep (personen met een psychische ziekte) en wordt in de paragraaf over algemene niet-werkgerelateerde ondersteuning nader besproken.

⁵ Deze percentages zijn gebaseerd op verschillende aantallen proefpersonen, aangezien niet in alle onderzoeken op dezelfde tijdstippen metingen werden verricht: na 6 en na 18 maanden (n = 364); na 12 maanden (n = 484); na 24 maanden (n = 155).

Aangezien de geanalyseerde onderzoeken in bovengenoemde reviews experimenteel van aard zijn en er in de meeste onderzoeken sprake was van aselechte toewijzing aan programma's, kan worden geconcludeerd dat het gevonden effect van SE toe te wijzen is aan de inhoud van SE en niet aan (kenmerken van) de deelnemers van SE.

Effect op functioneren werknemer/kwaliteit van arbeidzame leven

Een andere studie waarin training voorafgaand aan plaatsing tot positieve resultaten leidde is de exploratieve studie van Rollings et al. (2002, genoemd in Corrigan et al., 2005). De deelnemers van 'First train, then place' programma's rapporteerden betere relaties met collega's dan deelnemers van 'First place, then train' programma's.

Economische effecten

Clark et al. (1998) concluderen dat de volgorde van plaatsing en training geen verschil oplevert in financieel economisch opzicht. Zij voerden een experiment uit waarin deelnemers aselekt werden toegewezen aan een programma met vaardigheidstraining in groepsverband voorafgaand aan plaatsing of een IPS-programma met training na plaatsing. Voor beide programma's werd een kostenbaten analyse uitgevoerd. Hierbij werden onder andere inkomen, uitkeringen en subsidies, medische kosten en re-integratiekosten meegenomen. Het bleek dat de netto-opbrengsten, vanuit meerdere oogpunten bekeken (maatschappij, overheid en individu), van beide programma's positief waren maar niet significant van elkaar verschilden.

Aanvullende externe training

Zoals al in de vorige paragraaf reeds aan de orde is gekomen worden SE-deelnemers getraind in een reguliere arbeidssetting, op de werkplek. Externe training, buiten de werkplek, is geen vast onderdeel van SE, maar vormt soms wel een *extra* onderdeel in SE, naast de training op de werkplek. Het principe van een snelle plaatsing blijft hierbij echter centraal staan. De externe training start vaak in de periode dat men een baan zoekt of net met een baan begonnen is in plaats van voorafgaand aan het proces van werk zoeken. Het gaat hier bijvoorbeeld om trainingen gericht op algemene vaardigheden of gericht op omgaan met de beperkingen en ontwikkelen van compenserende vaardigheden.

Baangerichte effecten

Wallace en Tauber (2004) keken naar het effect van een externe vaardigheidstraining, als aanvulling op IPS⁶, op baanbehoud (geoperationaliseerd als aantal banen). Zij gaan er hierbij vanuit dat baanbehoud de voorkeur heeft boven van baan veranderen omdat dit laatste demoraliserend kan werken op IPS-deelnemers. De helft van de 42 onderzochte deelnemers (aselechte steekproef van personen met een psychiatrische ziekte en een problematisch arbeidsverleden) ontving als aanvulling op het IPS-programma, een externe vaardigheidstraining. Het betrof een training gericht op algemene vaardigheden om een baan te behouden. Deze training startte vrij snel na aanvang van het programma; in de periode dat men op zoek was naar werk of net begonnen was met een baan en training op de werkplek. Het bleek dat deelnemers die de extra training kregen, gedurende het project minder vaak van baan veranderden

⁶ Zie voor meer informatie over IPS paragraaf 3.

(minder banen hadden) dan deelnemers zonder externe training⁷. Uit het onderzoek wordt echter niet duidelijk of de deelnemers die vaker van baan veranderden ook relatief langer zonder werk zaten. Er werd namelijk niet gekeken naar de werkloosheidsduur. Verder had de training geen effect op de hoogte van het inkomen en het aantal uren dat men werkte.

Bij het onderzoek van Mueser et al. (2005) was de training inhoudelijk vergelijkbaar met de training uit het onderzoek van Wallace en Tauber (2004). In dit onderzoek werd echter geen significant effect gevonden van de externe training op het aantal baanveranderingen (banen), het behouden van werk, de hoogte van inkomen en de behoefte aan extra ondersteuning⁸. De onderzoekers geven aan dat het ontbreken van dergelijke effecten mogelijk ligt aan de hoge succesrate van het SE-programma op zich. De deelnemers (personen met een psychiatrische ziekte) in dit onderzoek hadden een hoog opleidingsniveau, waardoor de kans op succes (baan krijgen en behouden) zonder externe training al redelijk groot was en de behoefte aan een aanvullende training dus klein.

McGurk et al. (2005) hebben gekeken naar het effect van een externe training, als aanvulling op SE, op de kans op werk. Het betrof een cognitieve training via de computer die als doel had mensen succesvoller te laten zijn in hun baan door het verbeteren van cognitieve functies (o.a. aandacht, concentratie, geheugen, psychomotorische snelheid). De deelnemers aan het SE-programma waren wederom personen met een psychiatrische ziekte en een problematisch arbeidsverleden die aselect werden toegewezen aan SE met of SE zonder training. Zij konden zelf bepalen wanneer de training van start ging: tegelijkertijd met de jobsearch of (deels) voorafgaand aan de jobsearch. Deelnemers die de cognitieve training hadden gevolgd, hadden meer kans op een baan dan personen die geen training hadden gevolgd.

Het verschil tussen de gevonden effecten in de onderzoeken van Wallace en Tauber (2004) en McGurk et al. (2005) en het onderzoek van Mueser et al. (2005) kan verklaard worden vanuit een verschil in de onderzoeksgroep. Het onderzoek van Mueser et al. was niet beperkt tot personen met een problematisch arbeidsverleden en betrof vooral mensen met een hoog opleidingsniveau. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat aanvullende training alleen moet worden ingezet voor personen met een kleine slaagkans op de arbeidsmarkt (af te lezen aan opleidingsniveau, mate van angst en motivatie, arbeidsverleden etc.).

Jones et al. (2001) hebben het effect onderzocht van een extra training van algemene, niet-baanspecifieke vaardigheden (onder andere omgaan met geld en persoonlijke hygiëne). Het ging hierbij om een externe training, voorafgaand aan de plaatsing en training op de werkplek. Ze hebben gebruikgemaakt van evaluatiegegevens betreffende 1861 SE-deelnemers met een ernstige psychische ziekte uit diverse programma's (in 21 organisaties binnen de GGZ) geanalyseerd. Deze extra training vooraf bleek bepalend te zijn voor het verkrijgen van werk. Onder de deelnemers die in een SE-programma zaten met een training voorafgaand aan plaatsing was het percentage deelnemers dat een baan kreeg groter dan onder deelnemers die in een SE-programma zaten zonder een dergelijke training. Geconcludeerd werd dat deze vorm van training psychologische barrières wegneemt om te gaan werken.

⁷ Alleen de deelnemers die een baan vonden gedurende de onderzoeksperiode (18 maanden) werden meegenomen in de analyse: 34 deelnemers, 17 per groep. Er waren oorspronkelijk 42 deelnemers, waarvan er 5 afvielen tijdens de studie. 3 hebben er dus geen baan gevonden.

⁸ Enige effect van de externe vaardigheidstraining was een grotere kennis over de geleerde vaardigheden.

Effecten op het functioneren van de werknemer/de kwaliteit van het arbeidzame leven

Aanvullende externe training blijkt ook invloed te hebben de kwaliteit van het (arbeidzame) leven en het functioneren van de werknemer. Deelnemers aan een IPS-programma die een aanvullende algemene vaardigheidstraining kregen waren meer tevreden over hun baan dan deelnemers die deze training niet kregen (Wallace en Tauber, 2004). De cognitieve training in het onderzoek van McGurk et al. (2005) had een positief effect op het cognitieve en psychopathologische functioneren van de deelnemers.

Mate van ondersteuning door de jobcoach

Binnen re-integratieprogramma's in het algemeen, maar juist ook binnen SE speelt de jobcoach een belangrijke rol. Voor re-integratie in het algemeen is het dan ook relevant om te weten in welke mate jobcoachondersteuning zou moeten worden aangeboden om optimaal effect te hebben.

Baangerichte effecten

Het eerder genoemde onderzoek van Jones et al. (2001) wijst uit dat de mate van ondersteuning (aantal uren) sterk bepalend is voor het vinden van een baan. Deelnemers die een baan vonden, hadden meer uren ondersteuning gekregen dan deelnemers die geen baan vonden. Er kunnen uit dit onderzoek geen richtlijnen worden gehaald over hoeveel uren ondersteuning zou moeten worden gegeven om de kans op een baan zo groot mogelijk te maken. Verder valt op dat de definitie van SE in dit onderzoek erg ruim is. Zo worden er in de geanalyseerde SE-programma's ook vormen van ondersteuning gegeven die niet SE-specifiek zijn (bijvoorbeeld training voorafgaand aan plaatsing).

De mate van ondersteuning die per individu wordt geboden hangt samen met de caseload van de jobcoach. Hoe groter de caseload, hoe minder tijd de jobcoach kan besteden aan elke persoon. Wat de ideale caseload is voor jobcoaches is niet duidelijk (Ketelaars en van Weeghel, 1993). De caseload van jobcoaches varieert doorgaans van 8 deelnemers tot 20 deelnemers per jobcoach. Ook zijn er extreme voorbeelden (voornamelijk uit de VS) bekend van jobcoaches die slechts 1 of 2 deelnemers op continue basis begeleiden. In de SE Fidelity Scale wordt een caseload van maximaal 25 deelnemers als meest ideaal (hoogste mate van trouw aan SE-principes) gezien. De verschillen in caseload hangen logischerwijs samen met de ernst van de beperking/handicap, maar ook met de gekozen taakverdeling, het inzetten van vrijwilligers en natuurlijke ondersteuning van collega's.

Directe en natuurlijke begeleiding

Training en begeleiding op de werkplek kunnen op grofweg twee manieren worden aangeboden. Direct, door een jobcoach of natuurlijk, door de sociale omgeving van de SE-werknemer (onder andere collega's en werkgever). Bij SE wordt er in principe altijd enige directe begeleiding gegeven. Aan natuurlijke begeleiding wordt doorgaans minder aandacht besteed. Diverse onderzoeken wijzen echter uit dat deze vorm van begeleiding de effectiviteit van een SE in positieve zin beïnvloedt.

Natuurlijke begeleiding benadrukt het belang van sociale inclusie en het gevoel erbij te horen voor succesvolle (re)integratie. Wanneer er niet óók aandacht wordt besteed aan natuurlijke begeleiding dan kan directe begeleiding echter leiden tot isolatie (Marrone et al., 1995). Vanuit dit oogpunt is het dus wenselijk om natuurlijke begeleiding te stimuleren.

Om natuurlijke begeleiding te stimuleren/creëren moet er openheid zijn over de mogelijkheden en beperkingen van de potentiële werknemer. Dit is echter niet altijd het geval. Met name als het gaat om personen met een psychische ziekte,

worden (potentiële) werkgevers niet altijd geïnformeerd over het ziektebeeld van een persoon.

Baangerichte effecten

Uit een analyse van (de gegevens van deelnemers aan) 13 bestaande SE-programma's (Mank et al., 2000) blijkt dat een hoge mate van directe begeleiding (ondersteuning van externe jobcoach op werkplek) negatief gerelateerd is aan het aantal maanden dat men werkzaam is. SE-deelnemers met relatief veel uren directe begeleiding waren gemiddeld korter werkzaam dan SE-deelnemers die relatief weinig uren directe begeleiding kregen⁹. Daarnaast is de mate van directe begeleiding negatief gerelateerd aan de hoogte van het salaris.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat (het stimuleren van) natuurlijke begeleiding (hier gedefinieerd als training van directe collega's van de gehandicapte medewerker op de werkvloer) positief gerelateerd is aan de hoogte van het salaris. Met name bij SE-deelnemers die veel directe begeleiding krijgen is het effect van training van directe collega's op salaris groot.¹⁰ De hoogste salarissen zijn echter nog steeds te vinden bij SE-deelnemers waar (relatief) weinig directe begeleiding wordt gecombineerd met een medewerkertraining.

Effecten op het functioneren van de werknemer/de kwaliteit van het arbeidzame leven

In het onderzoek van Mank et al. (2000) werden ook relaties gevonden tussen directe en natuurlijke begeleiding en het functioneren van de werknemer/de kwaliteit van het arbeidzame leven. SE-werknemers met relatief veel directe begeleiding waren minder geïntegreerd op de werkplek en werden in mindere mate als een 'normale' werknemer gezien/behandeld dan SE-werknemers met relatief weinig directe begeleiding¹¹. Natuurlijke begeleiding is daarentegen positief gerelateerd aan de mate waarin de SE-medewerker is geïntegreerd en waarin hij als normale niet-gehandicapte werknemer wordt gezien/behandeld.

Opgemerkt moet worden dat de gevonden relaties/effecten in het onderzoek van Mank et al. (2000) niet persé causaal van aard zijn. De mate van directe begeleiding is namelijk mede afhankelijk van de ernst van de handicap en de kans op (re-integratie)succes. Juist personen met weinig re-integratiemogelijkheden krijgen relatief veel directe begeleiding. Het is heel goed mogelijk en zelfs voor de hand liggend, dat deze personen met minder directe begeleiding nog minder succesvol re-integreren.

In een andere analyse op basis van dezelfde gegevens (Mank et al., 1999) wordt dieper ingegaan op (de kenmerken van) natuurlijke begeleiding. Het bleek dat onder andere locatie, aard en startpunt van training van directe collega's van invloed waren op de hoogte van het salaris, de sociale integratie en de tevredenheid van de SE-werknemer. Het salaris was hoger en de mate van sociale integratie was groter bij bedrijven waar training plaatsvond op de werkplek, de training formeel en gepland was en de training van start ging voordat de SE-werknemer was geplaatst. De tevredenheid van de SE-werknemer was ook groter wanneer de training formeel en gepland was en de training van start ging voor plaatsing van de SE-werknemer.

⁹ Er worden 3 niveaus van directe begeleiding onderscheiden: minder dan 1 uur per week, 1 - 3 uur per week en 4 uur of meer per week.

¹⁰ Interactie-effect directe en natuurlijke begeleiding.

¹¹ Hierbij wordt gekeken naar diverse aspecten, waaronder hoe de persoon aan de baan is gekomen, de beloning die hij ontvangt en de taken die hij uitvoert

Effecten van algemene niet-werkgerelateerde ondersteuning

Binnen IPS, een specifieke vorm van SE voor personen met een ernstige psychiatrische ziekte, vormt niet-werkgerelateerde ondersteuning een belangrijk onderdeel van het re-integratieprogramma. Binnen SE voor andere doelgroepen is het aandeel van niet-werkgerelateerde ondersteuning in het re-integratieprogramma minder vast omschreven.

Baangerichte effecten

Uit het onderzoek van Jones et al. (2001) blijkt dat niet-werkgerelateerde ondersteuning de kans op werk vergroot. Met niet-werkgerelateerde ondersteuning wordt hier bedoeld bemiddeling en ondersteuning bij contacten met familie, gezondheidszorginstanties en school. Geconcludeerd werd dat niet-werkgerelateerde ondersteuning externe barrières zoals discriminatie door en problemen met anderen wegneemt en natuurlijke begeleiding bevordert.

Ook Razzano en Cook (2005) benadrukken het belang van niet-werkgerelateerde ondersteuning bij SE. Zij richten zich hierbij op de Ggz-doelgroep¹². In hun artikel wordt een groot aantal aandachtspunten bij het geven van ondersteuning genoemd, waaronder financieel advies en het coördineren van multidisciplinaire diensten in het re-integratieplan. Met betrekking tot langdurige/blijvende ondersteuning onderstrepen zij het belang van crisismanagement. Jobcoach, werkgever en werknemer zouden gezamenlijk een plan moeten opstellen waarin wordt beschreven hoe om te gaan met terugval e.d.. Verder noemen zij ook mobiliteit op de werkplek en de arbeidsmarkt in het algemeen als een belangrijk onderwerp bij langdurige/blijvende ondersteuning.

Bond et al. (1997b) concluderen dat geïntegreerde dienstverlening één van de belangrijkste factoren is die het succes van SE bepalen. Geïntegreerde dienstverlening heeft hier betrekking op geestelijke gezondheidszorg en diensten gericht op arbeids(re-)integratie.

2.6. Conclusies

De re-integratiemethode Supported Employment (SE) of 'Begeleid Werken' is een methode die wereldwijd wordt gebruikt om mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking of een chronische ziekte (terug) te leiden naar de arbeidsmarkt en hen te ondersteunen op weg naar volwaardige participatie aan de maatschappij in het algemeen en aan arbeid in het bijzonder. Dit hoofdstuk gaat in op de vraag hoe effectief SE als methode is. Hierbij is met name aandacht besteed aan de effectiviteit van een van de belangrijkste principes van de SE methode; het 'First place, then train'-principe (FPTT). Hiermee wordt bedoeld dat mensen eerst bij een werkgever worden geplaatst om vervolgens op de werkplek te worden getraind in het werk dat daar dient te gebeuren. Het FPTT-principe staat tegenover het 'First train, then place'-principe (FTTP), waarbij mensen eerst worden getraind waarna er een werkplek voor hen wordt gezocht.

Om de effectiviteit van SE en meer in het bijzonder het FPTT-principe vast te stellen hebben we een uitgebreid internationaal literatuuronderzoek gedaan, waarbij we primair hebben gekeken naar de effecten van SE en FPTT op het vinden van een baan, het behouden van een baan, het functioneren van een werknemers en de kwaliteit van werk en leven.

¹² Hiermee worden personen bedoeld, die gebruik maken van hulp/ ondersteuning van instellingen voor de geestelijke gezondheids- en verslavingszorg.

Effecten op het vinden van werk: baankans

Uit de literatuur komt naar voren dat de methode SE een positiever effect heeft op het vinden van werk, dan meer traditionele vormen van re-integratie. In diverse onderzoeken wordt benadrukt dat het succes van SE vooral ligt in het FPTT-principe. Naast het FPTT-principe blijkt ook de mate van ondersteuning van invloed. Hoe meer ondersteuning er voorafgaand aan plaatsing wordt gegeven aan een SE-deelnemer, des te groter is de kans op een baan. Hiermee wordt vooral het belang onderstreept van een goede begeleiding voor en tijdens het zoeken van een baan en tijdens het matchen van kandidaat en baan. FPTT-programma's geven over het algemeen een grotere kans op werk dan FTTP-programma's.

Effecten op het behouden van werk en andere baangerichte effecten

Dat SE ook zou leiden tot langer behoud van een baan, meer uren per week werk en een hoger salaris dan andere vormen van re-integratie wordt niet door de literatuur ondersteund.

Wat het behoud van een baan wel lijkt te bevorderen is een extra training naast, tijdens of voorafgaand aan de training op de werkplek. Bepalend voor het effect van deze extra training is niet zozeer het startmoment van de training, maar meer of de focus blijft liggen op een snelle plaatsing en een individuele aanpak. De training buiten de werkplek is als het ware een extra dienst die wordt geboden bovenop de 'standaard' SE-diensten (zoals training op de werkplek). Een aspect dat ook een belangrijke rol speelt bij de duurzaamheid van de baan, is de wijze waarop de training op de werkplek is ingericht. Deze training kan gepaard gaan met directe begeleiding door een jobcoach, met natuurlijke begeleiding van werkgever en collega's of met een combinatie van beide vormen van begeleiding. Uit de internationale literatuur blijkt dat directe begeleiding, zeker in de beginperiode van een baan voor personen met relatief zware handicaps, onontbeerlijk is. Meer natuurlijke begeleiding leidt daarnaast tot een betere integratie op de werkplek. In diverse onderzoeken wordt er daarnaast op gewezen dat op langere termijn ook de niet-werkgerelateerde ondersteuning van belang is. Het ontbreekt echter nog aan voldoende hard bewijs hiervoor.

Effecten op functioneren van de werknemer en de kwaliteit van het (arbeidzame) leven

Directe begeleiding in het kader van SE kan negatieve effecten hebben op de kwaliteit van het (arbeidzame) leven. Zo kan een teveel aan begeleiding tot sociale isolatie leiden. Natuurlijke begeleiding heeft juist een positief effect op de integratie op de werkplek. Een belangrijke conclusie uit deze literatuurstudie is dat de natuurlijke omgeving (collega's maar bijvoorbeeld ook familie) zoveel mogelijk moet worden betrokken bij de begeleiding van een SE-werknemer. Hierbij moet veel aandacht worden besteed aan de wijze waarop deze natuurlijke begeleiding wordt gestimuleerd en vormgegeven.

Discussie

SE en daarbinnen het FPTT-principe blijkt effectief bij het vinden van werk. De kans dat een kandidaat zijn baan ook behoudt is bij FPTT echter niet groter of kleiner dan bij FTTP of andere methoden waarmee FPTT in de literatuur wordt vergeleken. Om ervoor te zorgen dat mensen via SE en FPTT ook echt duurzaam werk vinden zal vooral moeten worden gekeken naar de vorm en inhoud van training en begeleiding die volgt op een plaatsing.

De meeste onderzoeken die bij deze literatuurstudie zijn gebruikt zijn van Amerikaanse makelij. Het is daarom lastig te beoordelen in hoeverre de hier samengevatte resultaten direct van toepassing zijn op de situatie in Nederland. Ook is er weinig grootschalig empirisch onderzoek dat van methodologisch goede

kwaliteit is. De huidige stand van zaken geeft aanleiding om een aantal aspecten van SE en de effectiviteit ervan nader te onderzoeken voor de Nederlandse situatie. Met name is het van belang dat goed wordt gekeken of en hoe SE en FPTT tot duurzaam werk kunnen leiden. Verder is het op basis van op dit moment beschikbare literatuur onmogelijk om te bepalen of SE en FPTT, naast een al dan niet duurzame baan en een hogere kwaliteit van leven, ook voordelen biedt voor de maatschappij als geheel en op de langere termijn. Daarbij gaat het om financiële effecten, maar ook om meer maatschappelijke kosten en baten. Op dat punt is niet alleen in Nederland, maar ook internationaal meer onderzoek nodig.

2.7. Samenvatting

In dit literatuuronderzoek staat de vraag *“Hoe effectief is Supported Employment en welke factoren van SE zijn bepalend voor deze effectiviteit?”* centraal.

Geconcludeerd wordt dat SE in het algemeen, en ‘First place, then train’ in het bijzonder, effectiever zijn voor vinden van werk dan meer traditionele vormen van re-integratie. Er blijken echter geen verschillen te zijn tussen SE en andere vormen van re-integratie, met betrekking tot het behoud van werk, de hoogte van het salaris en het aantal arbeidsuren per week. De internationale literatuur laat verder zien dat SE effectiever is naarmate de ondersteuning toeneemt. Vooral niet-werkgerelateerde ondersteuning, ondersteuning vanuit het sociale (arbeidsmatige) netwerk en aanvullende externe training, blijken belangrijke moderatoren. Op de vraag of SE ook maatschappelijke voordelen oplevert op de langere termijn, is op basis van de op dit moment beschikbare literatuur geen eenduidig antwoord te geven.

3. Enquête re-integratiebedrijven

3.1. Inleiding

In de periode april tot en met juni heeft Vilans een telefonische enquête over re-integratie en Jobtraining uitgevoerd. Alle (17) re-integratiebedrijven die lid zijn van de werkgroep Begeleid Werken van BoaBorea zijn benaderd voor een telefonische enquête¹³. De enquête is uiteindelijk afgenomen bij 16 re-integratiebedrijven: één re-integratiebedrijf wilde niet meewerken. In de meeste gevallen is gesproken met een vertegenwoordiger van het bedrijf in de Begeleid Werken werkgroep.

Het doel van deze enquête is om de werkwijze bij verschillende organisaties met betrekking tot het re-integreren en begeleiden van vooral Wajongers in kaart te brengen. Hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan training op de werkplek voorafgaand aan plaatsing, of Jobtraining. Maakt Jobtraining deel uit van re-integratietrajecten, hoe ziet Jobtraining eruit en wat is de meerwaarde van Jobtraining (volgens re-integratiebedrijven)?

De enquête bevat, naast algemene ervarings- en attitudevragen, vragen die betrekking hebben op trajecten die in 2003 en 2005 zijn gestart. Er is gekozen voor deze jaren omdat:

- aangenomen wordt dat trajecten uit deze jaren (voor het overgrote deel) zijn afgerond
- Stam in deze jaren ook trajecten voor Wajongers heeft aangeboden.

In onderliggende notitie worden de resultaten van de enquête beschreven. Resultaten worden op het niveau van re-integratiebedrijf weergegeven: elke respondent representeert een re-integratiebedrijf.

Allereerst wordt een korte beschrijving gegeven van de re-integratietrajecten die de re-integratiebedrijven aanbieden. Vervolgens wordt ingezoomd op de trajecten die voor Wajongers zijn bestemd. Dan worden de ervaringen met en mening over Jobtraining besproken en in de slotparagraaf worden de belangrijkste conclusies op een rijtje gezet.

3.2. Re-integratietrajecten

Aantal re-integratietrajecten

Er is een stijgende lijn in het aanbod van re-integratietrajecten waarneembaar. Driekwart van de bedrijven (die aan deze enquête hebben meegewerkt) hebben in 2005 meer dan 100 re-integratietrajecten opgestart. In 2003 bood nog maar de helft van de bedrijven meer dan 100 nieuwe trajecten per jaar aan. Twee bedrijven boden in 2003 nog helemaal geen trajecten aan.

¹³ De werkgroep Begeleid Werken bestaat uit 17 re-integratiebedrijven en het Rea College Nederland.

Tabel 3.1 Re-integratiebedrijven naar gestarte trajecten

<i>gestarte trajecten</i>	<i>Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16)</i>	
	<i>in 2003</i>	<i>in 2005</i>
Geen	2	0
minder dan 25	2	2
25 - 50	0	1
50 - 100	4	1
meer dan 100	8	12
Totaal	16	16

Soort re-integratietrajecten

Re-integratietrajecten kunnen uit diverse bronnen worden gefinancierd. In tabel 3.2 staat weergegeven welke bronnen de re-integratiebedrijven gebruikten in 2003 en 2005.

Tabel 3.2 Aangewende financieringsbronnen door re-integratiebedrijven (in 2003 en 2005)

<i>financieringsbron</i>	<i>Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16)</i>	
	<i>levert trajecten op</i>	<i>levert meeste trajecten op</i>
IRO (individuele re-integratieovereenkomst)	10	4
Gemeentelijke gelden	10	2
Reguliere aanbesteding UWV	9	7
WSW begeleid werken	8	2
Werkgevers	7	0
AWBZ	7	1
Vrije ruimte aanbesteding UWV	6	0
Europese subsidies	2	0
Anders (met name onderaannemerschap)	4	0
Totaal	Nvt	16

Bijna twee derde van de bedrijven financiert (een deel van de) trajecten met de IRO en/of met gemeentelijke gelden. Europese subsidies worden nauwelijks gebruikt.

Alle bedrijven wendten minimaal twee financieringsbronnen aan ter financiering van hun trajecten. Echter niet in gelijke mate. Reguliere aanbestedingsgelden van het UWV of IRO's leveren *binnen een re-integratiebedrijf* vaak de meeste trajecten op. De cijfers wijzen uit dat de reguliere aanbestedingsgelden van het UWV en IRO's ook *over het totaal gezien* de meeste trajecten opleveren. Welke van de twee nu de belangrijkste financieringsbron is kan niet worden gezegd, omdat exacte cijfers over het aantal trajecten per re-integratiebedrijf ontbreken.

Doelgroep

Re-integratietrajecten kunnen worden ingezet voor verschillende doelgroepen. Alle re-integratiebedrijven bedienen minimaal twee doelgroepen, waaronder Wajongers. Gemiddeld richten de (ondervraagde) re-integratiebedrijven zich op vijf doelgroepen.

Naast Wajongers zijn personen met een WAO- of WIA-uitkering, bijstandsgerechtigden en personen met een WSW-status de meest genoemde doelgroepen.

Tabel 3.3 Soort cliënten (in trajecten) van re-integratiebedrijven

	Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16)
Wajong	16
WAO/WIA	12
Bijstandsgerechtigden	11
WSW	10
WW	8
Zieke werknemers (met werkgeversrelatie)	8
Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden	7
Met werkloosheid bedreigde werknemers	4
WAZ	3
Anders	3

3.3. Re-integratietrajecten Wajongers

Aantal re-integratietrajecten

Het aantal gestarte Wajongtrajecten verschilt per re-integratiebedrijf. In 2003 bood een kwart van de ondervraagde re-integratiebedrijven nog geen Wajongtrajecten aan. Bij een kwart van de bedrijven zijn 1 tot 25 Wajongtrajecten opgestart en bij evenveel bedrijven zijn meer dan 100 Wajongtrajecten van start gegaan.

Ook in 2005 zijn er tussen de re-integratiebedrijven grote verschillen in het aantal gestarte Wajongtrajecten. Wel komt duidelijk naar voren dat het aantal Wajongtrajecten groeit. In 2005 boden alle bedrijven Wajongtrajecten aan en anno 2007 voeren alle (ondervraagde) re-integratiebedrijven (nog steeds) trajecten uit voor Wajongers.

Tabel 3.4 Re-integratiebedrijven naar aantal gestarte Wajongtrajecten

	Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16)	
	in 2003	in 2005
Geen	4	0
1 - 25	4	5
25 - 50	2	1
50 - 100	2	4
meer dan 100	4	6
Totaal	16	16

Doelgroep binnen Wajong

Binnen een re-integratiebedrijf vormen de trajecten voor schoolverlaters VSO/MLK en praktijk scholen gemiddeld het grootste aandeel van het totale aantal trajecten voor Wajongers: 33%. Voorzichtigheid is echter geboden bij het trekken van conclusies op basis van deze gegevens. Hoe groot het aandeel van deze doelgroep in het aantal trajecten van alle re-integratiebedrijven bij elkaar is, kan namelijk niet worden gezegd.¹⁴ Een tweede aandachtspunt bij de interpretatie van de gegevens in tabel 3.5 is dat de in de enquête onderscheidde categorieën, die ook door het UWV worden gehanteerd, elkaar deels overlappen.

¹⁴ Aangezien we geen exacte cijfers hebben over het aantal gestarte trajecten (per bedrijf) kan de feitelijke totaalverdeling van trajecten over doelgroepen niet berekend worden. Weging naar productiviteit (aantal trajecten) is immers onmogelijk.

Sommige respondenten gaven aan dat zij het moeilijk vonden om cliënten in te delen naar deze categorieën.

Tabel 3.5 Soort Wajongcliënten (in trajecten) van re-integratiebedrijven

	<i>Gemiddeld aandeel in % (n = 15)</i>
schoolverlaters VSO/MLK en praktijkscholen	33
schoolverlaters met gedragsproblemen en/of autistische stoornissen	20
personen met een psychisch ziektebeeld	15
personen uit zorginstellingen	11
schoolverlaters VSO/ZMLK en Mytyl/Tylyl scholen	9
schoolverlaters regulier onderwijs	9
<i>totaal</i>	<i>100</i>

Inhoud Wajongtraject

Een re-integratietraject bestaat uit diverse onderdelen. Hoe een re-integratietraject wordt opgebouwd kan per re-integratiebedrijf en ook per cliënt verschillen. Uit de enquête blijkt dat intake en jobfinding/jobhunting altijd onderdeel vormen van een traject. Training in een onderwijssetting vormt echter maar bij één op de vijf re-integratiebedrijven onderdeel van een gemiddeld Wajongtraject.

Verder komt uit tabel 3.6 naar voren dat bijna alle re-integratiebedrijven training op de werkplek geven voorafgaand aan plaatsing. Overigens gebeurt dit niet altijd standaard.

Wanneer er expliciet gevraagd wordt naar training op een reguliere werkplek voorafgaand aan plaatsing, dan antwoordt ruim de helft van de bedrijven dat zij altijd training op de werkplek geeft. Een kwart geeft aan meestal training op de werkplek te geven en bijna een vijfde zegt soms training op de werkplek te geven.

Het onderdeel dat de meeste begeleidingstijd kost is training op de werkplek voorafgaand aan plaatsing: meer dan de helft van de re-integratiebedrijven geeft aan dat aan dit onderdeel de meeste tijd wordt besteed. Andere onderdelen die door re-integratiebedrijven worden aangemerkt als meest intensieve activiteit zijn assessment van de deelnemer, jobfinding/jobhunting en training buiten de werkplek.

Tabel 3.6 Inhoud 'gemiddeld' Wajongtraject

	<i>Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16) onderdeel van traject</i>	<i>meest intensieve onderdeel: kost meeste begeleidingstijd</i>
Intake	16	0
assessment deelnemer	14	3
jobfinding/jobhunting	16	3
snuffelstages	10	0
training buiten werkplek in onderwijssetting	4	0
training buiten werkplek in arbeidsmatige setting	10	2
training op werkplek voor plaatsing	15	8
ondersteuning buiten werk	11	0
<i>totaal</i>	<i>Nvt</i>	<i>16</i>

Intensiteit/Intensiviteit en duur Wajong traject

Een gemiddeld Wajongtraject duurt volgens 47% van de respondenten 7-12 maanden en volgens 27% 13-18 maanden. Van de overige respondenten zegt de ene helft dat het traject maximaal een half jaar duurt en de andere helft dat het traject langer dan anderhalf jaar duurt.

Bijna de helft van de respondenten schat de gemiddelde ondersteuningstijd in op 50 tot 100 uur. Van de overige respondenten geeft de helft een kortere ondersteuningstijd op en de ander helft een langere ondersteuningstijd.

Trajecten voor schoolverlaters met gedragsproblemen en/of autistische stoornissen lijken het meest intensief te zijn: bijna de helft van de respondenten wijst deze trajecten aan als meest intensief. De minst intensieve trajecten zijn te vinden bij schoolverlaters in het regulier onderwijs, schoolverlaters in het VSO/MLK en praktijkscholen: respectievelijk 42% en 25% van de respondenten wijst deze trajecten aan als minst intensief.

Succes van Wajongtraject: plaatsingspercentage

Zoals blijkt uit tabel 3.7 is een plaatsingspercentage dat varieert van 31-50%, zowel met betrekking tot trajecten van 2003 als 2005, het meest gangbaar. Opvallend is echter dat ook een aanzienlijk deel van de re-integratiebedrijven een plaatsingspercentage van meer dan 50% aangeeft. Verder zijn er maar 2 bedrijven die een plaatsingspercentage kleiner dan 31% hebben genoemd. Het gaat hierbij alleen om trajecten die in 2005 zijn gestart. De betreffende bedrijven merken hierbij op dat nog niet alle trajecten van 2005 zijn afgerond en dat het plaatsingspercentage dus hoogst waarschijnlijk nog zal toenemen. Nadere analyse van UWV-bestanden moeten uitwijzen of de door re-integratiebedrijven zelf toegekende plaatsingspercentages een realistische weergave zijn van de praktijk.

Tabel 3.7 Plaatsingspercentage (indicatie door re-integratiebedrijf zelf)

	<i>Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=16)</i>	
	<i>2003</i>	<i>2005</i>
21-30 %	0	2
31-40%	3	4
41-50%	3	4
51-60%	2	3
meer dan 60%	3	2
Nvt	4	0
weet niet	1	1
<i>Totaal</i>	<i>16</i>	<i>16</i>

Financiering versus kosten Wajongtraject

Het merendeel van de respondenten (56%) geeft aan dat de vergoeding van de trajecten, grotendeels bestaande uit begeleidingsuren¹⁵, altijd of meestal voldoende is voor de uitvoering van een toeleidingstraject voor Wajongers. 38% geeft aan dat het aantal uren soms wel en soms niet voldoende is en maar 6% geeft aan dat het aantal uren meestal onvoldoende is. In het geval een traject niet binnen het afgesproken budget kan worden afgerond, wordt er vaak geschoven met budgetten tussen trajecten. Ook wordt er soms, in overleg met de opdrachtgever, extra financiering verkregen.

¹⁵ Financiering van een toeleidingstraject wordt op basis van producten of naar resultaat verrekend. In de kosten zijn een gemiddeld aantal uren berekend, wat niet hetzelfde is als het aantal werkelijk bestede of benodigde uren.

Vooraf bij trajecten voor schoolverlaters met gedragsproblemen en/of autistische stoornissen en cliënten met een psychisch ziektebeeld is het aantal uren niet altijd voldoende.

De onderdelen van het re-integratietraject waarvoor de respondenten meer begeleidingstijd (en geld) wenselijk achten zijn vooral training op de reguliere werkplek en snuffelstages.

Het budget voor persoonlijke ondersteuning *tijdens een proefplaatsing*, ofwel niet vergoed vanuit het re-integratiebudget, wordt ook meestal als toereikend beschouwd: 73% geeft aan dat dit meestal of altijd voldoende is.

3.4. Jobtraining Wajongers nader bekeken

Zoals eerder aan de orde is gekomen, vormt training op de werkplek voorafgaand aan plaatsing, ofwel Jobtraining, vaak een onderdeel van een re-integratietraject. Maar welke vormen van ondersteuning komen er tijdens Jobtraining aan de orde en wat is uiteindelijk de meerwaarde van Jobtraining?

Vormen van ondersteuning

In het kader van Jobtraining biedt de jobcoach van een re-integratiebedrijf diverse vormen van ondersteuning. Maar welke vorm van ondersteuning is nu het belangrijkste, ofwel welke vorm van ondersteuning wordt vaak en veel ingezet?

Tabel 3.8 Onderdelen van Jobtraining Wajongers

	<i>Re-integratiebedrijven (in absolute aantallen; n=13)</i>	
	<i>onderdeel van Jobtraining</i>	<i>meest intensieve onderdeel van Jobtraining</i>
aanleren specifieke baangerelateerde vaardigheden	10	1
aanleren specifieke handicapgerelateerde vaardigheden	6	1
aanleren algemene werknemersvaardigheden bij de Wajonger (op tijd komen, omgang met collega's, aan afspraken houden etc.)	13	6
informerend werkgever	12	1
informerend directe collega's op de werkplek	12	0
training werkgever	7	0
training directe collega's op de werkplek	8	0
inventariseren van mogelijke taken die door Wajonger uitgevoerd kunnen worden	7	0
stimuleren zelfstandig werken bij de Wajonger anders	5 3	0 2
meerdere activiteiten/verschilt per persoon	Nvt	3
Totaal	Nvt	13

Het aanleren van algemene werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen en afspraken nakomen, blijkt de grootste prioriteit te hebben binnen Jobtraining (zie tabel 3.8). Daarnaast wordt er bijna altijd enige aandacht besteed aan het informeren van de werkgever en directe collega's. De meeste re-

integratiebedrijven steken ook tijd in het aanleren van baangerelateerde vaardigheden.

Naast de in de tabel expliciet benoemde vormen van ondersteuning noemden de respondenten ook nog een aantal andere activiteiten (opgenomen in de categorie 'anders'): veiligheids- en communicatieanalyse (i.v.m. cliënten met een auditieve en/of visuele beperking) en het inschakelen van het steunsysteem van de cliënt.

Meerwaarde Jobtraining

Bijna alle re-integratiebedrijven (14 van de 16) zijn van mening dat training op de werkplek voorafgaand aan plaatsing, ofwel Jobtraining, meerwaarde heeft. De meerwaarde van Jobtraining zit volgens hen vooral in het scheppen van realistische verwachtingen voor zowel werkgever als werknemer en een nauwkeurige inschatting van de loonwaarde. Soms leidt dit ook tot een grotere tevredenheid van beide partijen en een kleiner aantal uren jobcoaching op de werkplek na plaatsing.

De werkgever en de werknemer hebben de tijd om elkaar te leren kennen alvorens zij vast zitten aan een contract met de daaraan verbonden verwachtingen en verplichtingen. De werkgever heeft hierdoor meer inzicht in wat de werknemer kan en wat zijn beperkingen zijn. De cliënt heeft tegelijkertijd de mogelijkheid zonder al te veel druk te ontdekken of het bedrijf bij hem past en welke taken hij daarbinnen kan uitvoeren.

Ook wanneer blijkt dat werkgever en werknemer niet goed bij elkaar passen zijn de opgedane ervaringen van nut bij de verdere zoektocht naar een passende werkplek.

Jobtraining als onderdeel van een re-integratietraject zou daarnaast ook een meerwaarde hebben ten opzichte van *jobcoaching* ten tijde van een *proefplaatsing*¹⁶. Enkele respondenten bevestigen dat een werkgever sneller geneigd is een trainings-/werkervaringsplaats aan te bieden dan een proefplaatsing, omdat een trainings-/werkervaringsplaats nauwelijks (financiële) verplichtingen met zich mee brengt voor de werkgever. Bij een proefplaatsing echter geeft een werkgever een voorwaardelijke garantie af voor een baan.

Naast de 14 respondenten die meerwaarde zien in Jobtraining zijn er ook 2 respondenten die geen meerwaarde zien in Jobtraining. Hun motivatie hiervoor is 1) dat 'voor niks' (zonder salaris) werken demotiverend kan zijn en 2) dat Jobtraining niet per definitie een meerwaarde heeft aangezien een re-integratietraject op individueel niveau wordt ingevuld.

De resultaten van deze enquête wijzen erop dat Jobtraining, mits de cliënt daar positief tegenover staat, leidt tot een betere match van werkplek en cliënt wat de kans op een *regulier* arbeidscontract vergroot.

Jobtraining tijdens werkervaringsplaats en/of jobcoaching tijdens proefplaatsing

Bij bijna de helft van de ondervraagde re-integratiebedrijven vormt jobcoaching tijdens proefplaatsing een standaard onderdeel van het re-integratietraject. Bij een derde van de bedrijven maakt jobcoaching tijdens proefplaatsing soms wel en soms geen onderdeel van het re-integratietraject.

¹⁶ Sinds juli 2006 is het, vanuit de voorziening persoonlijke ondersteuning (PO) mogelijk om als re-integratiebedrijf (met een jobcoacherkenning) budget te krijgen voor jobcoaching bij proefplaatsing (onbetaalde baan met behoud van uitkering). Voor juli 2006 was dit alleen mogelijk wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De doelgroep van deze voorziening omvat iedereen die volgens UWV niet in staat is zonder deze vorm van begeleiding zijn werk te kunnen verrichten. Hierbij moet in ieder geval sprake zijn van structurele functioneel beperkingen.

Wat onduidelijk blijft is of bij de verschillende organisaties de jobcoaching tijdens proefplaatsing vervangend of aanvullend op Jobtraining voor proefplaatsing wordt ingezet. Het is mogelijk dat een re-integratiebedrijf ervoor kiest om zowel Jobtraining voor proefplaatsing aan te bieden als jobcoaching tijdens proefplaatsing. Echter het is ook goed mogelijk dat het aanbieden van Jobtraining de noodzaak tot proefplaatsing met jobcoaching vermindert of andersom, dat een proefplaatsing met jobcoaching de noodzaak tot Jobtraining voor proefplaatsing verkleint.

Aandachtspunten bij vormgeving en uitvoering re-integratie Wajongers

De respondenten is gevraagd naar hoe de ideale werkwijze/situatie voor re-integratie van Wajongers eruit ziet en of er knelpunten zijn waardoor deze werkwijze niet kan worden toegepast. Elke respondent heeft één of meerdere aandachtspunten genoemd die bepalend zijn voor succesvol re-integreren. Hieronder worden de meest in het oog springende opmerkingen kort weergegeven.

Er wordt op gewezen dat betrokkenheid van werkgevers een belangrijke voorwaarde is voor re-integreren. “Werkgevers moeten zich (meer) moreel verplicht voelen om arbeidsgehandicapten een kans te geven en er moeten dus ook meer plekken beschikbaar zijn”, aldus een respondent. Een andere respondent wijst hierbij op het belang van voorlichting naar werkgevers toe.

Ook geven enkele respondenten aan dat er meer aandacht en tijd moet zijn voor arbeidsactivering (scholing en training). Het wordt wenselijk gevonden om te beschikken over meer en juist ook meer verschillende soorten trainingsplekken.

Verder wordt er gewezen op de tijdsdruk die er nu is binnen een traject: een traject moet binnen een bepaalde termijn effect sorteren. Beter zou het zijn om de cliënt niet onder tijdsdruk te zetten en meer flexibiliteit binnen het traject in te bouwen, bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden een traject te onderbreken bij verergering van psychische problemen”.

Een andere suggestie die door enkele respondenten wordt gedaan is het bewerkstelligen van meer en eerder contact tussen re-integratiebedrijven en potentiële cliënten (leerlingen). Hiervoor is een intensievere samenwerking met scholen noodzakelijk geacht.

Ten slotte wordt in de gesprekken een aantal keer genoemd dat het uurtarief dat het UWV hanteert te laag is. Dit betekent dat een re-integratiebedrijf niet zou uitkomen met de financiering van trajecten van het UWV wanneer een re-integratiebedrijf altijd alle afgesproken uren ‘opmaakt’ of (achteraf) wordt afgerekend op het daadwerkelijk gemaakte aantal uren.

3.5. Conclusies

Wat zijn nu de belangrijkste conclusies die we kunnen trekken uit het onderzoek?

Betekenis van dit onderzoek: richtinggevend

Op basis van dit onderzoek hebben wij een beeld gekregen hoe de re-integratiebedrijven die lid zijn van de werkgroep *Begeleid Werken van Boaborea*, met het oog op re-integratie van Wajongers, te werk gaan. Ook is er informatie verzameld over de ontwikkeling van het aantal re-integratietrajecten, de aangewende financieringsbronnen en de bediende doelgroepen.

Er kunnen op basis van dit onderzoek geen harde conclusies worden getrokken over het totale Nederlandse re-integratieaanbod (voor Wajongers), omdat er in Nederland veel meer re-integratiebedrijven (rond de tweehonderd) zijn dan de 16 bedrijven die in dit onderzoek zijn meegenomen (Spierenburg, 2007). Wel kan dit onderzoek worden gezien als richtinggevend. De eenduidigheid van de (meeste) resultaten schept de verwachting dat de conclusies die worden getrokken in grote lijnen ook zullen gelden voor het totaal aan re-integratiebedrijven in Nederland.

Het aantal re-integratietrajecten groeit

De (onderzochte) re-integratiebedrijven bieden in 2005 meer trajecten (in het algemeen en voor Wajongers in het bijzonder) aan dan in 2003. Aangezien ook het aantal re-integratiebedrijven de afgelopen jaren sterk is toegenomen betekent dit dat het totale re-integratie-aanbod in Nederland een enorme vlucht kent.

Reguliere aanbesteding UWV en IRO's leveren meeste trajecten op

Een groot deel van de re-integratietrajecten wordt gefinancierd uit reguliere aanbestedingsgelden van het UWV en uit IRO's. Veel re-integratiebedrijven wenden deze financieringsbronnen aan en voor de meeste van deze bedrijven vormen de aanbestedingsgelden of de IRO's ook meteen de belangrijkste bron van inkomsten. Europese subsidies echter worden maar door een selecte groep re-integratiebedrijven en altijd in beperkte mate aangewend.

Wajongers zijn een belangrijke doelgroep

Alle (in dit onderzoek meegenomen) re-integratiebedrijven richten zich op Wajongers. Geen van de re-integratiebedrijven beperkt zich tot deze doelgroep: gemiddeld bedient een re-integratiebedrijf maar liefst 5 doelgroepen.

Wajongtrajecten - vaak voor leerling VSO-MLK/praktijkschool - binnen een jaar klaar

Veel van de Wajongtrajecten zijn bestemd voor leerlingen van een VSO-MLK school of een praktijkschool. Dit zijn tegelijkertijd ook de relatief laag intensieve trajecten. Meestal zijn deze trajecten binnen een jaar afgerond en blijft het aantal ondersteuningsuren onder de 100 uur.

Gedragsproblemen en/of autistische stoornissen leiden tot intensieve trajecten

De relatief intensieve trajecten zijn te vinden bij schoolverlaters met gedragsproblemen en/autistische stoornissen. Ook deze groep is verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de Wajongtrajecten. Gemiddeld 20% van de Wajongtrajecten in een re-integratiebedrijf is bestemd voor deze doelgroep.

Re-integratiebedrijven noemen hoge plaatsingspercentages

Re-integratiebedrijven geven aan dat hun re-integratie-activiteiten vaak succesvol zijn. Plaatsingspercentages tussen de 30 en 50% zijn gangbaar, maar ook percentages hoger dan 50% zijn zeker niet uitzonderlijk. Nadere analyses van UWV-bestanden moeten uitwijzen of de door re-integratiebedrijven zelf toegekende plaatsingspercentages een realistische weergave zijn van de praktijk.

Totale re-integratiebudget voldoende, wel schuiven met budgetten

Geconcludeerd kan worden dat re-integratiebedrijven, onder andere door creatief om te gaan met individuele trajectbudgetten, in nagenoeg alle gevallen over voldoende financiering beschikken. Creatief boekhouden lijkt sowieso vaak de norm te zijn, aangezien de huidige UWV-tarieven te laag zouden zijn.

Meer samenwerking met werkgevers en scholen en meer trainingsplekken zijn wenselijk

Om de kans op succes (plaatsing) bij re-integratie te vergroten is een intensievere samenwerking met divers partijen wenselijk. Zowel werkgevers als scholen zouden meer betrokken moeten worden bij het re-integratieproces. Deze samenwerking kan er tevens toe leiden dat het aantal werkgerichte trainingsmogelijkheden, zowel binnen het bedrijfsleven als op school, toenemen.

Jobtraining heeft meerwaarde

De algemene veronderstelling onder re-integratiebedrijven is dat training op de werkplek, of Jobtraining, mits de cliënt daar positief tegenover staat, leidt tot een betere match van werkplek en cliënt wat de kans op een *regulier* arbeidscontract vergroot.

Aanleren van algemene werknemersvaardigheden heeft prioriteit

Het aanleren van algemene werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen en afspraken nakomen, blijkt de grootste prioriteit te hebben binnen Jobtraining. Re-integratiebedrijven besteden relatief vaak en veel tijd hieraan. Daarnaast wordt er door de jobcoach bijna altijd enige aandacht besteed aan het informeren van de werkgever en directe collega's en (iets minder vaak) het aanleren van baangerelateerde vaardigheden.

4. Werkwijze Stam nader bekeken

4.1. Inleiding

Een van de onderdelen van het kwalitatieve onderzoek is de verkenning van de werkwijze van Stam. We hebben ons een beeld gevormd van deze werkwijze door het bestuderen van een aantal documenten (o.a. het handboek voor jobcoaches, *Methode Stam*, 1999) en twee groepsinterviews met medewerkers van Stam (vier regiomanagers en vier jobcoaches).

In dit hoofdstuk beschrijven we aan de hand van een aantal thema's de werkwijze van Stam in het algemeen en de werkwijze tijdens de Jobtraining in het bijzonder.

Hierbij wordt ook gekeken naar de wijze waarop Stam borg staat voor de kwaliteit van haar werkwijze en diensten en hoe de Wajong-doelgroep eruit ziet. De groep Wajonggerechtigden is een van de doelgroepen die gebruik maakt van de diensten van Stam. Het onderzoek richt zich dan op deze specifieke groep.

4.2. Processtappen van het arbeidsintegratietraject

De processtappen in de methode van Stam vertonen grote overeenkomsten met de stappen die in Supported Employment (SE)-programma's worden gehanteerd. Dit is dan ook de reden waarom we ons in de literatuursearch hebben gericht op studies die de effecten van SE hebben onderzocht.

De processtappen

Uit de interviews en de schriftelijke informatie komt naar voren dat de methode van Stam bestaat uit de volgende processtappen:

1. Aanmelding en intake

Doorlezen van voorinformatie en een of twee gesprekken met de deelnemer.

2. Assessment

Aanvullende informatie opvragen, doorlezen en invullen van een vragenlijst samen met de deelnemer om wensen en interesses te achterhalen. Indien noodzakelijk extern (vaardigheids)testen of capaciteitenonderzoek, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van verouderde gegevens of onduidelijkheden. Deze stap wordt afgesloten met een plaatsingsplan. Overigens is assessment niet echt een aparte stap in de beginfase van het traject. Feitelijk vindt tijdens het gehele traject assessment (informatieverzameling) plaats.

3. Jobfinding

Samen met de deelnemer zoeken naar een werkplek, waarbij de deelnemer zelf ook actief moet meezoeken. Soms wordt een jobhunter ingeschakeld om een plek te vinden. Soms wordt gebruikt gemaakt van korte (snuffel)stages om uit te zoeken wat een cliënt kan en om inzicht te bieden in wat werken is.

4. Jobtraining

De nadruk ligt op de training op de werkplek. Samen met werkgever en deelnemer wordt een trainingsplan gemaakt en regelmatig geëvalueerd en bijgesteld. Deze Jobtraining duurt twee tot drie maanden.

5. Plaatsing met arbeidscontract

Na afronding van de Jobtraining wordt een arbeidscontract afgesloten.

6. Jobcoaching

In veel gevallen vindt er na het afsluiten van het arbeidscontract nog ondersteuning door een jobcoach plaats.

Van de volgorde van deze stappen wordt niet afgeweken, wel kan een bepaalde stap opnieuw worden doorlopen. Men kan bijvoorbeeld besluiten jobfinding nogmaals in te zetten, wanneer een Jobtraining niet tot een plaatsing heeft geleid.

In de door Stam gehanteerde stappen vindt wel variatie plaats. Deze variatie in de uitwerking van een stap, kan te maken hebben met een of meer van de volgende factoren:

- de aard van de beperkingen van een deelnemer (mensen met informatieverwerkingsproblemen hebben soms meer tijd nodig);
- het beeld dat een deelnemer al heeft van wat hij wil gaan doen (wanneer dit beeld minder duidelijk is, wordt er meer tijd besteed aan samen met de deelnemer onderzoeken wat hij wil en in hoeverre dit reëel is. Soms wordt gebruikt gemaakt van korte stages);
- bekendheid van een werkgever met de diensten van Stam (wanneer een werkgever Stam al kent, is er vaak minder voorbereiding nodig en is men eerder geneigd om een deelnemer een plek te bieden).

In paragraaf 1.3 gaan we uitgebreid in op de inhoud van de Jobtraining, omdat deze stap het onderwerp is van dit onderzoek. De Jobtraining vormt samen met jobfinding de toeleidingsfase.

Andere belangrijke aspecten in de aanpak van Stam

Naast de Jobtraining noemen de medewerkers van Stam dat de coachende houding van de jobcoach naar de deelnemer als een rode draad door het totale proces loopt. Kortweg komt dit neer op het activeren van de deelnemer, zodat hij het gevoel krijgt dat hij zelf wat kan en zelf leert nadenken over oplossingen. Hierbij wordt gewerkt vanuit de principes van het Eigen Initiatief Model (EIM)¹⁷, waarin alle jobcoaches geschoold zijn.

Andere aspecten in de aanpak van Stam zijn:

- het voeren van gesprekken bij de deelnemer thuis;
- een mentor¹⁸ op de werkplek;
- contacten met alle betrokkenen (netwerk) rond de deelnemer;
- het hele traject is individu-gericht, dus geen groepstrainingen;
- een begeleider (jobcoach) tijdens het hele traject;
- ondersteuning aan de werkplek (werkgever, directe collega's, mentor);
- bijna altijd aangepaste functies in bedrijven, weinig standaardfuncties.

Intensief traject

In een aantal gevallen is er sprake van een intensief traject. Het gaat dan meestal om de trajecten van deelnemers bij wie het beeld van de mogelijkheden en interesses niet duidelijk of complex is. Het verschil met de minder intensieve, reguliere, trajecten is vooral te zien in de toeleidingsfase, waar Jobtraining een onderdeel van is.

Een intensief traject kenmerkt zich met name door:

- het inzetten van jobfinders/hunters (uit het jobfindingsteam) wanneer het plaatje van de deelnemer niet duidelijk is of complex;
- meer en langere (intensievere) voorbereiding (meer gesprekken met deelnemer en mentor ter voorbereiding);

¹⁷ Het Eigen Initiatief Model is een methode waarbij het aanleren van algemene vaardigheden aan deelnemers en een coachende houding van de begeleider belangrijke aspecten zijn. De begeleider geeft directieve feedback op het denkproces van de deelnemer en is hij non-directief op uitvoeringsniveau. De taakaanpak van de deelnemer staat centraal en niet het eindproduct. Doel van de methode is het vergroten van de zelfredzaamheid van mensen met een verstandelijke beperking in het dagelijks leven (Timmer et al., 2003).

¹⁸ De mentor is vaak een directe collega, die de deelnemer ondersteunt bij het leren van de nieuwe taken en eerste aanspreekpunt is voor de deelnemer en de andere collega's.

- het intensief coördineren van afstemming tussen verschillende hulpverleningstrajecten. Bijvoorbeeld door het beleggen van een gezamenlijk overleg van alle betrokkenen rond de deelnemer en het inschakelen van de diensten door andere organisaties, wat een bijdrage kan leveren aan de slagingskans van het re-integratietraject, bijvoorbeeld schuldsanering of begeleiders van de woonvoorziening).

4.3. Jobtraining voorafgaand aan contract

Zoals al eerder genoemd vormt de Jobtraining samen met jobfinding de toeleidingsfase in de methode van Stam. Tijdens de toeleidingsfase geldt voor eigenlijk alle deelnemers dat ze (weer) vertouwen in hun eigen kunnen moeten krijgen. Soms wordt tijdens de toeleiding met de deelnemer ook teruggekeken naar hoe het in het begin ging. Op deze wijze kan de deelnemer zijn eigen groei zien, door een vergelijking maken met de huidige situatie. Deze toeleidingsfase kost de meeste tijd in het totale traject tot aan het arbeidscontract. In deze paragraaf staat de Jobtraining centraal, omdat dit de kern is van de eigen aanpak die Stam hanteert voor de arbeidsintegratie van Wajong-gerechtigden.

We beschrijven de activiteiten en kenmerken van de Jobtraining en geven aan op welke punten de Jobtraining anders wordt ingevuld wanneer het gaat om een intensief traject.

Korte beschrijving Jobtraining

Tijdens de Jobtraining ligt de nadruk op de training op de werkplek. Daarom gaat een deelnemer zo snel mogelijk op een reguliere werkplek aan de slag. Het eerste gesprek met de deelnemer, werkgever en mentor wordt altijd een oriënterend of kennismakingsgesprek genoemd, waardoor het nog enigszins vrijblijvend is. Wel weet de werkgever altijd dat het erom gaat dat de deelnemer na een korte periode een betaalde baan krijgt in het bedrijf. Soms vindt er nog een tweede gesprek plaats om duidelijke afspraken te maken. Dit is een open gesprek waarin de deelnemer ook wat meer kan vertellen over zijn eigen beperkingen. Samen met de deelnemer en werkgever wordt er een trainingsplan gemaakt. Hierin staat onder andere wat de werkgever zelf doet en wat de jobcoach doet. Er is geen apart keuzemoment voor de werkgever in het traject. Al bij het eerste contact met de werkgever wordt aangegeven dat begeleiding van Stam en een mentor op de werkplek voorwaarden zijn waaraan de werkplek moet voldoen. Wanneer niet aan deze voorwaarden voldaan kan worden, is het moeilijk om daar voldoende begeleiding te bieden aan de cliënt. Stam kiest ervoor om niet met proefplaatsingen te werken omdat zij de ervaring hebben dat werkgevers eerder geneigd zijn mee te werken en een arbeidsplek beschikbaar te stellen wanneer zij geen verplichtingen met onoverzichtelijke consequenties aangaan.

Op de eerste werkdag is de jobcoach meestal aanwezig of is er telefonisch contact. Tijdens de eerste weken is het doel om inzichtelijk te krijgen waar mogelijkheden en beperkingen liggen. Hiervoor worden op meerdere momenten lijsten ingevuld over het functioneren van de deelnemer, de mentor en andere collega's. Op basis van deze informatie kan het plan weer worden bijgesteld. In deze periode heeft de jobcoach veel telefonisch contact en gaat ook regelmatig langs op de werkplek. Soms worden ook bepaalde taken specifiek getraind door de jobcoach, wanneer het voor de werkgever te veel tijd kost. Tijdens de Jobtraining probeert de jobcoach er bovenop te zitten om in de gaten te houden hoe het gaat. Ook als de werkgever zegt dat het goed gaat, alleen zal het contact dan iets minder frequent zijn. Op deze wijze probeert de jobcoach problemen voor te zijn. Over het algemeen duurt deze periode twee tot drie maanden. Meestal blijft de deelnemer op een plek, maar af en toe komt het voor

dat er naar een nieuwe plek gezocht moet worden. Een aantal deelnemers volgt tijdens de Jobtraining ook een externe cursus EIM (Eigen Initiatief Model).¹⁹ Niet alle deelnemers volgen standaard deze externe cursus. Het gaat met name om mensen bij wie sprake is van aangeleerde afhankelijkheid en die nog onvoldoende hebben geleerd dat ze zelf kunnen nadenken over hoe ze hun taken kunnen aanpakken. Vaak is er dan sprake van een intensievere traject.

Activiteiten van de jobcoach tijdens de Jobtraining

De jobcoach besteedt over het algemeen veel tijd aan het voeren van gesprekken met de werkgever, mentor en deelnemer, meewerken (en mee pauzeren!) en/of het leren van vaardigheden aan de deelnemer. Een andere activiteit is het meedenken over op welke wijze de werkplek en taken zoveel mogelijk kunnen aansluiten bij de mogelijkheden van de deelnemer. Vaak komt dit neer op het zoeken naar meerdere taken in het bedrijf, die samen een functie kunnen vormen. Hoe beter het 'plaatje' van de deelnemer past bij de werkomgeving, hoe minder zaken aangepast hoeven te worden. Daarnaast kunnen hulpmiddelen als bijvoorbeeld een aangepaste stoel geregeld worden. Verder zijn belangrijke activiteiten het contact houden met het netwerk van de deelnemer en informatie bieden aan werkgever en collega's op de werkvloer over de wijze waarop ze de deelnemer kunnen ondersteunen. Op welke activiteiten de nadruk komt te liggen, hangt af van hoe helder het beeld van de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemer al is en wat de mogelijkheden zijn van de werkgever (en de werkplek).

Kenmerken Jobtraining op een rij

Hieronder geven we puntsgewijs de kenmerken van de Jobtraining weer:

- begint zo snel mogelijk na aanmelding, intake en jobfinding;
- vindt plaats op de toekomstige werkplek (dus in de praktijk);
- is individueel en door één jobcoach;
- centraal staat het opdoen van werkervaring;
- onderzoeken of een succesvolle match mogelijk is;
- bevorderen van zelfstandigheid door coachende houding van de jobcoach (EIM);
- informeren, ondersteunen en trainen van werkgevers en directe collega's door de jobcoach;
- duurt twee tot drie maanden, in een aantal gevallen nog eenzelfde periode op andere werkplek;
- functie wordt aangepast/ samengesteld uit meerdere taken, er is nauwelijks sprake van standaardfuncties;
- altijd gericht op het behalen van een arbeidscontract.

Jobtraining in de intensieve variant

Tijdens de Jobtraining kan blijken dat bepaalde factoren belemmerend werken en de training dus niet het succes (een arbeidscontract) lijkt op te leveren, zoals verwacht binnen de beschikbare tijd. Het is lastig om op voorhand al te zeggen of een deelnemer een intensieve Jobtraining nodig heeft. Vaak komt pas tijdens de training naar voren dat bijvoorbeeld bepaalde kenmerken van de deelnemer van invloed zijn op de slagingskansen en dus dat de training (en daarmee het hele

¹⁹ Het gaat in de meeste gevallen om deelnemers met een verstandelijke beperking, waarbij de aanpak volgens EIM door de jobcoach nog niet voldoende oplevert, omdat het meer tijd vraagt dan past binnen de mogelijkheden (uren) van traject. Deelnemers lopen op de werkplek tegen bepaalde knelpunten aan (vaak op terrein van sociale vaardigheden, taakaanpak of specifieke vaardigheden), waardoor besloten wordt tot het aanmelden voor de cursus. Tijdens de cursus is er meer tijd om de deelnemer heel gestructureerd de algemene vaardigheden aan te leren, zodat de zelfredzaamheid van de deelnemer wordt vergroot.

traject) intensief wordt. Er zit een maximum aan het aantal uren ondersteuning en de lengte van de periode waarin de ondersteuning plaats vindt. De jobcoach krijgt een signaal wanneer het aantal uren tegen het maximum aanloopt. De jobcoach krijgt dan de gelegenheid om te onderbouwen waarom de ondersteuning toch moet worden voortgezet. Als die onderbouwing voldoende is, geeft de directeur van Stam schriftelijk toestemming om met het traject door te gaan.

Over het algemeen kun je zeggen dat een kenmerk van de intensieve Jobtraining is dat er sprake is van 'meer van hetzelfde'. De jobcoach komt dan vaker langs op de werkplek en geeft meer (langer) training op de werkplek. Dit vertaalt zich vanzelfsprekend in een hoger aantal uren begeleiding dat wordt ingezet in vergelijking met de minder intensieve vorm. Eerder noemden we al kenmerken van de intensieve vorm van het totale traject. Deze gelden vanzelfsprekend ook voor de intensieve variant van de Jobtraining. Er is één onderdeel dat specifiek is ten opzichte van de gewone Jobtraining, namelijk dat in een aantal gevallen een externe training voor het aanleren algemene werkvaardigheden wordt ingezet (EIM-training bij het Friesland College).

4.4. Kwaliteit

De kwaliteit van een toegepaste methode voor arbeidsintegratie wordt in onderzoek vaak afgelezen aan het aantal geslaagde plaatsingen (dus het aantal deelnemers met een arbeidscontract, bijvoorbeeld voor minimaal 6 maanden). Maar kwaliteit heeft ook andere aspecten, zoals de tevredenheid van de werkgever en deelnemers over de dienstverlening, de doorlooptijden, uitval e.d. Door op verschillende aspecten onderzoek te doen, toetst Stam zichzelf en stelt de werkwijze indien nodig bij, zodat de kwaliteit gegarandeerd blijft. Voor het onderzoek is het belangrijk om te weten in hoeverre er grote verschillen zijn in werkwijze tussen de jobcoaches. Wanneer dit het geval is, is het lastig om uitspraken te doen over het effect van een methode. Je kunt dan niet spreken van één methode maar van uiteenlopende werkwijzen, afhankelijk van de verschillende jobcoaches. Daarom is het ook goed om te kijken naar de wijze waarop de medewerkers van Stam worden geschoold en in hoeverre de werkwijze is vastgelegd in protocollen en/of handboeken. En ten slotte mogen de gevonden resultaten niet afhangen van de wijze waarop de gegevens worden bijgehouden. Wanneer hierover geen duidelijke afspraken zijn of een heldere structuur is vastgelegd, dan is de kans groot dat de gegevens over de trajecten en de deelnemers niet eenduidig zijn bijgehouden.

Eenduidige werkwijze

Het handboek dat Stam heeft ontwikkeld geeft duidelijke aanwijzingen voor de jobcoach over hoe men het traject met de deelnemer moet doorlopen. De ontwikkelde formulieren geven daarin ook sturing aan een eenduidige werkwijze. Wanneer een nieuwe medewerker wordt aangenomen, volgt hij of zij een intern inwerk- en scholingsprogramma, waarbij onder andere dit handboek wordt gebruikt. Voor junioren is er een juniortraject dat twee jaar duurt. Tijdens dit traject krijgt de junior supervisie van de regiomanager en is er regelmatig collegiaal overleg. Daarnaast gaan junioren met een senior op pad om de manier van werken onder de knie te krijgen. Door ook met senioren uit andere regio's op pad te gaan vindt er kruisbestuiving plaats.

Hiernaast zijn er diverse overlegmomenten waarin de voortgang van de trajecten en de werkwijze aan de orde komen. Zo heeft elke medewerker vier keer per jaar een overleg met de directeur over alle lopende trajecten en vindt er een keer per maand een regio-overleg plaats van alle jobcoaches met de regiomanager, waarin naast praktische zaken ook trajecten van deelnemers worden besproken.

Verder wordt er aan deskundigheidsbevordering gedaan door het volgen van intervisie door alle jobcoaches en de mogelijkheid tot het volgen van diverse cursussen en workshops over diverse thema's.

Kwaliteitscontrole

Stam doet op verschillende manieren aan kwaliteitscontrole. Zo is Stam in het bezit van het Blik op Werk Keurmerk, waarvoor de organisatie elk jaar op een aantal indicatoren (onder meer tevredenheidsonderzoek deelnemers en opdrachtgevers, doorlooptijden, aantal plaatsingen met arbeidscontract, uitval, opleidingsbeleid, klachtenregistratie et cetera) wordt getoetst om vast te stellen hoe de organisatie er voorstaat. Op basis van deze audit volgen formele verbetermogelijkheden.

Daarnaast zijn er kwartaalgesprekken met het UWV over in hoeverre Stam zich houdt aan de contractafspraken. De punten die dan aan de orde komen zijn: bereikbaarheid, doorlooptijd, kwaliteit van de plannen, aantal plaatsingen met arbeidscontract. Tot slot heeft Stam ook het Europese keurmerk voor strategisch ondernemerschap behaald, afgegeven door de European Foundation for Business Qualification.

De resultaten van de onderzoeken worden met alle werknemers besproken en er worden afspraken met elkaar gemaakt met betrekking tot verbeterpunten.

4.5. Doelgroep Stam

Om een vergelijking te kunnen maken tussen de Jobtraining in de methode Stam en de interventies die in de verschillende studies staan beschreven, is het goed om te weten om welke doelgroepen het gaat bij Stam en in de beschreven studies. Deze informatie kan consequenties hebben voor de mate waarin de resultaten uit het literatuuronderzoek iets kunnen zeggen over de mogelijke effectiviteit van de Jobtraining bij Stam.

Daarom willen we hier de doelgroep waar het onderzoek bij Stam zich op richt, namelijk de Wajonggerechtigden, kort nader beschrijven. Naast deze doelgroep bedient Stam ook nog andere doelgroepen.

Voorwaarden om tot de doelgroep Wajong te kunnen behoren

Mensen kunnen tot de 'Wajonggroep' behoren en daarmee recht hebben op een uitkering volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong) wanneer ze aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Als gevolg van ziekte of gebrek
- op 17e verjaardag voor ten minste 25 procent arbeidsongeschikt;
- minimaal 17 jaar en studerend en voor ten minste 25 procent arbeidsongeschikt tijdens een studie waardoor (volledig) werken na de studie onmogelijk is;
- 52 weken achtereen arbeidsongeschikt;
- Ingezetene is, dat wil zeggen minimaal 6 jaar in Nederland hebben gewoond voor achttien jaar.

Arbeidsongeschikt betekent in dit geval dat iemand vanwege zijn ziekte of gebrek niet in staat is minimaal 75% van het Wettelijk MinimumLoon te verdienen.

Verskillende cliëntengroepen

Eerder noemden we al dat het gaat om een zeer heterogene groep. Er is altijd sprake van structurele functionele beperkingen. Deze beperkingen belemmeren bij het verrichten van arbeid.

De totale Wajonggroep (zoals omschreven in het contract van 2004) bestaat uit de volgende cliëntengroepen:

- Jong(arbeids)gehandicapte schoolverlaters van VSO/MLK en praktijkscholen;
- Jong(arbeids)gehandicapte schoolverlaters van VSO/ZMLK en Mytyl/Tylyt scholen;
- Jong(arbeids)gehandicapte schoolverlaters uit het reguliere onderwijs;
- Jong(arbeids)gehandicapten afkomstig uit zorginstellingen (uitgezonderd GGZ);
- Jong(arbeids)gehandicapte schoolverlaters met gedragsproblemen en/of autistische stoornissen;
- Jong(arbeids)gehandicapten met een psychisch ziektebeeld.

Stam verleent haar diensten aan al deze cliëntengroepen, alleen de jong(arbeids)gehandicapten met een psychisch ziektebeeld staan niet in het contract met het UWV. Deze groep wordt overigens wel door Stam ondersteund door middel van IRO's en persoonlijke ondersteuning.

Kenmerken van de doelgroep van invloed op effectiviteit

Voor de groep schoolverlaters met gedragsproblemen en/of autistische stoornissen en de schoolverlaters van VSO/ZMLK zijn er meer uren beschikbaar voor de ondersteuning. Toch blijkt, volgens de medewerkers van Stam, pas tijdens het traject of bepaalde factoren of kenmerken van de cliënt belemmerend kunnen werken en dit hangt lang niet altijd samen met de cliëntgroep waartoe een deelnemer behoort.

Stam noemt de volgende factoren die van invloed kunnen zijn op de effectiviteit van een traject:

- motivatie;
- steun van derden;
- zelf over- of onderschatting;
- beeld dat de deelnemer heeft van de arbeidsmarkt;
- inzicht in wat hij of zij wil qua werk;
- kennis over wat werken is en wat er van je wordt verwacht.

Niet- succesvolle afronding van het traject

Wanneer deelnemers het traject niet succesvol afronden, gebeurt dit meestal tijdens de toeleidingsfase (jobfinding en Jobtraining). Als redenen noemt Stam de volgende punten:

- belemmerende kenmerken van de deelnemer (dit kan heel divers zijn, o.a. in de intensiteit van de problematiek en in de onderlinge samenhang van de problemen, zie de hierboven genoemde punten);
- (het verwachte) salaris is niet voldoende t.o.v. de uitkering, waardoor de deelnemer er financieel niets of nauwelijks iets mee op schiet;
- werkomstandigheden (bijvoorbeeld de werkgever is enthousiast, maar de collega's op de werkplek niet of veranderingen op de werkplek, zoals een andere persoon/collega als vast aanspreekpunt).

5. Ervaringen van werkgevers met Stam

5.1. Inleiding

Vilans heeft in december 2007 en januari 2008 een enquête gehouden onder werkgevers of werkbegeleiders van cliënten van Stam. Het doel van het gehele onderzoek is inzicht verkrijgen in de vraag of toepassing van het instrument Jobtraining tijdens het toeleidingstraject van een jonggehandicapte naar een arbeidscontract meerwaarde heeft ten opzichte van de situatie waarin geen Jobtraining vooraf heeft plaatsgevonden. De werkgeversenquête biedt inzicht in de visie van werkgevers op Jobtraining en in de begeleiding van Stam tijdens de Jobtraining en plaatsing.

De volgende aspecten zijn onderzocht in de werkgeversenquête:

- Kwaliteit van de match;
- Kenmerken van de plaatsing;
- Intensiteit Jobtraining en jobcoaching;
- Tevredenheid over proces en resultaat.

De onderzoeksresultaten worden hierna aan de hand van deze thema's beschreven, voorafgegaan door enkele algemene gegevens over de cliënten en werkgevers en afgesloten met conclusies.

Stam heeft aan Vilans de gegevens verstrekt van werkgevers waarbij in de jaren 2001 t/m 2008 plaatsing met een arbeidscontract van een cliënt met een Wajong-uitkering tot stand was gekomen en de naam van de contactpersoon. Het betroffen twee groepen waarvan de ene groep cliënten intensiever²⁰ door Stam is begeleid dan de andere groep. In tabel 5.1 is te zien hoe groot de aangeleverde bestanden waren, hoeveel werkgevers daarvan zijn benaderd en hoeveel van hen hebben meegewerkt aan de enquête. Uit het bestand van de niet-intensieve groep is een aselechte steekproef getrokken. Het bleek lastig werkgevers te bereiken en hen bereid te vinden deel te nemen. Om deze reden is ervoor gekozen om van het tweede bestand van de intensieve groep alle werkgevers te benaderen. In totaal zijn 30 interviews gehouden.

Uit de niet-intensieve groep is alleen gesproken met werkgevers bij wie de Wajonger een contract heeft gekregen. Hierdoor is het niet mogelijk iets te zeggen over het effect van Jobtraining op het krijgen en behouden van een baan, omdat we geen gegevens hebben van de werkgevers bij wie de Jobtraining niet heeft geleid tot een succesvolle plaatsing.

Tabel 5.1 Aantallen werkgevers in bestand, benaderd en deelgenomen

	<i>Bestand</i>	<i>Benaderd</i>	<i>Meegewerkt</i>
Niet-intensief begeleid	124	37	13
Intensief begeleid	41	41	17
Totaal n	165	78	30

Stam heeft de door Vilans geselecteerde werkgevers uit de bestanden een brief gestuurd waarin het onderzoek werd aangekondigd. Vilans heeft de werkgevers of werkbegeleiders telefonisch benaderd en afspraken gemaakt voor telefonische

²⁰ Het gaat hierbij om cliënten bij wie tijdens het traject blijkt dat de standaarddienstverlening van Stam (binnen de mogelijkheden die UWV biedt) niet toereikend is om tot een plaatsing te komen. Binnen het onderzoek is er financiële ruimte om 25 cliënten intensiever te begeleiden (extra uren en langer traject), om zo de kans op een arbeidscontract te vergroten. Uiteindelijk hebben deze cliënten bijna allemaal een arbeidscontract gekregen, alleen niet altijd bij de werkgever die wij hebben geïnterviewd in het kader van dit onderzoek.

afname van de enquête. Ook de verwerking van de resultaten en rapportage is door Vilans uitgevoerd. De enquête bestond uit 46 vragen, deels gesloten en deels open. Afhankelijk van de situatie van de cliënt zijn onderdelen van de vragenlijst die niet van toepassing waren, overgeslagen.

De respondenten met wie is gesproken, zijn over het algemeen de directe werkbegeleider (geweest) van de cliënten, soms zijn zij tevens de eigenaar van het bedrijf in kwestie. Wanneer in dit rapport wordt gesproken van werkgever wordt de persoon binnen het bedrijf bedoeld die het nauwst betrokken was bij de begeleiding van de cliënt van Stam. De informatie weergegeven in deze notitie is niet van cliënten of van Stam zelf afkomstig, maar van 30 geïnterviewde werkbegeleiders van Wajongers en geven daarom hun ervaringen en inschattingen weer. Bij het lezen van de resultaten dient daarmee rekening gehouden te worden.

5.2. Algemene gegevens

Achtergrondkenmerken cliënten

Zeventig procent van de cliënten (19) die bij de ondervraagde werkgevers in dienst zijn, is man.

De EIM-training werd volgens de werkgevers door geen van deze cliënten gevolgd. Hierdoor kan er niets gezegd worden over het effect van deze training.

Aantal werkgevers bij intensief traject

Van drie cliënten die intensief zijn begeleid, is met twee werkgevers gesproken. De 17 werkgevers die zijn geïnterviewd hadden dus aan 14 cliënten Jobtraining geboden. De meerderheid van deze 14 cliënten heeft bij meer dan één werkgever Jobtraining gehad²¹. Twee personen hebben Jobtraining gehad bij één bedrijf, zeven personen bij twee bedrijven en tot slot hebben vijf personen Jobtraining gehad bij drie verschillende werkgevers.

Aantal cliënten van Stam per werkgever

De ondervraagde werkgevers hebben in de afgelopen vijf jaar het vaakst één cliënt voor Jobtraining gehad (41%), zo blijkt uit tabel 5.2. Een kwart heeft twee cliënten via Stam gehad voor Jobtraining, bij ruim 20 procent van de werkgevers waren er vijf of zes Wajongers.

Tabel 5.2 Aantal cliënten van Stam per werkgever, in absolute aantallen en procenten

<i>Aantal cliënten</i>	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>% bedrijven</i>
1	12	41
2	7	24
3	3	10
4	1	3
5	4	14
6	2	7
Totaal n	29	100

²¹ Voor de groep die niet intensief begeleid is, geldt dat hun Jobtraining bij één werkgever heeft plaatsgevonden.

Tabel 5.3 Bedrijfsgrootte, in absolute aantallen en procenten

	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>% bedrijven</i>
1-5 werknemers	9	30
6-15 werknemers	9	30
16-50 werknemers	6	20
51 of meer werknemers	6	20
Totaal n	30	100

Bedrijfsgrootte

Het merendeel van de bedrijven (60%) waar de cliënten uit het onderzoek Jobtraining krijgen, heeft niet meer dan 15 werknemers (tabel 5.3). Vijf cliënten krijgen Jobtraining bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers.

Branches

In tabel 5.4 is te zien dat de groothandel en detailhandel de branches zijn waar de meeste Wajongers van Stam hun Jobtraining hebben, beide 30 procent. Ook heeft 13 procent hun Jobtraining in de autobranche.

Tabel 5.4 Branches, in absolute aantallen en procenten

	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>% bedrijven</i>
Groothandel	9	30
Detailhandel	9	30
Autobranche	4	13
Horeca	2	7
Agrarische dienstverlening	1	3
Vervoer (scheepsbouw)	1	3
Overig	4	13
Totaal n	30	100

5.3. Kwaliteit van de match

Jobtraining en plaatsing

De cliënten krijgen gemiddeld ruim drie maanden (3,25) Jobtraining per werkplek²². Ruim de helft van de Jobtrainingen (59%) heeft geleid tot directe plaatsing, zo blijkt uit tabel 5.5. Bij twee werkgevers was er na de Jobtraining eerst sprake van een proefplaatsing.

Tabel 5.5 Jobtraining geleid tot plaatsing, in absolute aantallen en procenten

	<i>Aantal bedrijven</i>	<i>% bedrijven</i>
Nee	9	33
Ja, proefplaatsing en plaatsing	2	7
Ja, direct plaatsing	16	59
Totaal n	27	100

²² Voor de meeste cliënten uit de intensieve groep geldt dat zij bij meerdere werkgevers Jobtraining hebben gehad. Automatisch wordt hierdoor de totale periode van Jobtraining ook langer. Op basis van deze enquête kunnen we geen uitspraak doen over de gemiddelde lengte van de Jobtraining van deze groep, behalve dat het in de meeste gevallen langer dan drie maanden zal zijn.

Reden geen plaatsing

Bij een derde van de cliënten heeft de Jobtraining niet geleid tot plaatsing. Deze negen cliënten worden allemaal intensief begeleid door Stam. Dit betekent dat de werknemer zijn Jobtraining bij een andere werkgever heeft voortgezet of de Jobtraining helemaal is gestopt. Werkgevers noemen verschillende redenen waarom de Jobtraining niet heeft geleid tot (proef)plaatsing. Een aantal werkgevers geeft aan dat ze niet genoeg begeleiding kunnen geven om de cliënt in dienst te nemen, mede door de grootte van het bedrijf. Ook de inzet en betrouwbaarheid van de cliënt worden door drie werkgevers genoemd als redenen om deze niet te plaatsen.

Reden uit dienst

Wanneer een cliënt wel is geplaatst maar niet meer in dienst is, is gevraagd naar de reden hiervan. Twee werkgevers geven aan dat privéproblemen van de werknemer de werkzaamheden hebben belemmerd. De derde werkgever is niet tevreden over de inzet van de cliënt. Deze meldde zich vaak ziek en kostte meer dan het opleverde.

Kwaliteit van het werk van de Wajonger volgens de werkgever

Ruim twee derde van de werkgevers is (zeer) positief over de kwaliteit van het werk van de cliënten die zij in dienst hebben genomen (van een voldoende tot zeer goed), zo blijkt uit tabel 5.6. Ook over het tempo is 70 procent in (meer dan) voldoende mate tevreden. Tot slot geldt deze tevredenheid ook voor het sociaal functioneren van de cliënt.

Tabel 5.6 Kwaliteit van het werk van de Wajonger volgens de werkgever, in procenten

	<i>Kwaliteit van het werk van de cliënt</i>	<i>Tempo van het werk van de cliënt</i>	<i>Sociaal functioneren van cliënt</i>
(Zeer) Slecht	-	12	6
Matig	29	18	18
Voldoende	24	29	24
Ruim voldoende	6	18	12
(Zeer) goed	41	24	41
Totaal n (100%)	17	17	17

Tevredenheid over de Wajonger

Slechts 12 procent van de werkgevers is (enigszins) ontevreden over het totaalplaatje van de cliënt (tabel 5.7). Ruim twee vijfde is hier (zeer) tevreden over. Geen enkele werkgever schat in dat de werknemer ontevreden is over het bedrijf en de baan. Bijna 90 procent van de werkgevers denkt dat de werknemer hier juist (zeer) tevreden over is. Het gaat dan om 14 werkgevers.

Tabel 5.7 Tevredenheid over de Wajonger, in procenten

	<i>Totale tevredenheid over werknemer</i>	<i>Tevredenheid van werknemer over bedrijf en baan</i>
(Zeer) Ontevreden	6	-
Enigszins ontevreden	6	-
Noch ontevreden, noch tevreden	29	6
Enigszins tevreden	18	6
(Zeer) tevreden	42	88
Totaal n (100%)	17	16

Er is een schaal gemaakt om de tevredenheid van de werkgever over de Wajonger te meten. In de schaal zitten de volgende variabelen:

- Kwaliteit van het werk van de cliënt;
- Tempo van het werk van de cliënt;
- Sociaal functioneren cliënt;
- Totale tevredenheid over werknemer.

Het gemiddelde op de vijf puntschaal is 3,8. Dit betekent dat werkgevers in ruim voldoende mate tevreden zijn over de Wajongers. Bij de negen cliënten die intensief worden begeleid ligt dit gemiddelde op 4 en de acht cliënten die niet intensief worden begeleid scoren gemiddeld een 3,6.

De tevredenheid van werkgevers blijkt ook uit hun inschatting omtrent het in dienst zijn van de Wajonger in de toekomst. Van de werkgevers denkt 59 procent waarschijnlijk tot zeker wel dat de persoon over een jaar nog bij hen werkzaam zal zijn. Hierin is 12 procent neutraal en 29 procent vindt het (zeer) waarschijnlijk van niet. Als redenen voor dit laatste zijn genoemd dat de handicap problematisch is (persoon kan te weinig aanleren), te veel ziekmeldingen, en het grote risico dat het bieden van een vast contract met zich meebrengt.

5.4. Kenmerken van de plaatsing

Contractduur

Vier vijfde van de Wajongers (81%) die een dienstverband kregen, is nog steeds in dienst bij de werkgever ten tijde van het onderzoek, het betreft 17 personen. Van de vier personen die uit dienst zijn, zijn er twee die een jaar in dienst zijn geweest. Eén persoon was anderhalf jaar in dienst en één is een half jaar in dienst geweest.

Van de werknemers die nog in dienst zijn, hebben er twee al een plaatsing vanaf 2003. Twee werknemers zijn gestart in 2004, en ook twee in 2005. In 2006 is het merendeel van de cliënten gestart met de Jobtraining, dit waren er vijf. Drie cliënten zijn begonnen in 2007. Tot slot zijn er twee cliënten pas sinds kort geplaatst, in januari en februari 2008.

Loonwaarde

De gemiddelde loonwaarde van de Wajongers is ruim 42 procent. De loonwaarde ligt bij 95 procent van de Wajongers tussen de 30 en 50 procent. Eén persoon heeft een loonwaarde van 75 procent. Slechts bij één persoon is de loonwaarde tussentijds aangepast van 40 naar 50 procent.

Omvang aanstellingen

Gemiddeld werken de Wajongers ruim 25 uur per week. Drie werken 38 of 40 uur en vier werken er minder dan 20 uur. Bij drie werknemers is het aantal uren tussentijds aangepast. Eén werknemer is minder gaan werken, van 30 naar 18 uur. Ook zijn er twee meer gaan werken, één van 32 naar 40 uur en één van 30 naar 36 uur.

Cliënten die bij Stam onder de intensieve groep vallen, werken gemiddeld iets meer dan 23 uur, terwijl de groep cliënten die geen intensieve begeleiding krijgt, gemiddeld 27 uur werkt.

5.5. Intensiteit Jobtraining en jobcoaching

Zoals eerder genoemd, in paragraaf 3, is de gemiddelde duur van de Jobtraining ruim drie maanden per werkgever. De helft van de Wajongers (48%) wordt voor de plaatsing één keer per maand bezocht door de jobcoach, de duur verschilt van een half uur tot drie uur (tabel 5.8). Ook na de plaatsing blijft deze frequentie bij ruim de helft van de cliënten gebruikelijk. Slechts bij drie cliënten is de tijd die besteed wordt aan jobcoaching veranderd (niet in tabel). Bij alle drie is de frequentie van jobcoaching afgenomen.

Tabel 5.8 Frequentie Jobtraining (voor plaatsing) en jobcoaching (na plaatsing), in absolute aantallen en procenten

	<i>Voor plaatsing</i>	<i>Voor plaatsing in %</i>	<i>Na plaatsing</i>	<i>Na plaatsing in %</i>
Wekelijks	3	12	1	6
Tweewekelijks	7	28	2	12
Maandelijks	12	48	9	53
Tweemaandelijks	1	4	3	18
Driemaandelijks	1	4	1	6
Geen begeleiding	1	4	1	6
Totaal n	25	100	17	100

Voor de plaatsing wordt de intensieve groep minimaal één keer per maand bezocht door de jobcoach. Terwijl bij de groep die niet intensief wordt begeleid ook cliënten zijn die één keer per twee of drie maanden worden begeleid.

5.6. Tevredenheid over proces en resultaat

Tevredenheid over Stam

De meeste werkgevers (87%) zijn in voldoende mate tevreden over de begeleiding van Stam, zo blijkt uit tabel 5.9. Alle werkgevers zijn positief over de wijze waarop Stam hen benaderd heeft over de cliënt.

Tabel 5.9 Tevredenheid over kwaliteit Stam, in procenten

	<i>Kwaliteit begeleiding Stam</i>	<i>Kwaliteit benadering Stam</i>
(Zeer) Slecht	3	-
Matig	10	-
Voldoende	7	14
Ruim voldoende	23	14
(Zeer) goed	56	71
Totaal n (100%)	30	14

In een open vraag is vervolgens aan de werkgevers gesteld of zij positieve en negatieve aspecten van Stam kunnen noemen. Dit leverde de volgende aspecten op.

Positieve aspecten Stam

Als sterk punt van Stam wordt door een aantal werkgevers de communicatie genoemd. Er is openheid in het gesprek. Als er problemen zijn, worden deze aangekaart. De werkgevers zijn tevreden over de begeleiding van Stam en hechten waarde aan de overlegmomenten.

Negatieve aspecten Stam

Sommige werkgevers geven aan dat Stam wat meer achter de cliënt aan had mogen zitten, de cliënt had intensievere begeleiding nodig. Stam is niet kritisch genoeg naar de cliënten toe, zo zegt een aantal werkgevers. Ook heeft een werkgever begeleiding gemist toen de werknemer ziek werd. Tot slot noemen werkgevers dat het jammer is dat ze na het uit dienst treden van de werknemer niets meer van Stam hebben gehoord.

De helft van de werkgevers schat de kans groter dan 50 procent of zelfs (zeer) groot in dat er in de komende twee jaar een nieuwe cliënt een plek krijgt voor een Jobtraining. Twee vijfde schat deze kans (zeer) klein in. Als belangrijkste reden hiervoor wordt genoemd dat zij geen plek hebben.

Andere werknemers die ook Jobtraining krijgen, komen in de meeste gevallen van een andere re-integratiebedrijf. Ook komen ze in een aantal gevallen binnen via school en de zorg.

Driekwart van de werkgevers geeft aan dat zij Stam (waarschijnlijk) aanraden bij andere werkgevers (tabel 5.10). Over de kwaliteit van Stam ten opzichte van andere re-integratiebedrijven heeft 44 procent van de werkgevers geen duidelijke mening, hoofdzakelijk omdat ze hier geen ervaring mee hebben. Een kwart geeft aan waarschijnlijk dezelfde kwaliteit te vinden bij een ander bedrijf, een vijfde meent dat andere bedrijven deze kwaliteit (zeer) waarschijnlijk niet zullen halen.

Tabel 5.10 Stam aanraden bij andere bedrijven en kwaliteit Stam t.o.v. andere re-integratiebedrijven, in procenten

	<i>Stam aanraden bij andere bedrijven</i>	<i>Leverd een ander bedrijf dezelfde kwaliteit als Stam</i>
Zeker niet	3	-
(Zeer) waarschijnlijk niet	6	19
Misschien niet, misschien wel	14	44
(Zeer) waarschijnlijk wel	51	38
Zeker wel	24	-
Totaal n (100%)	29	16

Belang Jobtraining

Het merendeel (71%) van de werkgevers bij wie een Wajonger een arbeidscontract heeft gekregen, geeft aan dat de kans op plaatsing niet groot was geweest zonder Jobtraining (tabel 5.11).

Tabel 5.11 (Proef)plaatsingen aanbieden zonder Jobtraining, in procenten

	<i>Proefplaatsing aanbieden zonder Jobtraining?</i>	<i>Plaatsing aanbieden zonder Jobtraining?</i>
Zeker niet	20	21
(Zeer) waarschijnlijk niet	20	40
Misschien niet, misschien wel		7
(Zeer) waarschijnlijk wel	60	21
Zeker wel	-	-
Totaal n (100%)	5	14

5.7. Conclusies

Vanaf juli 2006 is het mogelijk om ook jobcoaching te bieden tijdens een proefplaatsing. We hebben twee werkgevers gesproken die hier ervaring mee hadden. De werkgevers die voor deze datum te maken hadden met een re-integratietraject van een Wajonger, hebben hier geen ervaring mee. Daarom kunnen we geen uitspraken doen over het effect van Jobtraining op plaatsing ten opzichte van een proefplaatsing met jobcoaching.

Wel zien we dat van de geïnterviewde werkgevers een aanzienlijk deel geen (proef)plaatsing zou hebben geboden zonder Jobtraining vooraf. Bij de negen cliënten uit de intensieve groep waar geen plaatsing is geweest, zijn hiervoor onder andere de volgende factoren genoemd: een te klein bedrijf in relatie tot de hoeveelheid begeleiding die een Wajonger nodig heeft en de inzet en betrouwbaarheid van een cliënt.

Werkgevers zijn positief over de werknemers met een Wajong-uitkering. In het algemeen zijn zij positief over de kwaliteit van het werk van de cliënt, ook werken de cliënten meestal in een goed tempo. Ook wordt er positief gekeken naar het totale beeld van de Wajongeren en willen werkgevers deze groep graag een kans geven. Werkgevers hebben daarnaast het idee dat de cliënten zich op hun plek voelen in het bedrijf.

Over de intensiteit van de Jobtraining kan gezegd worden dat deze gemiddeld 3,25 maand duurt en dat er in de meeste gevallen maandelijks begeleiding wordt gegeven door Stam. Bij de intensieve groep is te zien dat er in de meeste gevallen Jobtraining bij twee of meer werkgevers plaatsvindt, waardoor de totale lengte van de Jobtraining dan langer is dan drie maanden. Over hoeveel langer dit is, kunnen we geen uitspraak doen. Bij de frequentie van de ondersteuning kunnen op basis van de kleine aantallen geen harde conclusies getrokken worden. De resultaten lijken te wijzen op een iets frequentere ondersteuning van de intensieve groep.

Een positief effect van Jobtraining op het aantal uren ondersteuning na plaatsing (jobcoaching) in vergelijking met het aantal uren ondersteuning voor plaatsing is met dit onderzoek niet aangetoond. Ook in de ontwikkeling van de loonwaarde en de omvang (aantal uren) van het arbeidscontract is geen verandering gedurende de aanstelling geconstateerd.

De meeste werkgevers zijn positief over de kwaliteit van Stam. De benadering door Stam is bij alle werkgevers in goede aarde gevallen. Werkgevers geven aan tevreden te zijn over de communicatie met Stam. Stam is open en er wordt waarde gehecht aan de overlegmomenten. Wel noemen werkgevers dat Stam kritischer mag zijn naar de cliënt toe. In sommige gevallen is er intensievere begeleiding nodig. Stam wordt door een ruime meerderheid van de werkgevers aangeraden bij andere bedrijven.

6. Opbrengsten van het onderzoek naar de methode van Stam

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de effectiviteit van de werkwijze van STAM nader onderzocht. De kern van de aanpak van STAM is dat Jobtraining vooraf leidt tot een grotere kans op (duurzame) plaatsing en dat mogelijk een grotere verdien capaciteit gerealiseerd kan worden. STAM gaat er vanuit dat deze aanpak van invloed is op de houding van werkgevers. Doordat de werkgever de cliënt en de begeleidende organisatie al kent, zal deze eerder geneigd zijn de cliënt voor langere tijd in dienst te nemen. Daarnaast is het afbreukrisico voor STAM ook kleiner, omdat ze in de training vooraf ook kunnen schatten of iemand het gaat redden op een werkplek, bijvoorbeeld door vast te stellen of er wel voldoende begeleiding door de werkgever/collega's mogelijk is. Tevens ontstaat een beter beeld met welke taken de cliënt een meerwaarde kan opleveren voor het bedrijf.

Daarnaast zou er sprake kunnen zijn van inverdieneffecten. STAM gebruikt voor de training nu het reguliere re-integratiebudget om de training vooraf uit te bekostigen. Dit budget is de afgelopen jaren steeds krappere geworden omdat er sprake is van concurrentie op prijs, dat een belangrijk criterium is bij de gunning van contracten binnen de aanbestedingsprocedure van UWV. Ook is er sprake van no-cure-less-pay. Noodgedwongen is de bestede tijd aan de training en begeleiding de afgelopen jaren minder geworden. Binnen het project ontstaat thans iets meer financiële ruimte om voor een beperkte groep van zo'n 15-20 jongeren de trainingen op de voorheen gebruikelijke wijze te kunnen doen. Deze doen zich voor wanneer een goede begeleiding vooraf ertoe leidt dat na plaatsing minder begeleiding (door jobcoaching) plaats hoeft te vinden. Naast effectiviteit zullen we ook de kosteneffectiviteit onderzoeken.

Vervolgens wordt ook onderzocht of de *intensiteit* van de begeleiding van invloed is op de onderzochte effecten. Hiervoor kan zowel naar effectiviteit als naar kosten-effectiviteit gekeken worden.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek bleken een aantal gegevens niet beschikbaar te zijn op het niveau dat nodig is voor de effectiviteitsanalyse. In paragraaf 6.2 wordt gekeken naar de benodigde gegevens voor effectiviteitsonderzoek en de gebruikte gegevens. Paragraaf 6.3 gaat in op de gegevens uit de benchmark van UWV, waarin STAM afgezet is tegen andere re-integratiebedrijven. De netto-effectiviteitsanalyse komt in paragraaf 6.4 aan bod.

6.2. Effectiviteitsonderzoek in de praktijk

Effecten van beleidsinterventies kunnen worden gemeten door de groep die te maken heeft met een beleidsinterventie (de proefgroep) te vergelijken met de groep die daar niet mee te maken heeft (de controlegroep).²³ Wanneer beide groepen goed vergelijkbaar zijn, dan kunnen verschillen in de uitkomstmaat (bijvoorbeeld de tijd tot uitstroom naar werk) tussen beide groepen volledig

²³ Voor een overzicht van te hanteren onderzoeksmethodieken zie De Vos e.a. (2008).

worden toegeschreven aan de werking van de beleidsinterventie. Dat verschil is de *netto-effectiviteit* of toegevoegde waarde van de interventie.

De meest zuivere vorm voor het vaststellen van de effectiviteit is een gerandomiseerd experiment. In een experiment worden de proef- en controlegroep bij voorbaat vergelijkbaar gemaakt door de beleidsinterventie willekeurig in de populatie in te zetten. Deze aanpak is voor onderzoek naar de effectiviteit van de werkwijze van STAM niet mogelijk. We dienen daarom andere methoden te hanteren om de effectiviteit van STAM vast te stellen.

De belangrijkste uitdaging is daarbij een controlegroep te vinden. Veelal zijn de proefgroep en controlegroep niet altijd goed vergelijkbaar. Daardoor is het verschil in de uitkomstmaat (zoals de kans op uitstroom naar werk) tussen de proef- en controlegroep niet altijd volledig toe te schrijven aan de werking van de beleidsinterventie (het re-integratietraject). Ten eerste kunnen personen in beide groepen verschillen in kenmerken die de uitkomstmaat direct beïnvloeden, zoals leeftijd en opleidingsniveau. Verschillen in de uitkomstmaat die direct worden veroorzaakt door verschillen in de samenstelling van beide groepen, worden in de literatuur *samenstellingseffecten* genoemd. Ten tweede kan deelname aan een re-integratietraject (en daarmee aan de proefgroep) afhangen van bepaalde kenmerken die soms wel worden geobserveerd, bijvoorbeeld de werkloosheidsduur zelf, en soms niet, bijvoorbeeld motivatie. Verschillen in de uitkomstmaat die worden veroorzaakt door een niet-willekeurige inzet van interventies worden *selectie-effecten* genoemd.

In dit onderzoek hanteren we twee sporen om zicht te krijgen op de effectiviteit van Stam.

Ten eerste geven we de resultaten weer van de Benchmark Re-integratiebedrijven UWV voor de Wajong-populatie. Ervan uitgaande dat de selectie-effecten door de selectie van UWV uitmiddelen over de verschillende re-integratiebedrijven, resteren alleen samenstellingseffecten die het beeld mogelijk kunnen verstoren. Daarnaast is het nadeel dat we feitelijk geen goede vergelijking kunnen trekken met een situatie waarin geen re-integratie plaatsvindt. We kunnen alleen iets zeggen over de relatieve verschillen tussen de re-integratiemethodieken van de verschillende bedrijven. We weten niet of de interventies netto-effectief zijn.

Ten tweede voeren we ook een netto-effectiviteitsanalyse uit op microniveau op basis van de gegevens van Stam. We meten daarbij per dag de kans op uitstroom naar werk vanaf de datum intake. De controlegroep wordt gevormd door Wajongers die geen Jobtraining krijgen en door Wajongers die wel Jobtraining krijgen voor de periode tussen de datum intake en de datum start Jobtraining. Mogelijk is de groep die geen Jobtraining krijgt een selectieve groep. We zullen toetsen of er selectiviteit is op basis van waargenomen en/of niet waargenomen kenmerken.

Voor onderzoek naar de kosteneffectiviteit is het uitermate lastig gebleken aan geschikte gegevens te komen. Idealiter wordt daarbij het aantal uren in het voortraject afgezet tegen het resultaat inclusief het aantal uren jobcoaching dat nodig is. Beleidsmatig is dit ook relevant voor het aanbestedingsproces van UWV. Vroeger vond re-integratie op basis van outputfinanciering (activiteiten) plaats, vanaf de aanbesteding is dat meer gebaseerd op resultaatfinanciering. Bij de laatste wordt gekeken naar plaatsing. Deze systematiek kan met zich mee brengen dat re-integratiebedrijven zich gaan richten op plaatsing en minder op langdurige plaatsing en realisatie van een grotere verdien capaciteit. De werkwijze van Stam is meer gericht op het laatste, door een grotere investering in het voortraject. De huidige financieringssystematiek is daarvoor niet de meest aantrekkelijke meer.

In de onderzoeksopzet was niet voorzien in het verkrijgen van het aantal uren in het voortraject bij andere re-integratiebedrijven. Dat is immers concurrentiegevoelige informatie. Wel was het idee om via UWV gegevens te verkrijgen over het aantal uren jobcoaching. UWV beschikt echter niet over geautomatiseerde gegevens op individueel niveau maar over geaggregeerde declaratiebestanden met onderliggende papieren declaraties. Een ander probleem is dat er een verschil kan zitten tussen de daadwerkelijke hoeveelheid bestede uren aan jobcoaching en het gedeclareerde aantal uren. Dat laatste is namelijk aan een maximum gebonden. Dit maximum verloopt trapsgewijs als percentage van het aantal uren dat een cliënt werkzaam is. Bijvoorbeeld: maximaal 15% over het aantal uren dat cliënt werkt in het eerste jaar, 7,5% in het tweede jaar en 6% in het derde jaar. Om het nog complexer te maken is deze regeling vrijwel elk jaar opnieuw aangepast. Ook kan op individuele gronden afgeweken worden van deze regeling. Daartoe dient een verzoek ingediend te worden bij UWV. Bovendien kan een cliënt tijdens het toeleidingstraject op niet-betaalde functie proefplaatsing (maximaal 3 maanden) jobcoaching krijgen die ook vergoed wordt.

Een zuivere vergelijking tussen re-integratiebedrijven kan op dit moment alleen plaatsvinden op basis van de urenregistratie op persoonsniveau van ieder re-integratiebedrijf. In dit onderzoek is wel gekeken naar de mate van intensiteit in het voortraject. Stam heeft een praktijkproef uitgevoerd met 20 cliënten die intensiever dan normaal begeleid zijn in het voortraject.

Benchmark

In deze paragraaf presenteren we een vergelijking van de gegevens van Stam ten opzichte van andere re-integratiebedrijven. De prestatiebenchmark brengt in beeld hoe de gecontracteerde bedrijven ten opzichte van elkaar presteren.

In tabel 6.1 staan de plaatsingspercentages van Stam voor de contracten 2002 tot en met 2004. Daarnaast staan de gemiddelde plaatsingspercentages voor Wajongers vermeld voor het gemiddelde van alle re-integratiebedrijven in de UWV benchmark, exclusief Stam. Uit deze gegevens blijkt dat de prestaties van Stam met name in het contractjaar 2002 fors hoger lagen dan het gemiddelde van overige bedrijven. In 2003 is Stam geen contracten gegund. In 2004 is het verschil met het gemiddelde van de overige bedrijven gering.

Tabel 6.1 Plaatsingspercentages Stam t.o.v. andere re-integratiebedrijven op basis van UWV Benchmark Wajong (tussen haken verwachte eindscore)

<i>Contractjaar</i>	<i>Stam</i>	<i>Gemiddeld overige re-integratiebedrijven</i>
2002	59,2	40,8
2003	-	34,6 (41,6)
2004	35,7 (42,8)	34,5 (42,6)

Netto-effectiviteit

We hebben voor het onderzoek bruikbare gegevens van 374 aanmeldingen bij Stam van 328 verschillende personen. Deze 374 aanmeldingen leiden tot 299 gestarte Jobtraining-trajecten. De verdeling naar achtergrondkenmerken is vermeld in tabel 6.2.

Van de 75 aanmeldingen waar geen Jobtraining op volgt vinden 26 personen een baan. 103 van de 299 gestarte Jobtrainingtrajecten leiden tot een baan. Met en zonder Jobtraining vindt dus ongeveer een derde van de Wajongers een baan.

Tabel 6.2 Verdeling kenmerken over aanmeldingen

Kenmerk	Aantal	Percentage
Totaal	374	100,0
Geslacht		
Man	251	67,1
vrouw	123	32,9
Leeftijd		
16-19 jaar	170	45,5
20-24 jaar	124	33,2
25-64 jaar	80	21,4
Jobtraining traject		
Wel	299	79,8
Wel werk	103	34,4
Geen werk	196	65,6
Niet	75	20,2
Wel werk	26	34,7
Geen werk	49	65,3

Het feit dat de verhouding tussen baanvinders met en zonder Jobtraining op ongeveer hetzelfde niveau ligt, betekent niet dat Jobtraining niet effectief is. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat Wajongers die zonder Jobtraining een baan vinden eerder Jobtraining hebben gehad. Of dat in de groep die geen Jobtraining kansrijkere cliënten zitten dan in de groep die wel Jobtraining krijgt. Het econometrische model dat we gebruiken voor het meten van de effectiviteit van Jobtraining houdt rekening met dit soort effecten, zoals in de vorige paragraaf is beschreven.

De schattingsresultaten van dit model zijn vermeld in tabel 6.3.

Tabel 6.3 Schattingsresultaten voor de kans op het vinden van een baan (referentie tussen haken)

Kenmerk	Aantal	Percentage
Constante	-8,16	0,00
Duurconstanten		
91-182 dagen	0,12	0,71
182 - 273 dagen	-0,00	1,00
273 - 365 dagen	-0,28	0,43
365 - 547 dagen	-0,94	0,01
547 dagen en meer	-2,19	0,00
Geslacht (vrouw)		
Man	0,37	0,07
Leeftijdsklassen (20-24 jaar)		
16-19 jaar	0,14	0,50
25-64 jaar	-0,09	0,73
Jobtraining bij eerdere aanmelding? (Nee)		
Ja	0,68	0,01
Jobtraining? (Nee)		
Ja	1,66	0,00

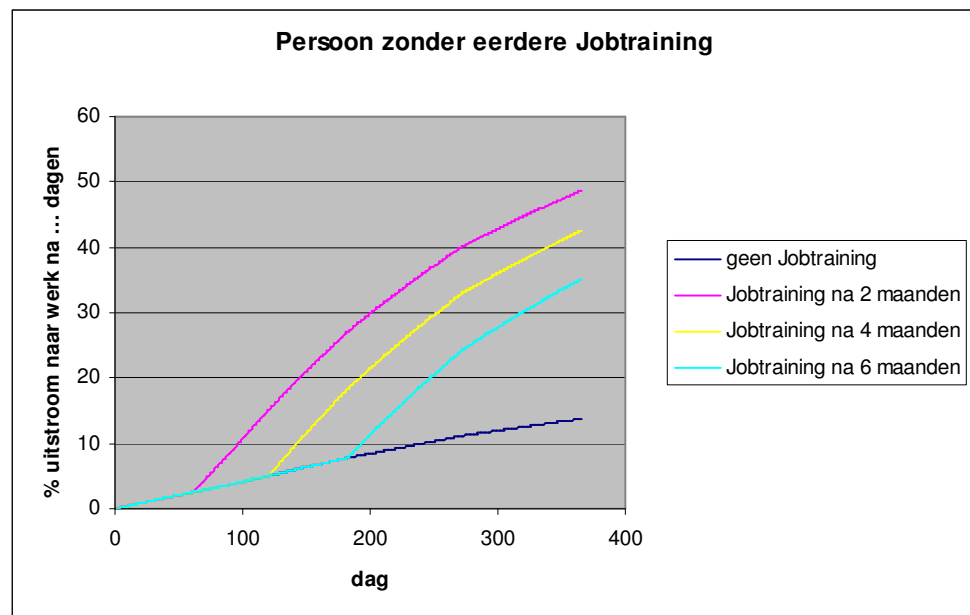
De resultaten laten zien dat de kans op werk sterk daalt rond een jaar na de aanmelding. Mannen hebben een iets hogere kans op uitstroom naar werk dan vrouwen. Leeftijd doet weinig ter zake. Ouderen (vanaf 25 jaar) hebben een iets lager kans op uitstroom dan jongeren. Een verdere opsplitsing van de

leeftijdscategorie ouder dan 25 is schattingstechnisch niet mogelijk aangezien de aantallen anders te klein worden. Jobtraining is zeer sterk duurverkortend. Ook Jobtraining uit eerdere perioden draagt bij aan uitstroom naar werk. De resultaten van Jobtraining zijn daarom duurzaam.

In ons model is rekening gehouden met selectie-effecten op basis van waargenomen kenmerken. Daarnaast kan ook rekening gehouden worden met selectie op basis van niet-waargenomen kenmerken. Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van een verschil in motivatie tussen de groep met een re-integratietraject en de groep zonder een re-integratietraject. Naarmate personen gemotiveerder zijn, zullen ze waarschijnlijk eerder deelnemen aan re-integratie activiteiten, maar mogelijk ook eerder een nieuwe baan vinden. Die grotere kans op werkhervatting in de groep met een interventie is in een dergelijk geval niet uitsluitend toe te schrijven aan deelname aan het re-integratietraject. Zowel de grotere kans op werkhervatting als deelname aan een re-integratietraject hangen positief samen met de motivatie van deze personen. Deelnemers aan het re-integratietraject (de proefgroep) vormen in dat geval een selectieve groep die niet zonder meer is te vergelijken met de groep die niet deelneemt aan een re-integratietraject (de controlegroep). De oplossing hiervoor is het aanpassen van het econometrisch model waarbij een aparte vergelijking gespecificeerd wordt voor de selectie. Wanneer we dat doen, is de parameter die aangeeft of er sprake is van selectie op basis van niet-waargenomen kenmerken niet significant. We concluderen dus dat dergelijke effecten geen rol spelen en onze analyseresultaten met betrekking tot de effectiviteit van Jobtraining robuust zijn.

In figuur 6.4 zijn de schattingsresultaten gebruikt voor een simulatie voor de kans op uitstroom naar werk. Daarbij is de uitstroomkans bij inzet van Jobtraining na 2, respectievelijk 4 en 6 maanden afgezet tegen de uitstroomkans zonder Jobtraining. Bij een traject zonder Jobtraining stroomt ruim 10% binnen een jaar uit naar betaald werk. In dit model is rekening gehouden met selectiviteit, dat wil zeggen dat het effect van selectieve inzet geen invloed heeft op de resultaten van het onderzoek. Met Jobtraining varieert dat tussen 35% en 50%, afhankelijk van het tijdstip waarop Jobtraining ingezet wordt. Hierbij geldt: hoe eerder, hoe beter.

Figuur 6.4 Simulatie voor de kans op uitstroom naar werk



Verder hebben we nog drie varianten gedraaid op het econometrisch model.

Effecten over tijd

Allereerst is er onderzocht of er een verschil in de effectiviteit van Jobtraining is voor en na 2004. De achterliggende gedachte is dat door verandering van de financieringssysteem er na 2004 mogelijk minder tijd beschikbaar was voor begeleiding van de cliënt in het traject. We vinden echter het omgekeerde, namelijk dat Jobtraining voor 2004 juist minder effectief is geweest. We moeten ons echter realiseren dat er sprake kan zijn van conjunctuureffecten. Vanaf 2004 en 2005 begon de conjunctuur immers aan te trekken.

Invloed van intensiteit van de begeleiding

Ten tweede hebben we voor de 20 cliënten die meegedaan hebben aan de praktijkproef (en dus intensiever zijn begeleid) gekeken of er sprake was van een verhoogde effectiviteit, dat wil zeggen een snellere uitstroom naar werk. De intensieve begeleiding leidt echter volgens dit onderzoek niet tot een grotere effectiviteit in termen van uitstroom naar regulier werk of een duurzamere plaatsing.

Effecten op duurzaamheid

Tot slot hebben we ook onderzocht of er effecten zijn op de duurzaamheid van de uitstroom naar werk. Van personen met en zonder Jobtraining is via een multivariaat duurmodel onderzocht wat de kans op terugval uit de baan is. Er blijken zich daarbij geen verschillen voor te doen. Jobtraining heeft dus sterke effecten op de uitstroom naar werk maar nauwelijks effect op de duurzaamheid. Mogelijk hangt dit juist af van de intensiteit van de jobcoaching en is Jobtraining juist behulpzaam bij het vinden van en het starten in een baan. Ook is onderzocht of er sprake is van effecten op duurzaamheid voor de groep die intensiever begeleid is. Dit bleek niet het geval.

Effect op lagere kosten jobcoaching

Om het effect van Jobtraining af te meten aan minder begeleidingsuren na plaatsing, zouden we een vergelijking maken tussen de uren die Stam besteedt aan begeleiding en die vergelijken met die van andere jobcoachorganisaties. Het bleek echter niet mogelijk voldoende betrouwbare informatie over de jobcoaches te achterhalen waarmee de informatie van Stam vergeleken kan worden. Op de eerste plaats beschikt UWV niet over een systeem waar deze informatie is verzameld. Op de tweede plaats is de informatie die Ape heeft verzameld niet te vergelijken met die van Stam bv omdat die over een andere periode is verzameld. Wanneer we wel informatie hadden gehad van de jobcoaches bij andere jobcoachorganisaties over eenzelfde periode, hadden we die informatie waarschijnlijk ook niet kunnen gebruiken. Belangrijkste reden hiervoor is dat het regiem van de vergoeding van jobcoaches in betrekkelijk korte tijd tweemaal is veranderd (voor 2006 op basis van uren, na invoering jobcoachprotocol 2006 op basis van budget, nadere aanpassing eind 2006). Hierdoor zijn de geregistreerde uren niet meer goed te interpreteren naar daadwerkelijk bestede uren.

We concluderen dus:

- Jobtraining heeft een sterk positief effect op uitstroom naar werk.
- Een plaatsing na Jobtraining is niet significant meer of minder duurzaam dan wanneer er plaatsing zonder Jobtraining plaatsvindt.
- Hoe eerder Jobtraining ingezet wordt, hoe beter.
- Jobtraining vanaf 2004 is effectiever dan daarvoor, dit is waarschijnlijk een arbeidsmarkteffect.
- Intensieve trajecten zijn net zo effectief als reguliere trajecten.

7. Opbrengsten van het onderzoek naar de methode van Stam

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de opbrengsten van het onderzoek naar de methode van Stam samengebracht. Er wordt gekeken in hoeverre deze methode overeenkomt met de methode Supported Employment (SE) en wat dit voor inzichten biedt in de effectiviteit van de methode Stam.

In paragraaf 7.2 kijken we allereerst of de methode Stam en de methode SE gericht zijn op vergelijkbare doelgroepen. Vervolgens wordt in paragraaf 7.3 gekeken of en op welke punten de SE-methode inhoudelijk en procesmatig overeenkomt met de methode Stam. Ten slotte wordt in paragraaf 7.4 gekeken wat de overeenkomsten en verschillen tussen beide methodes kunnen betekenen voor de effectiviteit van de werkwijze van Stam. We voegen hier de opbrengsten naar de effectiviteitsstudie uit hoofdstuk 6 aan toe voor een eindbeoordeling.

7.2. Doelgroep

De meeste studies over SE hebben betrekking op een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld mensen met ernstige psychiatrische ziekten of mensen met een verstandelijke beperking). In de studies vonden we weinig informatie over (jonge) mensen met autisme, gedragsproblemen en/of een lichamelijke handicap.

De Wajongdoelgroep van Stam waarop dit onderzoek is gericht, bestaat voor een groot deel uit personen met een verstandelijke beperking en daarnaast uit personen met autisme, gedragsproblemen en lichamelijke beperkingen. De precieze verdeling binnen deze groepen is bij ons niet bekend. Personen met een psychiatrische beperking vallen niet in deze groep.²⁴ Dit betekent dat de resultaten van SE-onderzoek maar in enige mate kunnen worden gegeneraliseerd naar de Wajongdoelgroep van Stam.

7.3. Traject: proces en inhoud

In tabel 7.1 is te zien dat de processtappen van Stam grotendeels overeenkomen met de stappen zoals genoemd in de literatuur over SE. Zij worden in een iets andere volgorde en onderverdeling gepresenteerd.

²⁴ Stam begeleidt wel mensen met een Wajong-uitkering en psychiatrische problematiek, maar deze groep is niet opgenomen binnen het contract met UWV, zoals de andere groepen van de Wajong. Via een andere route, door het uitvoeren van Individuele Re-integratieovereenkomst en (IRO's), is Stam wel betrokken bij re-integratie van deze groep.

Tabel 7.1 Processtappen Supported Employment en traject Stam

<i>Stappen zoals genoemd in de literatuur over Supported Employment</i>	<i>Stappen in traject Stam</i>
1. analyse/assessment deelnemer	1. aanmelding en intake
2. identificeren en werven van banen/werkmogelijkheden	2. assessment
3. job-analyse	3. jobfinding
4. matching en plaatsing	4. Jobtraining (op de werkplek)
5. training en coaching op werkplek	5. plaatsing (met contract)
6. langdurige/blijvende ondersteuning	6. jobcoaching

Op basis van de informatie in tabel 7.1 valt te concluderen dat er één echt verschil is tussen Stam en SE. Dit verschil betreft de soort afspraken die worden gemaakt met de werkgever/ het bedrijf over de plaatsing. Bij SE worden er idealiter eerst contractafspraken gemaakt met de werkgever, waarna de SE-deelnemer wordt geplaatst (met contract) en getraind op de werkplek. Of er vanaf het moment van plaatsing altijd direct een (marktconform) salaris tegenover staat, wordt in de literatuur niet duidelijk aangegeven. Bij Stam wordt de deelnemer ook direct getraind op een reguliere werkplek. Echter hier wordt de deelnemer eerst getraind op de werkplek alvorens concrete afspraken met de werkgever te maken over een eventueel arbeidscontract. De werkgever is ervan op de hoogte dat de training gericht is op het verkrijgen van een arbeidscontract (en bij voorkeur bij de werkgever waar de training heeft plaatsgevonden), maar hoeft geen concrete toezeggingen te doen. Wel ondertekent de werkgever een intentieverklaring. Er is duidelijk sprake van een snelle start in de praktijk. Een contractuele plaatsing is echter pas later aan de orde. Stam kiest hiervoor omdat zij de ervaring heeft dat werkgevers eerder geneigd zijn mee te werken en een arbeidsplek beschikbaar te stellen wanneer zij geen verplichtingen met soms onoverzichtelijke consequenties aangaan. In de praktijk maakt dit verschil voor de deelnemer aan een traject weinig uit, behalve financieel. Als er direct sprake is van een arbeidscontract is dit financieel gunstiger. Het uitgangspunt van beide methodes is dat het leerproces plaatsvindt op de werkplek zelf. Dit in tegenstelling tot de 'First train, then place' methode, waarbij mensen een training volgen in een trainingscentrum of op een beschutte werkplek, alvorens ze op een reguliere werkplek aan de slag te laten gaan.

Een ander verschil tussen SE en Stam, dat niet uit tabel 7.1 kan worden afgeleid, is het soort werk/de soort banen waaraan de deelnemer wordt gekoppeld. In principe gaat SE uit van bestaande reguliere banen. Een deelnemer zou werkzaam moeten zijn in competitief werk waarvoor hij evenveel betaald krijgt als een werknemer zonder beperkingen. Stam gaat niet uit van dit principe. Zij creëert regelmatig, in samenspraak met de werkgever, aangepaste functies. Hoewel er zeker ook deelnemers in bestaande functies geplaatst worden. In de praktijk hanteren SE-programma's het principe van bestaande reguliere banen echter ook lang niet altijd. Geconcludeerd kan worden dat dit verschil tussen SE en Stam zich beperkt tot de zienswijze die veelal alleen op papier tot uiting komt.

Naast het aspect van trainen in de praktijk, kenmerken beide methoden zich door een vraaggerichte en individuele aanpak die gepaard gaat met langdurige ondersteuning. Over de specifieke inhoud van de training en ondersteuning bij SE is op basis van de literatuur niet een eenduidig beeld te schetsen, waardoor vergelijking met de werkwijze van Stam ook lastig is. Wel zijn we een aantal meer algemene en optionele onderdelen van training en ondersteuning in SE tegengekomen die ook terug te vinden zijn in de methode Stam.

Zo is bij beide methoden sprake van het aanleren van werkvaardigheden op de werkplek door een jobcoach (directe ondersteuning). In veel SE-programma's wordt daarnaast ook het gebruik van natuurlijke ondersteuning gestimuleerd, bijvoorbeeld door een de werkgever en directe collega's een training te geven. Ook Stam besteedt aandacht aan het organiseren van natuurlijke ondersteuning. Zij geeft de werkgever en directe collega's informatie over de beperkingen van de cliënt en adviseert hen over de wijze waarop ze de cliënt het beste kunnen ondersteunen. De concrete hoeveelheid tijd die hierin wordt gestoken, verschilt per deelnemer en is daardoor niet exact vast te stellen.

Een ander kenmerk van de ondersteuning in veel SE-programma's is dat er aandacht wordt besteed aan niet-werkgerelateerde zaken rond een deelnemer. Veelal gaat het hier om contacten met gezondheidszorginstanties, maar ook bijvoorbeeld om het geven van financieel advies, en aandacht voor mobiliteit op de arbeidsmarkt. De jobcoaches bij Stam besteden ook tijd aan niet-werkgerelateerde zaken. Het sociale netwerk (vrienden, familie) van de deelnemer wordt betrokken bij het traject en er wordt samengewerkt met andere professionals (bijvoorbeeld psychiaters) die bij de deelnemer betrokken zijn.²⁵

Sommige SE-programma's zetten naast training op de werkplek ook een additionele externe training in. Deze training start vaak vlak voor of tegelijkertijd met het trainen op werkplek en de focus blijft dus op een snelle plaatsing. Tijdens de Jobtraining van Stam wordt ook bij een aantal deelnemers een externe training ingezet (zie hoofdstuk 4), naast het trainen op de werkplek.

Tenslotte werd in hoofdstuk 2 ingegaan op de manier van jobcoachen die wordt gehanteerd in re-integratieprogramma's. In sommige SE-programma's wordt expliciet aandacht besteed aan 'zelfstandigheid bevorderend' coachen. Deze wijze van jobcoachen is echter niet een specifiek kenmerk van SE. Bij Stam is deze wijze van jobcoachen wel een essentieel punt. Stam werkt volgens het Eigen Initiatief Model waarbij de stimulerende houding van de jobcoach een belangrijk uitgangspunt is (zie hoofdstuk 4).

Geconcludeerd kan worden dat Stam en SE veel overeenkomsten hebben (zie tabel 7.2).

Tabel 7.2

<i>Overeenkomsten</i>	<i>Verschillen</i>
- Snelle plaatsing op reguliere werkplek - Aanleren van werkvaardigheden op de werkplek door een jobcoach (directe begeleiding) - Medewerkers en werkgever actief betrekken bij re-integratieproces (natuurlijke begeleiding) - Vraaggerichte en individuele aanpak - (Langdurige) ondersteuning, ook na het afsluiten van het contract - Niet-werkgerelateerde ondersteuning	- Moment van plaatsing met contract duurt bij Stam 2 tot 3 maanden bij SE is het uitgangspunt dat men direct aan de slag gaat met een contract. - Stam creëert regelmatig, in samenspraak met de werkgever, aangepaste functies. Bij SE is het uitgangspunt competitief werk, waarvoor de medewerker evenveel betaald krijgt als een werknemer zonder beperkingen.
<i>Niet-specifiek SE</i>	
- Aanvullende externe training - Bevorderen zelfstandigheid door stimulerende houding van ondersteuner	

²⁵ Vooral bij intensieve trajecten van Stam. In de literatuur zie je dit met name terug bij IPS. Binnen de psychiatrie wordt door jobcoaches nauw samengewerkt met de behandelaars.

7.4. Inzicht in effectiviteit Stam

In de vorige paragraaf is geconcludeerd dat Stam grotendeels overeenkomt met de methode SE en ook deels gericht is op dezelfde doelgroep waar de studies in de diverse publicaties zich op richtten. Op basis hiervan zou je dus kunnen concluderen dat de gevonden effecten van SE over het algemeen ook zouden moeten gelden voor Stam. Met dit in ons achterhoofd kijken we nog even kort naar de bepalende (bewezen effectieve) factoren van SE. Ook kijken we naar wat de methode Stam mogelijk als meerwaarde ten opzichte van de meer algemene en overkoepelende SE-methode kan brengen.

Natuurlijke ondersteuning

In de literatuur komt 'natural support' of natuurlijke ondersteuning naar voren als een essentieel onderdeel van SE. Zoals in hoofdstuk 2 aan de orde kwam, zijn er onderzoeken bekend waarin de mate van (de veelal noodzakelijke) directe ondersteuning negatief gerelateerd is aan de mate van sociale integratie op de werkplek, de duurzaamheid van de baan en de hoogte van het salaris. Het organiseren van natuurlijke ondersteuning door een jobcoach heeft daarentegen een positieve invloed op de integratie en de hoogte van het salaris. Ervan uitgaande dat de gevonden resultaten ook in de Nederlandse context zouden worden behaald, kan worden geconcludeerd dat de wijze waarop Stam ondersteuning biedt (en de werkgever en directe collega's daarbij betreft) als positief kan worden gezien.

Aanvullende externe training

In een aantal SE-studies is gekeken naar de invloed van een aanvullende externe training (geen vast onderdeel van de methode). Hieruit blijkt dat met name trainingen gericht op het behouden van de baan positief uitwerken, met name voor deelnemers bij wie men van tevoren inschat dat zij een kleine slaagkans hebben op de arbeidsmarkt. Tijdens de Jobtraining van Stam wordt ook bij een aantal deelnemers een externe training ingezet, naast het training op de werkplek. Dit kan dus ook een positieve invloed hebben op het vinden en behouden van werk.

Niet-werkgerelateerde ondersteuning

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat wanneer er aandacht wordt besteed aan niet-werkgerelateerde zaken, dit de kans op werk vergroot. Hoe groter het aantal uren niet-werk gerelateerde ondersteuning, des te groter de kans op een baan. In de methode Stam speelt niet-werkgerelateerde ondersteuning ook een rol. Om goed te kunnen analyseren wat precies het aandeel en effect van de niet-werkgerelateerde ondersteuning is, is het aan te bevelen om op individuele basis bij te houden wat voor soort en hoeveel ondersteuning er wordt gegeven.

Zelfstandigheid van cliënt stimuleren

Eén van de conclusies van het literatuuronderzoek is dat *een stimulerende houding van jobcoaches ten aanzien van de zelfstandigheid* van de deelnemer leidt tot minder ondersteuningstijd op de werkplek. Aangezien in de methode Stam het Eigen Initiatief Model centraal staat en de stimulerende houding van de jobcoach een uitgangspunt is, mag men verwachten dat de benodigde ondersteuningstijd na plaatsing met een contract aanzienlijk minder is dan bij een methode die niet expliciet uitgaat van 'zelfstandigheid bevorderend' coachen

Bouwen aan vertrouwen

Een punt waarop SE en Stam van elkaar verschillen is het tijdstip waarop een contractuele verbintenis wordt aangegaan met de werkgever. Stam laat de werkgever in het begin van het werkervaringsproces vrij. In de werk- en trainperiode kunnen de werkgever en deelnemer aan elkaar wennen en vertrouwen in elkaar opbouwen, zonder dat er voorwaarden worden gesteld. Deze stage-achtige aanpak heeft mogelijk een positief effect op zowel de kans op werk als de duurzaamheid van een baan. Immers een werkgever zal eerder geneigd zijn iemand een kans te geven om werkervaring op te doen wanneer daar geen risico's tegenover staan. Als de werkrelatie niet klikt of succesvol is, dan kunnen de werkgever en deelnemer zonder problemen afscheid van elkaar nemen. Ook kan de werkgever een weloverwogen beslissing nemen om iemand een baan aan te bieden. Hieruit volgt dat wanneer een werkgever uiteindelijk iemand aanneemt, de kans dat het een geslaagde baan-werknemer match is, groot is. De werkgever heeft weinig te verliezen en zal eerder, ook bij minder positievere ervaringen, weer een andere persoon de kans geven om werkervaring op te doen in zijn bedrijf.

Eindoordeel

Afgemeten aan wat volgens de literatuur kon worden verwacht en de resultaten van het effectiviteitsonderzoek, kunnen we concluderen dat de aanpak van Stam op een aantal aspecten effectief is. Het gaat op basis van kwantitatieve analyses om een positief effect op de uitstroom naar werk. Zeker wanneer Jobtraining eerder wordt ingezet. De Jobtraining laat geen effect zien op de duurzaamheid van de uitstroom. Een grotere intensiteit van Jobtraining heeft geen significant effect op betere resultaten als uitstroom naar werk of duurzaamheid van de uitstroom.

Het resultaat van dit onderzoek is tevens relevant voor het beleid voor de inkoop van re-integratietrajecten. We hebben aangetoond dat Jobtraining een aantal gewenste effecten heeft. Maar de toepassing van Jobtraining maakt het traject relatief duur en daarmee het risico op afwijzing van de offerte. Bij een gunning waar te veel op prijs wordt gelet, kan het ook zo zijn dat een organisatie met een lagere trajectprijs en relatief veel uren begeleiding na plaatsing via de Regeling PO de voorkeur krijgt. Helaas hebben we de relatie tussen Jobtraining en uren na plaatsing niet goed kunnen onderzoeken, maar die is wel relevant voor een evenwichtige inkoopafweging. Het is ons bekend dat niet alleen op prijs wordt gegund, en zeker bij Wajonggroepen niet altijd de zwaarste weegfactor is, maar voorzichtigheid rond de gunning op trajectprijs bij doelgroepen als Wajong blijft daarom wel geboden.

Literatuurlijst

- Aarts, L.J.M. & Been, I. (2000). Kosten van coachen. Amsterdam: UWV.
- Aarts, L., C. van Hout, C. Thuis en K. Visscher (2008). *Evaluatie jobcoaching: Eindrapport*. Den Haag: APE.
- Becker, D.R., Smith, J., Tanzman, B., Drake, R.E. & Tremblay, T. (2001). Fidelity of supported employment programs and employment outcomes. *Psychiatric Services*, 52/6, 834-836.
- Becker, D.R., Xie, H., McHugo, G.J., Halliday, J. & Martinez, R.A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42/3, 303-313.
- Bond, G.R., Becker, D.R., Drake, R.E. & Vogler, K.M. (1997a). A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40/4, 265-284.
- Bond, G.R. & Dincin, J. (1986). Accelerating entry into transitorial employment in a psychosocial rehabilitation agency. *Rehabilitation Psychology*, 31/3, 143-145.
- Bond, G.R., Drake, R.E., Mueser, K.T. & Becker, D.R. (1997b). An update on supported employment for people with severe mental illness. *Psychiatric Services*, 48/3, 335-346.
- Bond, G.R., McGrew, J.H. & Feckette, D.M. (1995). Assertive outreach for frequent users of psychiatric hospitals: A meta-analysis. *Journal of Mental Health Administration*, 22/1, 4-16.
- Clark, R.E., Xie, H., Becker, D.R. & Drake, R.E. (1998). Benefits and costs of supported employment from three perspectives. *The Journal of Behavioural Health Services & Research*, 25/1, 22-34.
- Conley, R.W. (2003). Supported Employment in Maryland: Successes and Issues. *Mental Retardation*, 41/4, 237-249.
- Corrigan, P.W. & McCracken, S.G. (2005). Place First, Then Train: An Alternative to the Medical Model of Psychiatric Rehabilitation. *Social Work*, 50/1, 31-39.
- Crowther, R.E., Marshall, M., Bond, G.R. & Huxley, P. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *British Medical Journal*, 322, 204-208.
- Drake, R.E., McHugo, G.J., Becker, D.R., Anthony, W.A. & Clark, R.E. (1996). The New Hampshire Study of Supported Employment for people with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64/2, 391-399.
- Hanley-Maxwell, C., Owens-Johnson, L. & Fabian, E. (2002). Supported Employment. In: E.M. Szymanski & R.M. Parker. *Work and Disability: Issues and Strategies in Career Counseling and Job Placement*(2nd ed.). Austin, TX: ProEd, 373-406.
- Heijster, G. & Kamp, M. van. (1993). Supported Employment. *Arbeidsintegratie van mensen met een handicap*. Rotterdam: Stichting VSO-Arbeidstraject.
- Hoekstra, E.J., Sanders, K., Heuvel, W.J.A. van den, Post, D. & Groothoff, J.W. (2004). Supported Employment in The Netherlands for people with an

- intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease: A comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, 39-48.
- Hood, E.L., Test, D.W., Spooner, F. & Steele, R. (1996). Paid co-worker support for individuals with severe and multiple disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31/3, 251-265.
- Jones, C. J., Perkins, D.V. & Born, D.L. (2001). Predicting work outcomes and service use in supported employment services for persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25/1, 53-59.
- Ketelaars, D. & Weeghel, J. van. (1993). Supported Employment in de Verenigde Staten, begeleid werken in Nederland? *Maandblad Geestelijke Volksgezondheid*, 12, 1325-1340.
- Ketelaars, D. & Weeghel, J. van, (1994). Supported Employment: een nieuwe methode voor arbeidsrehabilitatie in Nederland. Utrecht: Nederlands Centrum Geestelijke Volksgezondheid.
- Lattimore, L.P., Parsons, M.B. & Reid, D.H. (2006). Enhancing job-site training of supported workers with autism: a reemphasis on simulation. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 39, 91-102.
- Lehman, A.F., Goldberg, R., Dixon, L.B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A. & McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Arch Gen Psychiatry*, 59, 165-172.
- Mank D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. (1999). Impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37/5, 383-394.
- Mank D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. (2000). Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38/6, 506-516.
- Marrone, J., Balzell, A. & Gold, M. (1995). Employment supports for people with mental illness. *Psychiatric Services*, 46/7, 707-711.
- McGurk, S.R., Mueser, K.T. & Pascaris, A. (2005). Cognitive Training and Supported Employment for Persons With Severe Mental Illness: One-Year Results From a Randomized Controlled Trial. *Schizophrenia Bulletin*, 31/4, 898-909.
- Mueser, K.T., Aalto, S., Becker, D.R., Ogden, J.S., Wolfe, R.S., Schiavo, D., Wallace, C.J. & Xie, H. (2005). The Effectiveness of Skills Training for Improving Outcomes in Supported Employment. *Psychiatric Services*, 56/10, 1254-1260.
- Parsons, M.B., Reid, D.H., Green, C.W. & Browning, L.B. (2001). Reducing job coach assistance for supported workers with severe multiple disabilities: an alternative off-site/on-site model. *Research in Developmental Disabilities*, 21, 151-164.
- Razzano, L.A. & Cook, J.A. (2005). Evidence-based practices in supported employment. In: C.E. Stout & R.A. Hayes. *The evidence-based practice: Methods, models, and tools for mental health professionals*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 10-30.
- Rollings, A.L., Mueser, K.T., Bond, G.R. & Becker, D.R. (2002). Social relationships at work: Does the employment model make a difference? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26/1, 51-61.

- Sociaal-Economische Raad (2007). Advies Participatie jonggehandicapten. Den Haag: SER.
- Stoutjesdijk, M. & Berendsen, E. (2006). Ontwikkelingen bij de Wajong, Kennismemo 06-03. Amsterdam: UWV.
- Vos, Edwin de, Wim Zwinkels, Arjan Heyma en Chris van Klaveren (2008), Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau, TNO/SEO, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wallace, C.J. & Tauber, R. (2004). Supplementing Supported Employment With Workspace Skills Training. *Psychiatric Services*, 55/5, 513-515.
- Wehman, P. (1988). Supported Employment: toward zero exclusion of persons with severe disabilities. In: P. Wehman & S. Moon. *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*. Baltimore: Brookes, 3-16.
- Wehman, P., Revell, G. & Kregel, J. (1998). Supported employment: A decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation*, 24/1, 31-44.
- Wilson, A. (2003). 'Real jobs', 'Learning Difficulties' and Supported Employment. *Disability & Society*, 18/2, 99-115.

Bijlage: Deelnemers expertmeeting

Gehouden op 7 mei 2007

Margje Oost en Sonja Brouwer (STAM)

Frans Lanen (UWV)

Michiel Kamp (NVS)

Nicole van Erp (Trimbos-instituut)

Marianne Coenen (Combo)

Henk de Rooij (Sterk in Werk)

Petra Crombag (iRv)

Nancy Wester (Boaborea)

Annelies te Peele en Branko Hagen (Vilans)

Wim Zwinkels en Jos Sanders (TNO)