

# Wajongeren aan het werk

*Factoren die de kans vergroten op een succesvolle arbeidsplaatsing en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en reguliere werkgever*

---

Nadia Strieker

3466744

Masterthesis Vraagstukken van Beleid en Organisatie

Begeleider: Claartje Thijssen

Tweede beoordelaar: Sedy Farag

11 augustus 2014



**Universiteit Utrecht**



## ***Voorwoord***

Voor u ligt mijn masterscriptie. Deze scriptie is geschreven als afronding van de master Vraagstukken van Beleid en Organisatie.

In deze scriptie staat een onderzoek beschreven naar de factoren die de kans vergroten op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen hen. Tevens zijn deze factoren verwerkt in beleidsaanbevelingen die gemeenten na invoering van de Participatiewet kunnen gaan toepassen.

Net als de plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever is het verrichten van onderzoek een proces niet zonder slag of stoot. Daarnaast spelen bij de totstandkoming van een onderzoek verschillende factoren een rol. Denk hierbij aan het ontwikkelen van een enquête, het werven van respondenten voor verschillende interviews of een juiste weergave van de resultaten. Een masterscriptie schrijven in de combinatie met een drukke stage bij Berenschot leverde dan ook enige vertraging op. Desalniettemin is dit een eindproduct waar ik trost op ben.

Graag wil ik mijn begeleider Claartje Thijs, hartelijk bedanken voor de feedback en steun. Verder een ieder die stukken heeft nagelezen, nieuwe ideeën heeft geopperd en mij een hart onder de riem heeft gestoken: Bedankt!

Nadia Strieker

Utrecht, 11 augustus 2014

## *Samenvatting*

Met de komst van de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Een doelgroep waar zij geen ervaring mee hebben. Om deze reden is het dan ook van belang om inzicht te verschaffen in de factoren die de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie van Wajongeren bij een reguliere werkgever vergroten. Deze factoren zijn in dit onderzoek onderzocht. Daarnaast zijn deze factoren verwerkt in beleidsaanbevelingen die gemeenten na invoering van de Participatiewet kunnen toepassen om de arbeidsparticipatie van Wajongeren te vergroten.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een *mixed methods design*. Dit houdt in dat zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden zijn toegepast. Tien verschillende semigestructureerde interviews zijn gehouden onder actoren die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever. Tijdens de interviews is ook ingezoomd op de gevolgen van de Participatiewet voor gemeenten en Wajongeren. Daarnaast is een enquête verspreid onder jobcoaches. In deze enquête is gebruik gemaakt van een vignettenmethode zodat de werkelijkheid en de invloed van de factoren zo goed mogelijk zijn nagebootst.

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de begeleiding van een *jobcoach*, de toepassing van *jobcarving* en de *motivatie* van een Wajonger de kans op een succesvolle plaatsing vergroten. Tevens blijkt dat de begeleiding van een *jobcoach* en de *motivatie* van een Wajonger de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie vergroten. De resultaten van dit onderzoek moeten wel als exploratief worden beschouwd.

Deze resultaten zijn verwerkt in de volgende beleidsaanbevelingen voor gemeenten:

- werk samen met mensen die ervaring, kennis en expertise bezitten in het begeleiden en ondersteunen van Wajongeren naar een baan en behoud hiervan.
- om een plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever succesvol te laten zijn is maatwerk nodig.
- focus op het vergroten van de motivatie om te werken onder Wajongeren.
- creëer, in de regionale werkbedrijven, onder andere een digitaal platform waar Wajongeren en werkgevers elkaar kunnen vinden.

Wanneer gemeenten na invoering van de Participatiewet deze beleidsaanbevelingen in acht nemen kan de arbeidsparticipatie van Wajongeren worden vergroot.

# *Inhoudsopgave*

<b>H1. Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1. Achtergrond	8
1.1.2. Participatiewet	8
1.1.3. Participatiewet, sociaal akkoord en arbeidsquotum	9
1.2. Wajongeren	10
1.2.1. Wajongeren aan het werk: succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie	11
1.3. Probleemstelling	12
1.4. Doelstelling	13
1.5. Jobcoaches en interviews	15
1.6. Relevantie	15
1.7. Leeswijzer	16
<b>H2. Theoretisch kader</b>	<b>17</b>
2.1. De processen: arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie	17
2.2. Het in dienst nemen van een Wajonger	19
2.2.1. Een gok: het aannemen van een nieuwe werknemer	19
2.2.2. Rationele-keuze theorie en vooroordelen	19
2.2.3. Theorie van Gepland Gedrag	21
2.2.4. Contacttheorie	22
2.2.5. Een positieve attitude en een succesvolle plaatsing	22
2.2.6. Een positieve attitude en een duurzame arbeidsrelatie	23
2.3. Supported employment	23
2.3.1. Jobcoach en een succesvolle plaatsing	25
2.3.2. Jobcoaching en een duurzame arbeidsrelatie	26
2.3.3. Proefplaatsing en een succesvolle plaatsing	26
2.3.4. Jobcarving en een succesvolle plaatsing	27
2.3.5. Jobcarving en een duurzame arbeidsrelatie	28
2.4. Kenmerken van Wajonger: aard van de beperking, vaardigheden en capaciteiten	29
2.4.1. Aard van de beperking en een succesvolle plaatsing	29
2.4.2. De aard van de beperking en een duurzame arbeidsrelatie	30
2.4.3. De motivatie van een Wajonger en een succesvolle plaatsing	30
2.4.4. Motivatie en een duurzame arbeidsrelatie	31
2.5. Onderzoeksmodel	32

<b>H3. Methode &amp; Technieken</b>	<b>34</b>
3.1. Onderzoeksdesign: Mixed Methods	34
3.2. Kwalitatieve onderzoeksmethoden: de interviews	36
3.2.1. Werving van respondenten	36
3.2.2. Methode: semigestructureerde interviews	36
3.2.3. Operationalisatie van de interviews	37
3.3. Kwantitatieve onderzoeksmethoden: de enquête	38
3.3.1. Werving van respondenten	38
3.3.2. Representativiteit van respondenten	39
3.3.3. Methode: vignetten	41
3.3.4. Validiteit van vignettenmethode	42
3.3.5. Variatie in enquête	42
3.4. Variabelen	43
3.4.1. Onafhankelijke variabelen	43
3.4.2. De afhankelijke variabelen	44
3.5. Logistische regressie	45
<b>H4. Resultaten</b>	<b>47</b>
4.1 Semigestructureerde interviews en een succesvolle plaatsing	47
4.1.1. De attitude en ervaring van de werkgever	48
4.1.2. Verwachtingen scheppen en jobcoaching	49
4.1.3. Begeleiding richting plaatsing en een proefplaatsing	50
4.1.4. Aanpassen functie-eisen aan vaardigheden Wajonger	52
4.1.5 Lichamelijke versus een geestelijke beperking	53
4.1.6 Motivatie Wajonger	54
4.2. Logistische regressie en een succesvolle plaatsing	55
4.2.1. Succesvolle plaatsing groeit uit tot duurzame arbeidsrelatie	55
4.2.2. Top 3 factoren succesvolle plaatsing	56
4.2.3. Logistische regressie	56
4.3. Semigestructureerde interviews en een duurzame arbeidsrelatie	57
4.3.1. Een duurzame arbeidsrelatie en de attitude van de werkgever	58
4.3.2. Duurzame arbeidsrelatie en de jobcoach	59
4.3.3. Duurzame arbeidsrelatie en jobcarving	60
4.3.4. Lichamelijke versus een geestelijke beperking en een duurzame arbeidsrelatie	60
4.3.5 Motivatie en een duurzame arbeidsrelatie	61
4.4 Logistische regressie en een duurzame arbeidsrelatie	61
4.4.1. Top 3 factoren succesvolle plaatsing	61

4.4.2. Logistische regressie	62
4.4.3. Werkwijze van organisaties	64
4.5. Participatiewet	65
4.5.1. Een onduidelijke situatie	65
4.5.2. Gemeenten	66
4.5.3. Het missen van kennis en ervaring	67
4.5.4. Tussen de wal en het schip	67
4.5.5. Verschillende uitingen per gemeenten	68
<b>H5. Conclusie &amp; Discussie</b>	<b>69</b>
5.1. Een succesvolle plaatsing	69
5.1.2. Opvallende bevindingen en succesvolle plaatsing	70
5.2. Duurzame arbeidsrelatie	71
5.2.1. Opvallende bevindingen en een duurzame arbeidsrelatie	71
5.3. Hoofdvraag	72
5.4. Discussie	73
<b>H6. Beleidsaanbevelingen</b>	<b>76</b>
6.1. Algemeen beleidsadvies	76
6.2. Specifiek beleidsadvies met de factoren	76
6.2.1. Maatwerk door jobcoaches	77
6.2.2. Motivatie vergroten van Wajongeren	78
6.3. Regionaal Werkbedrijf	79
Literatuur	81
Bijlage 1 - Definities	86
Bijlage 2 – Overzicht respondenten in de interviews	89
Bijlage 3 - Topic lijst	90
Bijlage 4 – Codeboom	91
Bijlage 5 – Enquête	93
Bijlage 6 – Representativiteit jobcoaches	104
Bijlage 7 – Vignettenmethode	107
Bijlage 8 – Operationalisatie van de variabelen	108

# H1. Inleiding

## *1.1. Achtergrond*

Het binnenlands bestuur van Nederland maakt de grootste ontwikkeling in het sociale domein sinds decennia door: de decentralisaties (Rijksoverheid: decentralisaties, 2014). Dit houdt in dat taken en middelen van het Rijk worden overgeheveld naar de gemeenten. Hiermee wordt geprobeerd te bereiken dat gemeenten, burgers beter kunnen ondersteunen en laten participeren in de samenleving (Rijksoverheid: decentralisaties, 2014). De decentralisaties omvatten veranderingen in drie terreinen: de Wet Maatschappelijke Ontwikkeling (WMO), Jeugd en de Participatiewet. De decentralisaties WMO en Jeugd komen verder niet aan bod, er wordt in deze thesis alleen ingegaan op de Participatiewet.

De Participatiewet heeft als doel om zoveel mogelijk mensen te laten participeren in de samenleving. De wet is er dan ook op gericht om mensen met een arbeidsbeperking, zoals Wajongers, meer aan het werk te krijgen en de arbeidsparticipatie van hen te versterken en vergroten (Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2013).

Gemeenten worden na invoering van de wet verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van Wajongers. Echter, hebben zij weinig ervaring met de arbeidsparticipatie van Wajongers (Divosa, 2014). Om gemeenten te helpen in het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongers is het van belang inzicht te verschaffen in de processen en factoren die hier een rol in spelen. Gemeenten kunnen uit deze inzichten lering trekken. Deze processen, de arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen hen, staan centraal in dit onderzoek (de Vos & Andriessen, 2010; Holwerda, Brouwer, Broer, van der Klink & Groothoff, 2012; Horssen, Blommesteijn & Rosing, 2011).

### *1.1.2. Participatiewet*

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Deze wet is op 20 februari door de Tweede Kamer en op 1 juli 2014 door de Eerste Kamer aangenomen (Rijksoverheid: brede steun in Tweede Kamer voor Participatiewet, 2014; Eerste Kamer: Invoeringswet Participatiewet, 2014). Zoals genoemd wil het kabinet met de Participatiewet meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen en houden. De gemeenten worden verantwoordelijk voor de re-integratie van arbeidsbeperkten waarvan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) heeft bepaald dat zij (deels) kunnen werken maar hier wel ondersteuning bij nodig hebben (Rijksoverheid re-integratie, 2014). Het gaat hier om mensen



die nu nog vallen onder de WWB (de Wet Werk en Bijstand), de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) en mensen met een arbeidsbeperking in de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten).

De nieuwe groep Wajongeren die vanaf 1 januari 2015 instromen, komen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente te vallen. Hiervan ontvangt alleen die groep mensen een Wajong uitkering wanneer zij voor hun zeventiende een handicap of ziekte hebben waardoor zij volledig arbeidsongeschikt zijn. Wanneer een jonggehandicapte nog wel in staat is om te werken en dus beschikt over arbeidsvermogen, kunnen zij bij de gemeente hulp vragen voor het zoeken en houden van werk en/of om een bijstandsuitkering (UWV, 2014). Deze nieuwe groep Wajongeren met arbeidsvermogen gaan een uitkering ontvangen op bijstandsniveau. Dit betekent dat een alleenstaande Wajonger een bijstandsuitkering ontvangt van 50 procent van het wettelijk minimumloon (hierna WML) (Rijksoverheid: bijstand, 2014).

Dit is in tegenstelling tot de huidige groep Wajongeren. Deze groep behouden hun uitkering en komen niet in de bijstand. De groep die nu geen betaalde arbeid kan verrichten, behoudt hun uitkering met 75 procent van het WML. De andere Wajongeren die wel of gedeeltelijk arbeid kunnen verrichten, gaan een uitkering ontvangen van 70 procent WML. Deze verlaging zal vanaf 2018 ingaan (Divosa, 2014). Ook blijft de huidige groep Wajongeren onder de verantwoordelijkheid van het UWV vallen.

### *1.1.3. Participatiewet, sociaal akkoord en arbeidsquotum*

De Participatiewet heeft als doel meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen. Maar om de werkgelegenheid van arbeidsbeperkten te vergroten, zijn ook geschikte arbeidsplaatsen nodig (FNV, 2013). Om dit te bereiken zijn afspraken gemaakt tussen de sociale partners (werkgevers, vakbonden en kabinet) in het Sociaal Akkoord.

In het Sociaal Akkoord is overeengekomen dat er banen gecreëerd moeten worden voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen. Werkgevers hebben zich toegelegd op het realiseren van 100.000 extra banen voor deze mensen in 2026. De overheid heeft toegezegd 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2024 te hebben gerealiseerd.

Deze afspraken in het Sociaal Akkoord zijn niet vrijblijvend. Wanneer het werkgevers niet lukt om dit aantal te bereiken, zal het arbeidsquotum worden ingevoerd. Het aantal banen wat gecreëerd wordt, zal worden gemonitord. Hoe dit feitelijk zal gaan en hoe strikt dit quotum zal zijn, is nu nog niet vastgelegd. Dit zal duidelijk worden wanneer de Participatiewet in

werking treedt (ZorghulpAtlas, 2014). Wajongeren (en mensen in de Wsw) hebben voorrang bij het vervullen van deze banen (Cedris, 2014).

Tevens is in het Sociaal Akkoord de totstandkoming van 35 regionale werkbedrijven vastgelegd. Deze werkbedrijven vormen de schakel tussen de mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers. De gemeenten hebben de leiding over het desbetreffende werkbedrijf en werkt hierin samen met het UWV en andere sociale partners. Verder veranderen de sociale werkplaatsen in beschutte werkplekken die alleen nog beschikbaar worden voor mensen met een arbeidsvermogen van minder dan 20 procent. Het beschut werken gaat onder de regionale werkbedrijven vallen. In totaal worden 30.000 van deze beschutte werkplekken gecreëerd (Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2013).

De invoering van de Participatiewet en deze maatregelen zijn erop gericht om Wajongeren te plaatsen en aan het werk te houden bij reguliere werkgevers. Om gemeenten te helpen in het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongeren is het van belang eerst de huidige arbeidsparticipatie van deze groep vast te stellen. Ook is van belang te achterhalen hoeveel Wajongeren nu werkzaam zijn bij een reguliere werkgever en hoe lang zij bij reguliere werkgevers werkzaam zijn. Daarom wordt een korte achtergrondschets van de huidige arbeidsparticipatie van Wajongeren gegeven.

## ***1.2. Wajongeren***

In 2011 waren in Nederland 563.000 mensen arbeidsgehandicapt (CBS Statline, 2014). Een deel van deze mensen is al van jongs af aan arbeidsgehandicapt. Deze groep mensen vallen onder de Wajong.

De Wajong is voor mensen die op jonge leeftijd een lichamelijke beperking, chronische ziekte, verstandelijke beperking, zintuigelijke beperking en/of psychische en/of gedragsbeperking heeft of een langdurige ziekte hebben gekregen. Deze beperkingen kunnen er toe leiden dat een persoon niet of minder goed kan participeren in de samenleving.

Hierdoor kunnen zij verminderd of volledig arbeidsgehandicapt zijn en dus verminderd of niet in staat zijn te werken (Holwerda, Brouwer, de Boer, van der Klink & Groothoff, 2012).

Voor het behouden of vinden van werk heeft een deel van deze groep mensen ondersteuning en hulp nodig. Via het UWV krijgt een Wajonger begeleiding in het zoeken naar een baan die past bij zijn/haar mogelijkheden. Wanneer geen baan wordt gevonden of wanneer zij een aanvulling op hun inkomen nodig hebben, ontvangt een Wajonger dus via het UWV de

Wajong-uitkering. De Wajong uitkering kan men ontvangen vanaf 18 jaar en ouder (Rijksoverheid Wajong, 2014).

### *1.2.1. Wajongeren aan het werk: succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie*

In 2011 bestond de groep Wajongeren uit 215.904 mensen. Hiervan werken in totaal 53.976 Wajongeren bij een reguliere werkgever (28.597 Wajongeren) of via een Sociale Werkvoorziening (25.379 Wajongeren). Zie voor een schematisch overzicht van deze cijfers tabel 1.

Tabel 1. Overzicht Wajongeren en hun arbeidsparticipatie in 2011.

		Percentage Wajongeren
Totaal aantal werkende Wajongeren	53.976	25%
<i>Reguliere werkgever</i>	28.597	13%
<i>Sociale werkvoorziening</i>	25.379	12%
Wajongeren zonder werk	161.928	75%
Aantal Wajongeren	215.904	100%

Bron: UWV: feiten en cijfers Wajong, 2013.

Uit bovenstaande tabel valt op te maken dat 25 procent van de Wajongeren werkzaam is, waarvan 13 procent bij een reguliere werkgever. Dit zijn geen hoge percentages. Het plaatsen van een Wajonger bij een reguliere werkgever gaat dan ook niet zonder slag of stoot (de Vos & Andriessen, 2010). Tijdens het proces van arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever spelen dan ook verschillende factoren een rol (Holwerda et al., 2012; Horssen, Blommesteijn & Rosing, 2011; de Vos & Andriessen, 2010). Zo blijken onder andere heersende vooroordelen van werkgevers het plaatsen van een Wajonger bij een reguliere werkgever te belemmeren (de Vos & Andriessen, 2010; Wissink, Mallee & van Leer, 2009). De begeleiding van jobcoaches of de toepassing van jobcarving kunnen hulpmiddelen en factoren zijn die het arbeidsplaatsingsproces kunnen vergemakkelijken (Rusch & Hughes, 1989; de Vos & Andriessen, 2010).

Wanneer een Wajonger eenmaal in dienst is bij een reguliere werkgever kan tussen hen een duurzame arbeidsrelatie worden opgebouwd. Hiervoor moet een Wajonger voor langere tijd in dienst zijn bij de werkgever. Maar uit onderzoek van Holwerda et al. (2012) blijkt dat een dienstverband langer dan 12 maanden voor een Wajonger bij een reguliere werkgever niet veel voorkomt. En uit cijfers van het UWV blijkt dat het percentage Wajongeren wat in 2011

heeft gewerkt, een jaar later nog steeds of weer aan het werk is onder de 50 procent ligt. Verder is maar 37 procent van de Wajongeren die werken (van de 25 procent van het totaal aantal Wajongeren wat werkt) in 2012 aaneengesloten aan het werk geweest (UWV: Monitor Arbeidsparticipatie, 2013). Ook deze cijfers wijzen er op dat een Wajonger niet langdurig in dienst is bij een werkgever.

Ondanks dat werkgevers tevreden kunnen zijn over de Wajonger als werknemer, nemen zij hen niet vaak aan in vast dienstverband. Volgens onderzoek van het UWV noemen werkgevers hier vaak onvoldoende financiële middelen als reden voor (UWV: Monitor Arbeidsparticipatie, 2013).

Het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger lijkt dus nog niet te slagen (Holwerda et al., 2012; UWV: Monitor Arbeidsparticipatie, 2013).

Doordat een duurzame arbeidsrelatie nauwelijks wordt opgebouwd tussen Wajonger en reguliere werkgever stromen weinig Wajongeren de Wajong uit. Het percentage Wajongeren wat uitstroomt wegens het vinden van werk is laag, jaarlijks ligt dit rond de 0.2 procent. Om uit te stromen moet een Wajonger niet meer afhankelijk zijn van het UWV en de uitkering door een langere tijd in staat zijn geweest voor een eigen inkomen te zorgen. Dit houdt in dat de Wajonger minimaal 75 procent van het WML moet verdienen en geen begeleiding of ondersteuning meer ontvangt zoals jobcoaching of loondispensatie (UWV: feiten en cijfers Wajong, 2013; UWV: monitor arbeidsparticipatie, 2013). Hierin slagen Wajongeren dus zelden. Belangrijkste redenen voor het beëindigen van de Wajong-uitkering zijn pensionering, overlijden en detentie van de persoon in kwestie. Veelal is het zo dat wanneer een persoon eenmaal in de Wajong zit, men hier niet meer gemakkelijk uitkomt (UWV: feiten en cijfers Wajong, 2013; UWV: monitor arbeidsparticipatie, 2013). Wajongeren die langere tijd in dienst zijn bij een zelfde werkgever, niet meer afhankelijk zijn van ondersteuning en hierdoor uitstromen zijn een zeldzaamheid.

### ***1.3. Probleemstelling***

Zoals genoemd verandert er door de komst van de Participatiewet veel voor de nieuwe instroom Wajongeren. De groep Wajongeren die na 1 januari 2015 de Participatiewet instromen, ontvangen een bijstandsuitkering en gemeenten worden verantwoordelijk voor hun arbeidsparticipatie. Gemeenten gaan Wajongeren dus begeleiden in het plaatsen van Wajongeren bij reguliere werkgevers. Hierbij moeten de afspraken uit het Sociaal Akkoord en het arbeidsquotum werkgevers gaan stimuleren om Wajongeren in dienst te nemen. Maar zoals genoemd is op dit moment het aantal plaatsingen van Wajongeren bij een reguliere

werkgever niet hoog en gaat dit niet zonder slag of stoot (de Vos & Andriessen, 2010). Gemeenten krijgen dus te maken met een groep die niet gemakkelijk plaatsbaar is bij reguliere werkgevers. De vraag is dan ook hoe gemeenten de arbeidsparticipatie van Wajongers gaan vergroten.

Verder is het doel van de Participatiewet naast het plaatsen van Wajongers ook om hen aan het werk te houden (Rijksoverheid: decentralisaties, 2014). Zo wordt getracht te bereiken dat zij volledig mee kunnen participeren in de samenleving, niet meer afhankelijk zijn van een uitkering of ondersteuning en hun eigen inkomsten verdienen. Maar zoals gezegd is ook het duurzaam in dienst zijn van Wajongers bij een reguliere werkgever en hierdoor de uitstroom uit de Wajong op dit moment een zeldzaamheid (UWV: feiten en cijfers Wajong, 2013; UWV: monitor arbeidsparticipatie, 2013). Hoe kunnen gemeenten, wanneer zij verantwoordelijk worden voor de arbeidsparticipatie van Wajongers, hen dan succesvol plaatsen bij een reguliere werkgever en bereiken dat zij duurzaam in dienst blijven? Om deze vraag te beantwoorden is het eerst van belang te achterhalen welke (combinatie) factoren bijdragen aan een succesvolle arbeidsplaatsing en welke factoren bijdragen aan een duurzame arbeidsrelatie. Zo wordt het voor gemeenten duidelijk waar zij rekening mee moeten houden om de arbeidsparticipatie van Wajongers te vergroten.

Over de factoren die de kans op een succesvolle plaatsing vergroten is al het een en ander bekend (de Vos & Andriessen, 2010; Holwerda et al., 2012). Minder bekend zijn de factoren die de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en reguliere werkgever, vergroten. Om deze reden zal in dit onderzoek de nadruk liggen op het inzicht in de factoren die leiden tot een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger werkzaam bij een reguliere werkgever. Ook wordt aandacht besteed aan het verschil in de factoren die leiden tot een succesvolle plaatsing en die leiden tot een duurzame arbeidsrelatie. Uiteindelijk zullen deze inzichten gemeenten kunnen gaan helpen in het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongers.

#### **1.4. Doelstelling**

Om bovengenoemde redenen is het doel van dit onderzoek:

*Inzicht verschaffen in de factoren die een succesvolle arbeidsplaatsing realiseren en een duurzame arbeidsrelatie van Wajongers bij een reguliere werkgever tot stand brengen.*

In dit onderzoek zal worden gezocht naar de factoren die tot een succesvolle arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie leiden. Uiteindelijk zullen de resultaten uit het onderzoek

worden verwerkt tot beleidsaanbevelingen die gemeenten kunnen hanteren na invoering van de Participatiewet. Het is dit inzicht en deze beleidsaanbevelingen die de arbeidsplaatsing van Wajongeren moet gaan verbeteren wanneer gemeenten verantwoordelijk worden voor hun arbeidsparticipatie. Want inzicht in de factoren die de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing vergroten, kunnen gemeenten helpen in het uitvoeren van efficiënt beleid bij het plaatsen van Wajongeren. Door dit inzicht kunnen zij werkgevers beter ondersteunen bij het in dienst nemen van Wajongeren en kunnen gemeenten Wajongeren beter ondersteuning bieden bij het begeleiden naar werk.

In dit onderzoek zal worden aangetoond dat een duurzame arbeidsrelatie niet automatisch volgt op een succesvolle plaatsing. Daarom is het inzicht in de factoren die de kans vergroten op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie van groot belang. Zonder dit inzicht slagen gemeenten na invoering van de Participatiewet wellicht wel in het plaatsen van Wajongeren bij reguliere werkgevers. Maar wanneer zelden een duurzame arbeidsrelatie wordt opgebouwd en Wajongeren nooit langdurig werkzaam zijn bij reguliere werkgevers, zullen Wajongeren blijven aankloppen bij gemeenten. Het gevolg hiervan kan zijn dat gemeenten cyclisch blijven werken en steeds opnieuw dezelfde Wajongeren bij een andere werkgever blijven plaatsen. Op deze manier kunnen Wajongeren nooit langdurig en zelfstandig een vast inkomen verdienen en uitstromen uit de Wajong. Met als gevolg dat zij nooit volledig kunnen participeren in de samenleving waardoor het doel van de Participatiewet niet zal worden behaald.

De doelstelling leidt tot de volgende hoofdvraag:

***Welke factoren leiden tot een succesvolle arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever en welke aanbevelingen kunnen dit verbeteren?***

Deelvragen:

1. Welke factoren vergroten de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever?
2. Welke factoren vergroten de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en een reguliere werkgever?
3. Welke beleidsaanbevelingen kunnen gedaan worden aan gemeenten (in het licht van de Participatiewet) op basis van de resultaten om het arbeidsplaatsingsproces te bevorderen en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever te bewerkstelligen?

### ***1.5. Jobcoaches en interviews***

Om een goed inzicht te krijgen in de factoren die een rol spelen tijdens een succesvolle plaatsing en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie wordt in dit onderzoek een *mixed method* van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden toegepast. Zo worden verschillende interviews afgenomen met actoren die een rol spelen tijdens het arbeidsplaatsingsproces en de duurzame arbeidsrelatie. Hierdoor wordt getracht een zo compleet mogelijk beeld te schetsen vanuit verschillende perspectieven over deze processen. Tijdens de interviews wordt ook aandacht besteed aan de invoering van de Participatiewet en de vermoedelijke gevolgen hiervan op de arbeidsparticipatie van Wajongeren.

Daarnaast wordt een enquête onder jobcoaches verspreid. In deze enquête ligt de focus op de visie van jobcoaches ten aanzien van welke factoren van belang zijn bij de arbeidsplaatsing en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie. Door hun werkzaamheden hebben jobcoaches veel praktijkervaring opgedaan en een goed inzicht in de succes- en faalfactoren tijdens de arbeidsplaatsing en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie. Zij zijn dan ook de aangewezen groep om hun visie op deze factoren te achterhalen.

In de enquête zijn vignetten toegepast waarin de factoren variëren tussen Wajonger A en Wajonger B. Aan de jobcoaches wordt vervolgens gevraagd een keuze te maken tussen Wajonger A en Wajonger B en hun kans op een succesvolle arbeidsplaatsing en/of duurzame arbeidsrelatie (zie hiervoor hoofdstuk 3: Methode).

### ***1.6. Relevantie***

Het onderzoek is maatschappelijk relevant omdat de inzichten in de arbeidsplaatsing en de duurzame arbeidsrelatie er toe kunnen bijdragen dat Wajongeren succesvol en langdurig kunnen worden geplaatst bij werkgevers. Deze inzichten kunnen gemeenten gebruiken in hun beleid om de arbeidsparticipatie van Wajongeren te vergroten. Vooral het inzicht in de factoren die tot een duurzame arbeidsrelatie leiden, kunnen bijdragen aan langdurig in dienst zijn van Wajongeren bij een werkgever. Met als gevolg dat Wajongeren wellicht hun eigen inkomen verdienen en zij niet meer afhankelijk zijn van een uitkering. De zelfredzaamheid van Wajongeren kan worden vergroot en hierdoor kunnen zij volledig participeren in de maatschappij. Uiteindelijk kan dit bijdragen om de doelstelling van de Participatiewet te behalen: zoveel mogelijk mensen laten participeren in de samenleving.

Daarnaast is het onderzoek maatschappelijk relevant doordat het inzicht geeft in de visies van de actoren, die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie, met betrekking tot de komst van de Participatiewet. Dit levert een verkennende blik op over de

vermoedelijke gevolgen van deze wet voor gemeenten en Wajongeren. Inzichten die in deze tijden van verandering waardevol zijn voor beleidmakers.

De wetenschappelijke relevantie vindt onder andere zijn aard in de vergelijking tussen de vignettenmethode en de directe vraagstelling in de enquête. De vignettenmethode die in de enquête wordt gebruikt, laat jobcoaches een keuze maken tussen Wajonger A of Wajonger B. Voor zover bekend, is niet eerder op deze manier aan jobcoaches gevraagd een keuze te maken tussen Wajongeren. Wanneer het gebruik van deze vignettenmethode een beter beeld weergeeft van de factoren die tijdens de plaatsing en arbeidsrelatie een rol spelen dan de directe vraagstelling kan dit inzicht in het nut van verschillende methoden opleveren.

Ook zijn naast de enquête verschillende interviews afgenomen onder actoren die een rol spelen tijdens de processen. Deze interviews geven een verdieping aan de resultaten uit de enquêtes. Deze combinatie van de enquête en de interviews geeft het onderzoek *een mixed methods* karakter. Hierdoor wordt geprobeerd een zo compleet mogelijk beeld te bereiken met betrekking tot de factoren en hun invloed in de processen. Dit complete beeld kan tot nieuwe wetenschappelijke inzichten leiden.

### ***1.7. Leeswijzer***

In het volgende hoofdstuk komt het theoretisch kader (hoofdstuk 2) aan bod. In dit hoofdstuk worden de factoren beschreven die een rol spelen tijdens het arbeidsplaatsingsproces en een duurzame arbeidsrelatie. Ook worden op basis van deze factoren, hypothesen opgesteld die in het onderzoek getoetst zullen worden. In hoofdstuk 3 (Methoden & Technieken) worden de gebruikte onderzoeksmethoden, de voor- en nadelen van deze methoden en de gevolgen van gemaakte keuzes beschreven. Hierna volgt het hoofdstuk met de resultaten (Hoofdstuk 4). Dit hoofdstuk geeft de resultaten weer van de afgenomen interviews en enquêtes. Op basis van deze resultaten worden de hypothesen aangenomen of verworpen. Het vijfde hoofdstuk (Conclusie & Discussie) omvat de conclusies die op basis van de resultaten kunnen worden getrokken. Ook wordt in de discussie gereflecteerd op de gebruikte methoden en de gevolgen van de gemaakte keuzes in het onderzoek. Het laatste hoofdstuk bevat de beleidsaanbevelingen (Hoofdstuk 6). In dit hoofdstuk worden aanbevelingen aangedragen die de plaatsingen van Wajongeren bij reguliere werkgevers en een duurzame arbeidsrelatie na invoering van de Participatiewet zullen bevorderen. Deze aanbevelingen kunnen gemeenten toe passen na invoering van de wet.



## H2. Theoretisch kader

In hoofdstuk 1 is, door de komst van de Participatiewet, het belang geschetst om inzicht te verschaffen in de factoren die de kans vergroten op een succesvolle plaatsing van een Wajonger bij een werkgever en een duurzame arbeidsrelatie tussen hen. Dit hoofdstuk gaat dieper in op de factoren die een rol spelen tijdens het arbeidsplaatsingsproces en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie. Op basis van theorie en wetenschappelijke literatuur worden deze uiteengezet. Naar aanleiding hiervan zijn hypothesen opgesteld die op basis van de resultaten uit het onderzoek zullen worden aangenomen of verworpen.

### *2.1. De processen: arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie*

Zoals in de inleiding is genoemd kan, ondanks een succesvol verlopen plaatsing deze niet uitgroeien tot een duurzame arbeidsrelatie. De verwachting is dat de factoren een andere invloed hebben bij een succesvolle plaatsing dan bij de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie. Om deze reden wordt er onderscheid gemaakt tussen de twee processen. Desalniettemin zijn het arbeidsplaatsingsproces en een duurzame arbeidsrelatie twee processen die elkaar beïnvloeden en waar een relatie tussen te vinden is (Holwerda et al., 2012; Horssen et al., 2010; de Vos & Andriessen, 2010). Het arbeidsplaatsingsproces moet goed verlopen wil een match tussen een Wajonger en een reguliere werkgever geslaagd zijn. En het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie kan gebaat zijn bij een goed verlopen arbeidsplaatsingsproces.

Volgens Holwerda et al. (2012) kan over het algemeen worden gesteld dat Wajongeren die de potentie hebben om arbeid te kunnen verrichten een positievere kijk op zichzelf, hun mogelijkheden en hun eigen omgeving hebben dan Wajongeren die deze potentie niet hebben. Het verrichten van arbeid levert voor Wajongeren dan ook veel op.

Maar een Wajonger komt niet zomaar aan het werk bij een reguliere werkgever. Uit onderzoek van Holwerda et al. (2012), Horssen et al. (2010) en de Vos & Andriessen (2010) komt naar voren dat verschillende factoren een rol spelen bij het *arbeidsplaatsingsproces*. Dit zijn onder andere factoren als:

- eerdere ervaring(en) van de werkgever met Wajongeren als werknemer
- begeleiding van jobcoach
- jobcarving
- toepassing van een proefplaatsing
- de beperking(en) van de Wajonger

- de motivatie van de Wajonger

Wanneer een Wajonger eenmaal in dienst is bij een reguliere werkgever is dat geen garantie voor het opbouwen van een *duurzame arbeidsrelatie*. Verschillende belemmeringen kunnen ontstaan waardoor dit niet wordt opgebouwd. Factoren die tijdens de arbeidsplaatsing een rol spelen, beïnvloeden ook het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger (Holwerda et al., 2012; Horssen et al., 2010; de Vos & Andriessen, 2010). Dit zijn:

- de ervaring van de werkgever met de Wajonger als werknemer
- de begeleiding van de jobcoach tijdens het dienstverband
- aansluiting van de werkzaamheden aan de mogelijkheden van de Wajonger
- de beperking van de Wajonger
- motivatie van de Wajonger

Allereerst worden de factoren die een rol spelen tijdens het in dienst nemen van een Wajonger behandeld. Om dit te verklaren wordt onder andere de theorie van Gepland Gedrag (Azjen, 1991) gebruikt. Naast deze theorie wordt ook de methodiek, *supported employment* beschreven. Deze methodiek is ontwikkeld in de Verenigde Staten van Amerika (hierna ‘Amerika’) die het in dienst nemen van mensen met een beperking door een reguliere werkgever mogelijk heeft gemaakt. Onder *supported employment* valt de begeleiding van een jobcoach, het gebruik van een proefplaatsing en de toepassing van jobcarving (Rusch & Hughes, 1989). In dit theoretisch kader worden de begeleiding van een jobcoach, een proefplaatsing en jobcarving als factoren beschouwd die de kans op een succesvolle plaatsing vergroten en een duurzame arbeidsrelatie tot stand kunnen brengen.

Tenslotte worden de aard van de beperking en de vaardigheden en competentie waaronder de motivatie van de Wajonger om te werken, nader toegelicht (Duinkerken, Wesdorp & van der Woude, 2009). Voor een duidelijke opbouw wordt eerst de invloed van de factor op het arbeidsplaatsingsproces beschreven, waarna een hypothese is opgesteld. Vervolgens wordt de invloed van de factor op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie beschreven, waaruit een hypothese volgt. Tot slot zijn de factoren die een rol spelen bij de twee processen verwerkt in een onderzoeksmodel.

Overigens moet worden opgemerkt dat in de theorie gesproken wordt over mensen met een (arbeids)beperking. Hiermee worden ook Wajongeren bedoeld, in de hypothesen wordt dit toegespitst.

## ***2.2. Het in dienst nemen van een Wajonger***

Om het in dienst nemen van een Wajonger door een werkgever te verklaren, worden twee theorieën besproken. Deze twee theorieën zijn de Rationale-keuze theorie (Scott, 2000) en de theorie van Gepland Gedrag (Azjen, 1991). Uiteindelijk zal de Rationele-keuze theorie (Scott, 2000) niet voldoende verklaring bieden voor het aannamegedrag van een werkgever (gezien eerdere onderzoeksresultaten) en zal de theorie van Gepland Gedrag (Azjen, 1991) nader worden uitgewerkt en centraal staan.

### *2.2.1. Een gok: het aannemen van een nieuwe werknemer*

Voor een werkgever is het in dienst nemen van een nieuwe werknemer een gok aangezien het onduidelijk is voor de werkgever hoe de nieuwe werknemer gaat functioneren. Om deze gok met zo min mogelijk risico's te nemen, baseert een werkgever zijn verwachtingen onder andere op de behaalde diploma's en de voorgaande werkervaring van een nieuwe werknemer. Dit verloopt anders bij een Wajonger. Een Wajonger heeft vaak weinig diploma's en/of werkervaring om aan te tonen waartoe hij in staat is. Voor een werkgever is het dus lastig in te schatten wat de capaciteiten van een Wajonger zijn (de Vos & Andriessen, 2010). Wanneer een werkgever een Wajonger in dienst neemt, is dat een gedragsuiting. Gedrag kan verklaard worden door twee verschillende theorieën. Dit zijn de Rationale-keuze theorie (Scott, 2000) en de theorie van Gepland Gedrag (Azjen, 1991).

### *2.2.2. Rationele-keuze theorie en vooroordelen*

De Rationele-keuzetheorie gaat er van uit dat individuen een rationele keuze maken en aan de hand van die keuze bepaald gedrag vertonen. Individuen wegen de kosten en baten van hun mogelijkheden af en 'berekenen' wat elke keuze hen zal opleveren. Uiteindelijk kiezen zij voor de keuze die hen het minst zal kosten en hen het meest zal opleveren (Scott, 2000). Werkgevers zouden volgens de Rationele-keuze theorie alle kosten en baten afwegen in het kiezen tussen het aannemen van een Wajonger of een niet-Wajonger. Een niet-Wajonger levert vaak meer arbeidsproductiviteit, vergt geen extra begeleiding en verdere aanpassingen. Volgens de Rationele-keuze theorie zouden werkgevers vermoedelijk sneller voor een werknemer zonder arbeidsbeperking kiezen aangezien dit waarschijnlijk meer oplevert. Wel bestaan voor het in dienst nemen van een Wajonger financiële voordelen als de loonkostensubsidie. Voor werkgevers kan dit opwegen tegen de nadelen van het in dienst nemen van een Wajonger. Maar het blijkt dat werkgevers niet altijd volledig op de hoogte zijn van de financiële voordelen die een Wajonger als werknemer kan opleveren. Volgens De Vos

en Andriessen (2010) is ongeveer de helft van de werkgevers op de hoogte van voorzieningen als de loonkostensubsidie. Daarentegen is ongeveer een derde op de hoogte van de begeleiding van een jobcoach of proefplaatsing. Hierdoor zijn werkgevers vermoedelijk ook niet in staat om een goede kosten en baten analyses te maken (Holwerda et al., 2012; de Vos & Andriessen, 2010). En kunnen zij de potentie en voordelen van een Wajonger als werknemer niet naar werkelijkheid inschatten. Een werkgever zal dan ook teruggrijpen op de eerdere ervaringen die hij heeft gehad met Wajongeren (de Vos & Andriessen, 2010).

Wanneer hij geen eerdere ervaringen heeft gehad, kunnen dit ook vooroordelen zijn.

De heersende vooroordelen leiden er toe dat Wajongeren niet actief geworven worden door werkgevers. Vaak komen zij bij een werkgever terecht door ondersteuning van een jobcoach, re-integratiedienst of via begeleiding vanuit het UWV. Een reguliere werkgever die zelf op zoek gaat naar een arbeidsbeperkte medewerker is nog een zeldzaamheid (Horssen et al., 2011; Wissink & Leer, 2009).

Zo hebben werkgevers een slecht beeld van wat mensen in de Wajong kunnen en waar zij toe in staat zijn. Ook verwachten werkgevers dat het aannemen van een Wajonger leidt tot extra belasting van de andere collega's en dat het ziekteverzuim onder deze groep hoger is dan onder werknemers zonder beperking (Commissie Werkend perspectief, 2004). Anderen vooroordelen zijn dat een Wajonger niet mee kan doen met het groepsproces op de werkvloer en denken veel werkgevers dat het aannemen van een Wajonger een grote administratieve rompslomp met zich meebrengt en wordt hierdoor als gedoe gezien (Duinkerken et al., 2009). Dat deze vooroordelen niet (altijd) terecht zijn blijkt onder andere uit onderzoek van de Vos en Andriessen (2010). In hun onderzoek zijn verschillende werkgevers ondervraagd die een Wajonger in dienst hebben. Een groot deel van deze werkgevers is tevreden met het functioneren van de Wajonger als werknemer. Zo wordt genoemd dat sommige werktaken door een Wajonger langer worden volgehouden, zij gemotiveerde werknemers zijn en minder vaak ziek zijn. Een voorbeeld hiervan zijn Wajongers die autisme hebben. Zij kunnen heel secuur en geconcentreerd werken waardoor zij bepaalde werktaken beter uitvoeren dan werknemers zonder autisme.

Zoals gesteld kan de Rationele-keuze theorie (Scott, 2000) het in dienst nemen van een Wajonger niet voldoende verklaren doordat een werkgever niet de juiste kosten en baten afweging kan maken. Bijkomend blijkt dat werkgevers vooroordelen hebben over Wajongeren waardoor zij een slecht beeld hebben van wat Wajongeren kunnen. Hierdoor maken zij inschattingen die aantoonbaar fout zijn waardoor niet tot een rationele keus kan worden gekomen.

Het in dienst nemen van een Wajonger door een werkgever kan wel worden verklaard door de theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991). In deze theorie liggen de intenties, aannames en attitude die een persoon heeft, ten grondslag aan diens gedrag.

### *2.2.3. Theorie van Gepland Gedrag*

Volgens de theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) gaat aan het gedrag van een persoon een bepaalde intentie vooraf. Deze intentie wordt beïnvloed door een attitude, een subjectieve norm en de ervaren gedragscontrole van deze persoon:

- Attitude: de houding van de persoon. Is deze positief of negatief ten opzichte van het gedrag.
- De subjectieve norm: hoe staat de omgeving van deze persoon ten opzichte van het gedrag. Is de subjectieve norm positief of negatief?
- De ervaren gedragscontrole: de perceptie van het individu over het wel of niet kunnen uitvoeren van het gedrag. Zijn er mogelijkheden of beperkingen die het gedrag wel of niet mogelijk kunnen maken.

In dit theoretisch kader zal alleen worden ingegaan op de attitude van een persoon.

Wanneer de theorie van Ajzen (1991) wordt toegepast op het gedrag van een werkgever tijdens het in dienst nemen van een Wajonger, beïnvloedt de attitude van deze werkgever dit gedrag. Wanneer de attitude van een werkgever ten opzichte van een arbeidsbeperkte negatief is, bijvoorbeeld doordat zij geen ervaring hebben met Wajongeren en hierdoor vooroordelen hebben, zal de intentie en daardoor het aannemen ook niet aanwezig (of minder aanwezig) zijn. Zijn de ervaringen positief of staat een werkgever positief tegenover het in dienst nemen van een Wajonger, dan zal de intentie wel aanwezig of sneller aanwezig zijn. De positieve attitude van een werkgever kan aan de basis liggen voor het in dienst nemen van een Wajonger.

De theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991) toont geen inzicht in hoe een positieve of negatieve attitude ontstaat. In hun onderzoek naar het effect van contact tussen leden van verschillende groepen tonen Pettigrew en Tropp (2006) daarentegen wel aan, hoe door middel van contact met een persoon een positieve attitude ten opzichte van de groep waar deze persoon lid van is, kan ontstaan. Om deze reden wordt de contacttheorie van Pettigrew en Tropp (2006) hier nader toegelicht.

#### 2.2.4. *Contacttheorie*

In hun onderzoek bevestigen Pettigrew en Tropp (2006) dat contact met een persoon leidt tot het verminderen van vooroordelen en het ontstaan van een positieve attitude naar de groep waar deze persoon lid van is. Contact vermindert dus vooroordelen en levert een positieve attitude op. Om te achterhalen hoe contact met één lid van een groep leidt tot verminderen van vooroordelen naar deze groep, zijn drie achterliggende mechanismen (mediatoren) achterhaald (Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011). Deze drie mechanismen zijn:

- Vergroten van kennis over de groep
- Verminderd angstgevoel naar de groep
- Vergroot gevoel van empathie

Volgens Pettigrew et al. (2011) blijkt uit onderzoek dat door contact met een lid van een groep de kennis over die groep wordt vergroot. Door dit vergroten van kennis nemen vooroordelen af. Dit blijkt alleen een relatief klein effect op het verminderen van vooroordelen te hebben. Het mechanisme wat een grotere invloed heeft op het verminderen van vooroordelen is het verminderde gevoel van angst wat een persoon krijgt door contact met een lid van deze groep. Door contact met een lid van de groep wordt het angstniveau van een persoon ten opzichte van de groep verlaagd, wat voor minder vooroordelen zorgt. Het laatste mechanisme is het groeien van empathie. Door contact met een lid van de groep gaat een persoon beseffen hoe de andere groep zich voelt en krijgt hierdoor meer begrip voor de groep. Daardoor neemt het gevoel van empathie naar de groep toe.

Het zijn deze drie mechanismen en met name het verminderen van angst en het vergroten van empathie wat leidt tot het verminderen van vooroordelen naar de groep. Deze mechanismen werken volgens Pettigrew et al. (2011) ook bij vooroordelen naar lichamelijk en geestelijk beperkten, mensen met een arbeidsbeperking, etnische groepen en homoseksuelen. Verder blijkt dat het verminderen van vooroordelen door contact weliswaar varieert per onderzochte categorie als leeftijd en geslacht maar dat wel bij elke categorie/groep de vooroordelen afnemen. De bevindingen zijn dus universeel (Pettigrew et al., 2011).

#### 2.2.5. *Een positieve attitude en een succesvolle plaatsing*

Wanneer de theorieën van Gepland Gedrag (Azjen, 1991) en de Contacttheorie van Pettigrew en Tropp (2006) worden toegepast op Wajongeren betekent dit dat wanneer een werkgever een arbeidsbeperkte in zijn omgeving kent en al positieve ervaringen heeft, hij sneller geneigd is om een arbeidsbeperkte in dienst te nemen doordat hij geen vooroordelen heeft. Uit andere onderzoeken blijkt ook dat positieve ervaringen met arbeidsbeperkte medewerkers bij

werkgevers leidt tot een meer positieve mening over arbeidsgehandicapten in het algemeen (Diksa & Rogers, 1996; Levy, Jessop, Rimmerman, Francis & Levy, 1993).

Hieruit kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H1a: Naarmate een werkgever meer ervaring heeft met Wajongeren, hoe positiever de attitude en hoe hoger de intentie van de werkgever om een Wajonger in dienst te nemen.*

#### *2.2.6. Een positieve attitude en een duurzame arbeidsrelatie*

Tijdens het dienstverband van een Wajonger bij een reguliere werkgever leiden positieve ervaringen tot een positieve attitude en de intentie om deze Wajonger duurzaam in dienst te nemen. Dit wordt onder andere bepaald door de intentie van de werkgever om rekening te houden en tegemoet te komen aan de beperkingen van zijn werknemer. In het onderzoek van Horssen et al. (2010) wordt beschreven dat werkgevers een lagere productiviteit van werknemers met een arbeidsbeperking moeten accepteren, minder eisen moeten stellen en de tijd moeten nemen om vragen te beantwoorden van deze werknemers en hen te begeleiden. Ook moeten werkgevers alert blijven in het aanpassen van functies en/of de werkplek nog matcht aan de behoeften en vaardigheden van de werknemer met een arbeidsbeperking (Horssen et al., 2010). Op deze manier zal de kans op een positieve ervaring van werkgevers met Wajongeren groot zijn.

Wanneer de ervaring van de werkgever met een Wajonger in dienst positief is, zal de intentie om deze duurzaam in dienst te houden groter zijn dan wanneer de ervaring niet positief is. Als dit gebeurt wordt een duurzame arbeidsrelatie opgebouwd. Hierdoor kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H1b: Naarmate een werkgever een positieve ervaring heeft met een Wajonger als werknemer, hoe positiever de attitude en hoe hoger de intentie om de Wajonger in dienst te houden.*

### **2.3. Supported employment**

Naast de hierboven beschreven theorie wordt ook naar de methodiek *supported employment* gekeken als verklaring voor de factoren die een rol spelen bij de arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever. Werkzaam zijn bij een reguliere werkgever is voor mensen met een arbeidsbeperking, zoals Wajongeren, mogelijk door de ontwikkeling en toepassing van deze methodiek.

De oorsprong van *supported employment* ligt in Amerika (Rusch & Hughes, 1989). Volgens de Vos en Andriessen (2010) is de definitie van *supported employment* als volgt:

*'providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labor market'* (de Vos & Andriessen, 2010, p.13).

*Supported employment* is dus het bieden van ondersteuning aan mensen met een beperking, wat leidt tot een baan en het behoud van die baan op de reguliere arbeidsmarkt. In de jaren '70 van de vorige eeuw zijn de beginselen van *supported employment* in Amerika ontstaan. Toentertijd bleek uit verschillende onderzoeken dat in beschutte werkplekken en leeromgevingen mensen met een verstandelijke beperking bepaalde werkvaardigheden konden leren. Voor de jaren '70 werd dit niet mogelijk geacht (Brown & Pearce, 1970; Gold, 1973; Hunter & Bellamy, 1976 als genoemd in: Rusch & Hughes, 1989). Hierna zijn meerdere onderzoeken uitgevoerd waarin mensen met een verstandelijke en lichamelijke beperking werkvaardigheden aanleerden op reguliere werkplekken. Zo onderzochten Rusch et al. (1978, als genoemd in Rusch & Hughes, 1989) een werknemer met een verstandelijke beperking die had geleerd om haar werktijden uit te breiden in een restaurant. Het waren dit soort onderzoeken en de onvrede die in Amerika heersten rondom het zorgstelsel voor verstandelijke en lichamelijke beperkten die leidden tot de ontwikkeling van *supported employment* (Rusch & Hughes, 1989).

Er zijn vier verschillende benaderingen van *supported employment* ontwikkeld. Dit zijn:

1. Het individuele plaatsingsmodel, waar de arbeidsdeskundige een baan in de reguliere arbeidsmarkt vindt voor één persoon met een beperking en die persoon daar plaatst. Deze persoon ontvangt externe begeleiding om de werktaken te kunnen leren en te kunnen blijven uitvoeren.
2. Het geclusterde plaatsingsmodel, waar een groep mensen met een beperking, niet groter dan acht personen, wordt geplaatst. Hier voeren zij vaak hetzelfde werk uit.
3. Mobiele groepen, een groep niet groter dan acht personen met een beperking die in een buurt de groenvoorziening verzorgen of het straatvuil opruimen.
4. Het ondernemende plaatsingsmodel, een groep mensen met een beperking niet groter dan 8 personen, werkt aan een specifiek product of service van een productie maatschappij (Rusch & Hughes, 1989).

Voor een succesvolle arbeidsplaatsing en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie wordt in dit theoretisch kader aandacht gegeven aan drie verschillende vormen van *supported*



*employment*. Dit zijn: de jobcoach, het gebruik maken van een proefplaatsing en de toepassing van jobcarving.

### *2.3.1. Jobcoach en een succesvolle plaatsing*

Momenteel ligt in Nederland in de uitvoering van de methodiek *supported employment* de nadruk op de eerste benadering, het individuele plaatsingsmodel met daarin het gebruik van een jobcoach (Kamp, 2012). Zoals in het eerste hoofdstuk eerder vermeld, kan een Wajonger vanuit het UWV externe begeleiding en ondersteuning ontvangen in het vinden en behouden van werk. Een vorm van deze externe begeleiding is dus de jobcoach regeling (UWV: Jobcoach, 2014).

Een jobcoach implementeert bij de begeleiding van een Wajonger strategieën die voor een harmonieuze relatie tussen de werkgever en werknemer zorgen waardoor tevredenheid over deze relatie ontstaat. Dit vergt een continue monitoring van de processen die tijdens de (gehele) arbeidsrelatie voorkomen (Smith, Webber, Graffam & Wilson, 2004). Dit komt tot stand doordat een Wajonger en zijn jobcoach een gezamenlijk leer-, onderzoeks-, en veranderingsproces aangaan (Duijvestijn, 2012).

Onder andere uit onderzoek van Mawhood & Howlin (1999) blijkt dat de toepassing van een jobcoach effectief is en tot een betere arbeidsparticipatie van mensen met een beperking leidt. In dit onderzoek zijn twee groepen mensen met autisme gedurende twee jaar vergeleken in hun arbeidsparticipatie. Een groep ontving begeleiding van een jobcoach, de andere groep niet. De groep met begeleiding van een jobcoach heeft gedurende die twee jaar hoger gekwalificeerd werk uitgevoerd, is langer en meer aan het werk geweest en heeft een hoger loon betaald gekregen in vergelijking met de groep die geen jobcoaching ontvingen.

De begeleiding van een jobcoach zorgt dus voor de ontwikkeling van een Wajonger in het uitvoeren van de werktaken bij de werkgever en voor een goede balans in de belangen en motieven tussen Wajonger en werkgever (Duijvestijn, 2012). Zonder deze begeleiding zou een match tussen werkgever en Wajonger niet of veel moeizamer tot stand komen (Kamp, 2012; Mawhood & Howlin, 1999; Rusch & Hughes, 1989; de Vos & Andriessen, 2010).

Uit bovenstaande kan worden afgeleid dat de begeleiding van een jobcoach een belangrijke rol speelt in de totstandkoming van een arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever. Om deze reden kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H2a: Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing groter dan wanneer hij deze niet ontvangt.*

### *2.3.2. Jobcoaching en een duurzame arbeidsrelatie*

Het onderzoek van Aarts, van Hout, Thijs en Visscher (2008) geeft onder andere inzicht in het effect van jobcoach begeleiding op de duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en reguliere werkgever. Uit dit onderzoek blijkt dat een ruime minderheid van het percentage werkende Wajongeren (dit is ongeveer 11 procent van de werkende Wajongeren) die met een jobcoach aan regulier werk beginnen, na drie jaar nog sprake is van een duurzaam dienstverband. Een even grote groep zonder jobcoaching laat een meer fluctuerend verloop van het arbeidsleven zien. De overige 78 procent van de Wajongeren zit hier tussen in. Bovendien komen Aarts et al. (2008) tot de conclusie dat jobcoaching een effectief instrument is om Wajongeren duurzaam bij werkgevers in dienst te houden. Om deze reden kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H2b: Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie groter dan wanneer hij deze niet ontvangt.*

### *2.3.3. Proefplaatsing en een succesvolle plaatsing*

Een ander onderdeel van *supported employment* is de toepassing van een proefplaatsing (Heylen & Bollens, 2005). Een proefplaatsing kan bij het UWV worden aangevraagd door een werkgever wanneer deze wel een arbeidsbeperkte in dienst wilt nemen, maar nog niet zeker is of deze de arbeidsproductie aan kan (Wissink & Leer, 2009). Een voorwaarde van de proefplaatsing is dat de werkgever de intentie moet hebben om de Wajonger na een goed verlopen proefplaatsing in dienst te nemen (Heylen & Bollens, 2005). Om (financiële) risico's voor werkgevers te drukken, behoudt een Wajonger tijdens de proefplaatsing zijn uitkering. Door de mogelijkheid van een proefplaatsing kunnen werkgevers positiever tegenover het aannemen van Wajongeren gaan staan (Horssen et al., 2010). Een proefplaatsing duurt maximaal drie maanden (Wissink & Leer, 2009).

Verder heeft een proefplaatsing voor de Wajonger en de jobcoach ook verschillende voordelen. Voor de Wajonger biedt het mogelijkheden om een arbeidsplaats te leren kennen en ervaring op te doen. Hierdoor kan een Wajonger betere keuzes maken bij latere arbeidsplekken. Voor een jobcoach geeft de proefplaatsing een mogelijkheid tot het ontdekken van de sterke en zwakke punten van de Wajonger die hij begeleidt (Heylen & Bollens, 2005).

Een proefplaatsing is dus een instrument wat tijdens de bemiddeling van een arbeidsplaatsing van de Wajonger kan worden toegepast. Deze proefplaatsing wordt nu nog niet veel ingezet.

De verwachting is dat van dit instrument meer gebruik zal worden gemaakt na invoering van de Participatiewet wanneer Wajongeren (arbeidsbeperkten) meer moeten worden ingezet bij reguliere werkgevers (Wissink & Leer, 2009). Na bovenstaande kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H3: wanneer een proefplaatsing wordt toegepast is de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever groter.*

Doordat een proefplaatsing er op gericht is de intentie van een werkgever om een Wajonger in dienst te nemen te vergroten, wordt deze factor niet meegenomen om de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie te verklaren.

#### *2.3.4. Jobcarving en een succesvolle plaatsing*

Uit het TNO rapport geschreven door de Vos en Andriessen (2010) blijkt dat veel werkgevers voordat zij een arbeidsbeperkte werknemer aannemen, kijken of deze werknemer de functie eisen aankunnen en de productienorm kunnen behalen. Hier moet ook worden gedacht aan het na kunnen leven van veiligheidseisen. Om de functie eisen aan te passen aan de competenties en vaardigheden van de Wajonger kan jobcarving worden toegepast.

Volgens Callahan en Gold (2002) leidt de toepassing van jobcarving tot *customized employment*: op maat gemaakte tewerkstelling. Op maat gemaakte tewerkstelling verschilt volgens de auteurs van gewoonlijke tewerkstelling doordat bepaalde werktaken van een baan en de hier bijkomende verantwoordelijkheden worden overlegd tussen werkgever en (bijvoorbeeld) jobcoach om deze te matchen aan de vaardigheden van de Wajonger. Op deze manier wordt een baan gecreëerd die (volledig) aansluit aan de vaardigheden en competenties van de Wajonger (Callahan & Gold, 2002).

Uit onderzoek van Nietupski en Hamre-Nietupski (2000) blijkt dat jobcarving een complex proces kan zijn doordat de arbeidsbeperkte werknemer vaak niet alle verantwoordelijkheden aan kan die omschreven zijn in een vacature. Nietupski en Hamre-Nietupski (2000) hebben een stappenmodel ontwikkeld wat tot een succesvolle toepassing van jobcarving leidt. In deze zeven stappen speelt een baanontwikkelaar (jobcoaches, accountmanagers of anderen die verantwoordelijk zijn voor het zoeken naar werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking) een grote rol. Deze stappen zijn:

1. Creëer een functie of functies gebaseerd op verschillende kandidaten met een verschillend niveau in competenties, vaardigheden en benodigde begeleiding.

2. Ontwikkel een ideale job-match hypothese.
3. Zoek werkgevers die functies of taken hebben als in het job-match plan van de Wajonger.
4. Overtuig de werkgever van de voordelen van jobcarving.
5. Observeer en interview werknemers om taken te identificeren.
6. Taken matchen met kandidaten (werknemers met een arbeidsbeperking).
7. Ontwikkel en presenteer het aanneem voorstel.

Bovenstaand proces vergt een goede begeleiding van de werkgever zodat er geen problemen ontstaan (Nietupski, Hamre-Nietupski, 2000; de Vos & Andriessen, 2010). Tevens moet voorkomen worden dat andere werknemers extra worden belast door eventuele taken die zij moeten overnemen (de Vos & Andriessen, 2010).

Volgens de Vos & Andriessen (2010) kan jobcarving door een werkgever worden beschouwd als gedoe en kan hierdoor als negatief worden ervaren. Echter, wanneer dit proces goed is verlopen en de werknemer de taken die hij door middel van jobcarving aan hem zijn toebedeeld goed uitvoert, kan dit een meer tevreden werkgever opleveren. Ook kan de toepassing van jobcarving tot een effectiever functionerend bedrijf leiden doordat werknemers zich kunnen focussen op hun kerntaken en de andere taken door de werknemer met een arbeidsbeperking wordt uitgevoerd.

Uit bovenstaande kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H4a: De toepassing van jobcarving verhoogt de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een werkgever.*

### *2.3.5. Jobcarving en een duurzame arbeidsrelatie*

Deze toepassing van jobcarving draagt ook bij aan een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever. De kenmerken van een baan spelen bij het behouden hiervan een belangrijke rol. Wanneer geen jobcarving is toegepast kan het zijn dat na indiensttreding de functies en taken van de baan niet goed aansluiten bij de competenties van de Wajonger. Hierdoor kan de productiviteit van de Wajonger lager dan verwacht zijn (Callahan & Gold, 2002; Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000). Uit onderzoek van Horssen et al. (2012) blijkt dat wanneer de werktaken in een functie niet goed aansluiten bij de vaardigheden en capaciteiten van een Wajonger, de uitval wordt verhoogd en geen sprake is van een duurzaam dienstverband. Hieruit kan de volgende hypothese worden opgesteld:

*H4b: De toepassing van jobcarving verhoogt de kans op een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger.*

#### **2.4. Kenmerken van Wajonger: aard van de beperking, vaardigheden en capaciteiten**

De kenmerken van een Wajonger beïnvloedt de kans dat een werkgever deze persoon aanneemt. Veel van deze kenmerken kunnen niet worden beïnvloed door externe maatregelen. Dit zijn kenmerken als: aard van de beperking, vaardigheden, capaciteiten en de motivatie van de Wajonger (de Vos & Andriessen, 2010).

##### *2.4.1. Aard van de beperking en een succesvolle plaatsing*

De aard van de beperking beïnvloedt de kans van het aannemen van een Wajonger. Door werkgevers wordt een psychische beperking als meer negatief en een groter risico ervaren dan een lichamelijke beperking. Hierdoor kunnen Wajongeren met een psychische beperking minder snel worden aangenomen dan Wajongeren met een lichamelijke beperking (Borghout-van der Pas & Pennings, 2008).

Ook blijkt uit een literatuuronderzoek van Unger (2002) dat werkgevers een werknemer met een psychische beperking als een groter risico ervaren dan een werknemer met een lichamelijke beperking. Dit bleek ook uit een onderzoek van Fuqua et al. (1984: als genoemd in Unger, 2002). In dit onderzoek is een vragenlijst verspreid onder een *random* geselecteerde groep werkgevers. In deze vragenlijst werden beperkingen genoemd als: blindheid, hersenverlamming, verlamming van het onderlichaam, emotionele problemen, epilepsie, amputatie van een ledemaat, doofheid en verstandelijke handicap. Vervolgens werd gevraagd welke aandoening(en) werkgevers als het grootste risico ervaren. Ook hieruit kwam naar voren dat werkgevers de verstandelijke beperkingen als een groter risico ervaren dan de lichamelijke beperkingen. Werkgevers gaven aan dat zij een geestelijke beperking als onvoorspelbaarder ervaren (Unger, 2002).

Een literatuuronderzoek van Hernandez (2000) geeft hetzelfde beeld weer. Zij beschrijft onder andere een onderzoek van Greenwood en Johnson (1987: als genoemd in Hernandez, 2000) waarin een hiërarchische voorkeur van werkgevers gebaseerd op beperkingen gevonden is. Hier uitten werkgevers een grotere positieve attitude ten opzichte van lichamelijke beperkingen bij werknemers dan naar psychische beperkingen.

Ten slotte vonden Callahan en Scheid (1999: als genoemd in Hernandez, 2000) dat werkgevers comfortabeler zijn met werknemers die een lichamelijke beperking hebben dan met een psychische beperking.

Verder komt onder Wajongoren co-morbiditeit (het hebben van meerdere stoornissen) in vergelijking met andere arbeidsbeperkten vaker voor. Wajongeren met arbeidsmogelijkheden hebben vaker een ontwikkelingsstoornis als bijkomende aandoening terwijl Wajongeren met minder arbeidsmogelijkheden vaker een psychiatrische of somatische beperking als bijkomende aandoening hebben (Holwerda et al., 2012; Borghout-van der Pas & Pennings, 2008). Hieruit kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H5a: Een Wajonger met een lichamelijke beperking heeft meer kans op een succesvolle arbeidsplaatsing dan een Wajonger met een psychische beperking.*

#### *2.4.2. De aard van de beperking en een duurzame arbeidsrelatie*

Juist doordat hierboven wordt gesteld dat een Wajonger met een lichamelijke beperking meer kans heeft op een succesvolle arbeidsplaatsing kan dit doorgetrokken worden naar een duurzame arbeidsrelatie. Hierdoor kan worden afgeleid dat een Wajonger met een lichamelijke beperking een grotere kans maakt op een duurzame arbeidsrelatie dan een Wajonger met een geestelijke beperking. De hypothese is als volgt:

*H5b: Een Wajonger met een lichamelijke beperking heeft meer kans op een duurzame arbeidsrelatie dan een Wajonger met een psychische beperking.*

#### *2.4.3. De motivatie van een Wajonger en een succesvolle plaatsing*

Voor werkgevers zijn bepaalde vaardigheden en competenties van belang om een Wajonger in dienst te nemen en een Wajonger duurzaam in dienst te houden. Hier moet worden gedacht aan basale werknemersvaardigheden als afspraken nakomen, het kunnen samenwerken, de werkhouding en uiterlijke verzorging. Ook het beschikken over (enige) sociale vaardigheden en zelfinzicht als kennis over eigen beperkingen en mogelijke oplossingen hiervoor, dragen hier aan bij. Verder worden de capaciteiten (combinatie van kennis en vaardigheden) en de mogelijkheid tot functioneren en het gedrag van belang geacht.

Uit onderzoek van Duinkerken et al. (2009) komt naar voren dat Wajongeren door verschillende oorzaken niet altijd over bovenstaande vaardigheden en capaciteiten beschikken. In dit onderzoek geven Wajongeren zelf aan dat zij niet over deze vaardigheden beschikken doordat zij ‘gepamperd’ worden en dit niet hebben aangeleerd. Dit wel zeggen dat zij vanuit het thuisfront, de school of de instelling (als het UWV) ervaren dat er voor hen is gezorgd en zal worden gezorgd. Hierdoor kan het dat zij zich niet verantwoordelijk voelen

voor het zoeken naar een baan of het behoud van een baan. Daardoor zien sommige de Wajonguitkering als een recht en zullen deze uitkering niet snel actief verminderen (Duinkerken et al., 2009).

Ook blijkt uit het onderzoek van Duinkerken et al. (2009) dat voor een groep Wajongeren werk als niet prettig kan worden ervaren. In het verleden kunnen zij tijdens eerdere banen negatieve ervaringen hebben opgedaan doordat zij gepest zijn, vervelende klusjes hebben moeten doen of ontslagen zijn doordat het werken moeizaam ging. Dit laatste kan een rol spelen wanneer de aard van de beperking nog niet duidelijk is. Hierdoor kan ten opzichte van werken een negatieve attitude ontstaan.

Een ander probleem wat beperkend kan zijn is ontkennend gedrag naar de aard van de beperking. Veel Wajongeren weten niet precies wat de beroepsmogelijkheden zijn die passen bij de aard van hun beperking. Ook is er een groep die wel ideeën heeft waar te willen werken maar door de aard van hun beperking zijn deze niet realistisch (Duinkerken et al., 2009).

Bevorderend gedrag voor de ontwikkeling van capaciteiten en vaardigheden die werkgevers graag zien in een werknemer begint bij de acceptatie van de beperking. De beperking wordt gezien als een onderdeel van de persoon en niet als geheel persoon. Hierdoor ligt de focus op de kwaliteiten en mogelijkheden van de Wajonger en niet op wat er niet mogelijk is. Het zelfbeeld van de Wajonger wordt hierdoor positief. Kenmerkend van deze groep Wajongeren is een prestatiedrang en een grote motivatie om te werken (Duinkerken et al., 2009).

Een goede motivatie van Wajongeren om te werken draagt bij aan het in dienst nemen en houden van een Wajonger. Een goed gemotiveerde werknemer is aantrekkelijker voor een werkgever. Hoe meer een Wajonger hier over beschikt, hoe waarschijnlijker een succesvolle plaatsing is (de Vos & Andriessen, 2012).

Uit bovenstaande kan de volgende hypothese worden afgeleid:

*H6a: Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een succesvol verlopen arbeidsplaatsing bij een reguliere werkgever.*

#### *2.4.4. Motivatie en een duurzame arbeidsrelatie*

Het literatuuronderzoek van Horssen et al. (2010) laat ook zien dat werkgevers een groot belang hechten aan de motivatie van hun werknemers met een arbeidsbeperking. In het onderzoek staat beschreven dat uit verschillende onderzoeken naar voren komt dat werkgevers de motivatie van een werknemer sterk laten meewegen in het besluit om een werknemer aan te nemen en in dienst te houden (Wissink, 2009; Aarts et al., 2008; Blok,

2008: als genoemd in Horssen et al., 2010). Om deze reden wordt de volgende hypothese opgesteld:

*H6b: Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een duurzame arbeidsrelatie bij een reguliere werkgever.*

De gevormde hypothesen zullen worden getoetst in het onderzoek en naar aanleiding van de resultaten worden aangenomen of verworpen. Zie hiervoor hoofdstuk 4: Resultaten. In de volgende paragraaf zijn de factoren verwerkt in een onderzoeksmodel.

## **2.5. Onderzoeksmodel**

De bovenstaande beschreven factoren kunnen schematisch worden weergegeven in het volgende onderzoeksmodel.

In het model leidt meer positief contact en ervaring van een werkgever met een Wajonger tot een vermindering van vooroordelen naar deze groep. Dit verminderen in vooroordelen kan een positieve attitude tot gevolg hebben waardoor de intentie van de werkgever om een Wajonger aan te nemen, kan groeien. Wanneer de ervaring van een werkgever met een Wajonger als werknemer positief zijn, levert dit een positieve attitude op. Deze positieve attitude vergroot de intentie van werkgevers om Wajongeren duurzaam in dienst te houden. De aard van de beperking beïnvloedt de attitude van de werkgever. Wanneer de beperking van een Wajonger lichamenlijk van aard is staat een werkgever hier positiever tegenover dan wanneer deze geestelijk van aard is. Een Wajonger met een lichamenlijke beperking vergroot de kans op een succesvolle plaatsing. Dit geldt ook voor een duurzame arbeidsrelatie, hier heeft een Wajonger met een lichamenlijke beperking meer kans op.

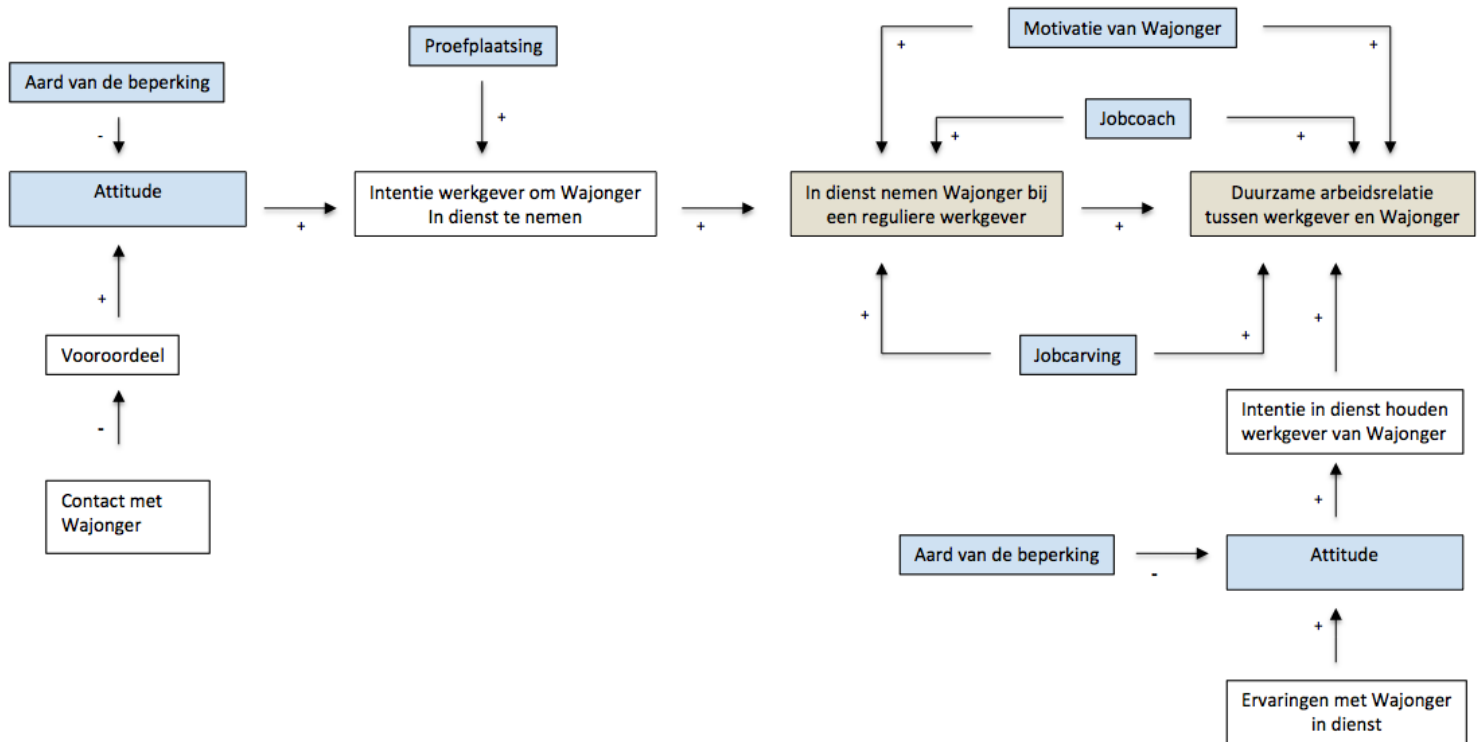
Het gebruik van een proefplaatsing oefent een positieve invloed uit op de intentie van een werkgever om de Wajonger aan te nemen en vergroot hier de kans op.

De begeleiding van een jobcoach, jobcarving en de motivatie van de Wajonger om te werken, hebben vervolgens ook een positieve invloed op de arbeidsplaatsing bij een reguliere werkgever. Wanneer deze factoren zijn toegepast, wordt de kans op een succesvolle plaatsing groter. Deze factoren hebben ook een positieve invloed op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever.

In onderstaand model geeft de kleur blauw de factoren (de onafhankelijke variabelen) weer. De lichtbruine kleur zijn de processen: een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie (de afhankelijke variabelen).



Onderzoeksmodel: factoren die arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie beïnvloeden



Het volgende hoofdstuk zal het onderzoeksdesign beschrijven om de invloed van de factoren op een succesvolle plaatsing en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie te achterhalen.

### **H3. Methode & Technieken**

In het vorige hoofdstuk zijn op basis van wetenschappelijke literatuur de factoren beschreven die een rol spelen tijdens het arbeidsplaatsingsproces en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever. Hieruit zijn hypothesen voortgekomen die worden getoetst aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Dit *mixed methods* onderzoeksdesign wordt in dit hoofdstuk nader toegelicht. Daarnaast worden de gemaakte keuzes en de gevolgen hiervan beschreven.

#### **3.1. Onderzoeksdesign: Mixed Methods**

In het onderzoek is gebruik gemaakt van een *mixed methods design*. Bij een *mixed methods design* wordt, om data te verzamelen, gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het toepassen van verschillende onderzoeksmethoden in een onderzoek moet gebaseerd zijn op goede redenen. Een van de redenen om *mixed methods* toe te passen is *complementarity* ofwel aanvulling. Dit wordt bereikt door de resultaten uit de ene methode aan te vullen met de resultaten uit een andere methode (Creswell & Clark, 2011). Volgens Creswell en Clark (2011) kan op deze manier meer verdieping aan onderzoeksresultaten worden toegevoegd. Dit wordt gedaan door gebruik te maken van illustraties in de uitwerking en verklaringen in het onderzoek. Om dit te realiseren is in het onderzoek gebruik gemaakt van zowel semigestructureerde interviews (kwalitatief) als ook een enquête (kwantitatief).

Er is gekozen voor interviews om de betekenis van de factoren tijdens een arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie in de praktijk te achterhalen en om de ervaringen en visies van de actoren hierover weer te geven. Deze interviews leiden tot een integraal en diepgaand inzicht in de factoren die invloed uitoefenen op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie (Verschuren & Doorewaard, 2010).

Zo zijn er tien semigestructureerde interviews onder actoren afgenomen die een rol spelen tijdens het arbeidsplaatsingsproces en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever. Tevens is in de interviews ook aandacht besteed aan de invoering van de Participatiewet en de vermoedelijke gevolgen hiervan voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. De visies van de respondenten over deze gevolgen worden met name meegenomen in hoofdstuk 6: Beleidsaanbevelingen. Het is van belang om deze visies te achterhalen aangezien tijdens de uitvoering van de wet gemeenten rekening moeten houden met de invloed van de factoren op de arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een werkgever de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen hen.

Tijdens de kwantitatieve onderzoeksmethode wordt door middel van een enquête ingezoomd op de factoren die de kans op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever vergroten. Door het gebruik van deze methode kan de statistische samenhang en de relatie tussen deze factoren worden berekend. Ook is een enquête een gestandaardiseerde methode van onderzoek en zijn de resultaten controleerbaar (Verschuren & Doorewaard, 2010).

Daarnaast is in de enquête een vignettenmethode toegepast waarin jobcoaches een keuze moeten maken tussen Wajonger A en Wajonger B en hun kans op een succesvolle plaatsing en/of een duurzame arbeidsrelatie. Wajonger A en B verschillen op de factoren. Door middel van logistische regressies wordt bepaald welke factoren de kans op een succesvolle plaatsing en/of op een duurzame arbeidsrelatie vergroten.

De enquête is alleen onder jobcoaches verspreid aangezien zij Wajongeren begeleiden en ondersteunen bij het ontdekken van hun kwaliteiten en interesses. Zij helpen Wajongeren in het benutten van hun eigen netwerk, het vinden van een passende werkplek, het aanleren van vaardigheden tijdens een baan en het creëren van optimale werkvoorwaarden (Duijvestijn, 2012). Door deze ervaringen tijdens het begeleiden van Wajongeren wordt verwacht dat jobcoaches een goed inzicht hebben in de factoren die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie. Verwacht wordt dat jobcoaches dit inzicht meer hebben dan bijvoorbeeld werkgevers. Juist doordat zij de Wajongeren intensief begeleiden naar een baan en weten wat wel werkt of juist niet werkt tijdens deze processen. Jobcoaches beschikken over deze expertise.

Concluderend kan worden gesteld dat de interviews een breed inzicht verschaft in de factoren tijdens de praktijk van het arbeidsplaatsingsproces en duurzame arbeidsrelatie. Daarentegen zoomt de enquête in op de factoren en berekent de statistische samenhang hierbij. Door het toepassen van beide onderzoeksmethoden wordt getracht door verdieping en aanvullende verklaringen een zo compleet mogelijk beeld van de factoren te schetsen. Hierdoor wordt geprobeerd een zo goed mogelijk inzicht in de factoren te krijgen wat niet bereikt zou worden wanneer één onderzoeksmethode was toegepast. Daarnaast levert het inzicht en de visies van de respondenten op de invoering van de Participatiewet resultaten op die worden verwerkt in de beleidsaanbevelingen. Vervolgens kunnen gemeenten die gaan toepassen.

### **3.2. Kwalitatieve onderzoeksmethoden: de interviews**

In deze paragraaf wordt de werving van respondenten voor de interviews besproken en worden de semigestructureerde interviews nader toegelicht. Tevens komt de operationalisatie van de interviews aan bod.

#### *3.2.1. Werving van respondenten*

Tijdens de werving van respondenten voor de interviews is gebruik gemaakt van de sneeuwbal en netwerkmethode (Boeije, 't Hart & Hox, 2008). Zoals genoemd is het doel van de interviews om de betekenis van de factoren tijdens een arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie in de praktijk te achterhalen en om de ervaringen en visies van de actoren hierover weer te geven. Om deze reden is ook geprobeerd om zoveel mogelijk verschillende actoren tijdens deze processen te interviewen. Respondenten zijn dan ook uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek door de functies die zij bekleeden en/of de ervaringen die zij hebben opgedaan tijdens het arbeidsplaatsingsproces en het opbouwen van een duurzame arbeidsrelatie met een werkgever. Er is geprobeerd om zo veel mogelijk verschillende actoren te interviewen die tijdens de processen een rol spelen. Hierdoor zijn, verschillende perspectieven, visies en ervaringen achterhaald met betrekking tot de factoren die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en de duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een werkgever. Op deze manier is geprobeerd een zo compleet mogelijk beeld te schetsen van de factoren die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie. Tevens is tijdens de interviews ook aandacht besteed aan de gevolgen van de invoering van de Participatiewet voor Wajongers en gemeenten. Hierdoor zijn verschillende visies over deze gevolgen achterhaald. Op deze manier is getracht ook hierover een zo compleet mogelijk beeld te schetsen zodat dit meegenomen kan worden in de beleidsaanbevelingen. In totaal zijn er 10 interviews gehouden met de respondenten (als weergegeven in bijlage 2, tabel 7, p. 91)

#### *3.2.2. Methode: semigestructureerde interviews*

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Dit houdt in dat de inhoud van de vragen vastligt maar dat de manier waarop de vragen worden gesteld, in welke volgorde deze worden gesteld en de antwoorden die gegeven kunnen worden per interview kunnen verschillen (Boeije et al., 2009). Per respondent is voorafgaand aan de interviews een aparte topiclijst opgesteld (zie bijlage 3, p. 92). De topiclijsten zijn gelijk in de belangrijkste onderwerpen (onder andere de vragen naar succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie). Wel verschillen zij in de toespitsing op de rol van de actor tijdens de processen. Zo komt

bijvoorbeeld tijdens het interview met een werkgever andere aspecten van het arbeidsplaatsingsproces aan bod dan tijdens het interview met een Wajonger. Dit is gedaan om de validiteit van de interviews te verhogen.

Tevens zijn verschillende interview technieken door de onderzoeker toegepast (Baarda, De Goede & Teunisse, 2005). Zo is gebruik gemaakt van:

- stiltes om de geïnterviewde aan te moedigen om verder te praten
- stimuleren van verder praten zonder dit te specificeren door het gebruik van ‘ja’, ‘okay’ of bemoedigend knikken
- vragen naar uitleg of verduidelijking wanneer iets voor de onderzoeker niet helder was
- en reflecteren en/of samenvatten wat verteld is door de geïnterviewde om misverstanden in de interpretatie te voorkomen.

Ook is aan het einde van het interview door de onderzoeker aan de respondent gevraagd hoe het interview was verlopen en of onderwerpen voldoende waren behandeld. Alle respondenten reageerden hier positief op en gaven aan dat zij het gesprek als prettig hadden ervaren. Door toepassing van deze interview technieken is de interne validiteit en betrouwbaarheid verhoogd (Baarda et al., 2005).

De interviews zijn opgenomen en vervolgens volledig getranscribeerd. Voor het analyseren van de interviews is gebruik gemaakt van het programma NVivo. Tijdens de analyse van de interviews wordt gebruik gemaakt van een inductieve analysemethode (Boeije et al., 2008). Deze analysemethode houdt in dat onderzoekers zoeken naar relevante thema's in de resultaten uit de interviews. Dit gebeurt door middel van het coderen van de resultaten ook wel nodes genoemd. Op deze manier worden verbanden tussen de verschillende interviews gezocht (Boeije et al., 2008). Uiteindelijk zijn deze nodes verwerkt in verschillende codebomen, die de relatie tussen de nodes en de onderwerpen uit de interviews weergeeft (als weergegeven in bijlage 4, p. 93). Het gebruik van NVivo verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek doordat de codebomen een overzicht weergeeft van de analyse van de interviews. Tevens is het gemakkelijker om het onderzoek te reproduceren omdat de denkstappen en analyse van de onderzoeker in de codebomen zijn weergegeven.

### *3.2.3. Operationalisatie van de interviews*

Tijdens alle interviews is gebruik gemaakt van een topiclijst (zie bijlage 3, p. 92). Zoals genoemd verschillen deze topiclijsten afhankelijk van de functie of positie van de respondent

in de processen. Dit is gedaan om de operationalisatie van de factoren die een rol spelen tijdens een succesvolle arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie te optimaliseren. En om een zo groot mogelijk inzicht in deze factoren te krijgen. Wel is geprobeerd om tijdens de verschillende interviews eenzelfde volgorde van onderwerpen aan te houden. De volgorde van de interviews was als volgt:

1. Inleiding, met doel van interview en procedure tijdens interview
2. Persoonlijke ervaringen
3. Arbeidsplaatsing (visie en ervaringen)
4. Duurzame arbeidsrelatie (visie en ervaringen)
5. Participatiewet (visie)
6. Afsluiting

Tijdens de interviews is eerst het doel en de procedure van het interview uitgelegd om vervolgens in te gaan op de persoonlijke ervaringen van de respondenten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de functie die de respondent bekleedt. Dit is gedaan om de respondent op zijn gemak te stellen. Hierna is in gegaan op de factoren die tijdens de processen een rol spelen. Met open vragen is eerst gevraagd hoe de respondenten dachten over het arbeidsplaatsingsproces of duurzame arbeidsrelatie en hoe dit tot stand komt. Vervolgens is met verdiepende vragen geprobeerd de invloed van de factoren op deze processen te achterhalen. Aansluitend kwam de Participatiewet aan bod. Allereerst is gevraagd wat de mening van de respondent is over de invoering van deze wet. Daarna is ingegaan op de verwachting en gevolgen van de invoering van de wet op de Wajongeren die na 1 januari 2015 instromen. Ook de verwachtingen van de respondenten over de aanpak van gemeenten in het begeleiden van Wajongeren naar werk zijn aan bod gekomen. Vervolgens is het interview afgerond.

### ***3.3. Kwantitatieve onderzoeksmethoden: de enquête.***

Hier komt de werving van jobcoaches aan bod en is de representativiteit van hen vastgesteld. Verder wordt de gebruikte vignettenmethode nader toegelicht.

#### *3.3.1. Werving van respondenten*

Zoals hierboven genoemd is een enquête (te zien in bijlage 5, p. 95) opgesteld en verspreid onder jobcoaches. Het doel van de kwantitatieve onderzoeksmethode is om in te zoomen op de factoren die een rol spelen tijdens de arbeidsplaatsing en de duurzame arbeidsrelatie. Door

hun ervaringen in het plaatsen en begeleiden van Wajongeren bij werkgevers, kunnen jobcoaches een goed inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij de processen. Om deze reden is er dan ook voor gekozen om de enquête onder hen te verspreiden. De enquête is opgesteld via een gratis te gebruiken online vragenlijst tool.<sup>1</sup> Hierdoor was de enquête gemakkelijk te bereiken via een link.<sup>2</sup>

Doordat de onderzoeker niet de mogelijkheid had om toegang te krijgen tot het register van jobcoaches of om op andere manieren een grote groep jobcoaches te bereiken, was het niet mogelijk om *random* een aselechte steekproef uit te trekken. Voor de werving van respondenten is om deze reden gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode en al bestaande netwerken (Boeije et al., 2009). Zo is onder andere gebruik gemaakt van het netwerk van Berenschot (de onderzoeker liep stage bij dit adviesbureau) en het netwerk van de thesisbegeleider om jobcoaches te bereiken. Jobcoaches die in deze netwerken bekend waren, zijn via email gevraagd om de enquête in te vullen. Verder zijn verschillende jobcoach organisaties waaronder de beroepsvereniging van jobcoaches benaderd om de enquête te verspreiden onder hun leden. Zo is op de LinkedIn van de beroepsvereniging van jobcoaches de enquête gedeeld.

### 3.3.2. *Representativiteit van respondenten*

Door de sneeuwbalmethode en het gebruik maken van al bestaande netwerken is het niet goed te achterhalen hoe groot het aantal bereikte jobcoaches is. Om deze reden kan geen non-respons worden gegeven. Er wordt van non-respons gesproken wanneer geen gegevens van sommige onderzoekseenheden uit de onderzoekspopulatie, in dit geval jobcoaches, is verkregen. Door het gebruik van de sneeuwbalmethode ontstaat geen steekproef van de onderzoekspopulatie op willekeurige basis (Boeije et al., 2009). Hierdoor is geen aselechte steekproef getrokken onder de jobcoaches en kan het zijn dat deze respondenten niet representatief zijn voor de jobcoaches in Nederland. Dit kan als gevolg hebben dat de generaliseerbaarheid en externe validiteit van het onderzoek is aangetast (Boeije et al., 2009). Om te achterhalen of de jobcoaches die hebben meegedaan aan dit onderzoek ondanks geen aselechte steekproef toch representatief zijn, wordt op bepaalde kenmerken een vergelijking gemaakt met een evaluatie naar jobcoaching (Aarts et al., 2008). Deze vergelijking (zie

---

<sup>1</sup> [www.thesistools.com](http://www.thesistools.com)

<sup>2</sup> [www.thesistools.nl/jobcoach](http://www.thesistools.nl/jobcoach)

bijlage 6: tabel 8, 9 & 10, p. 106) zal worden gemaakt op de volgende kenmerken van de Wajongeren die in dit onderzoek en in de evaluatie worden begeleid door de jobcoaches:

- Opleidingsniveau van Wajongeren
- Beperking van Wajongeren
- Aantal uur wat jobcoach aan begeleiding biedt

De jobcoaches in dit onderzoek begeleiden Wajongeren waarvan de meeste een opleiding in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) hebben behaald (N= 47, Freq= 20, percent= 42.6). Daarna heeft ongeveer 23 procent van de Wajongeren een opleiding in het VBO, MAVO of VMBO behaald, als aangegeven door de jobcoaches in dit onderzoek (N= 47, Freq= 11, percent= 23.4). Ter vergelijking heeft in de jobcoach evaluatie 56 procent van de Wajongeren een opleiding in het VSO behaald (N= 191, Freq= 107, percent= 56) en 26.7 procent in het VBO, LO of VMBO (N= 191, Freq= 52, percent= 27). Deze percentages zijn niet gelijk maar komen zeer dicht bij elkaar.

Verder geven in het onderzoek de jobcoaches aan dat de meeste Wajongeren die zij begeleiden een Wajong indicatie hebben gekregen door ontwikkelingsstoornissen (N= 47, Freq= 21, percent= 44.7) en daarna een psychiatrisch ziektebeeld (N= 47, Freq= 18, percent= 38.3), samen 83 procent. Hierna komt de categorie ‘somatisch ziektebeeld’ met een percentage van 4 procent. In het evaluatieonderzoek wordt aangegeven dat bijna 74 procent van de Wajongeren een psychische aandoening heeft (N= 141, Freq= 141, percent= 73.8). Daarna komt ‘overig’ waartoe de niet elders geclassificeerde aandoeningen worden berekend met ruim 15 procent (N= 141, Freq= 30, percent= 15.7) en neurologisch met 6 procent (N= 141, Freq= 12, percent= 6.3). De categorie ‘psychische aandoening’ in de evaluatie is gelijk aan de categorieën ‘ontwikkelingsstoornissen’ en ‘psychiatrisch ziektebeeld’ om deze reden zijn de laatste twee categorieën bij elkaar opgeteld. Zo komt dit in het onderzoek uit op 83 procent, enigszins vergelijkbaar met het percentage van 74 procent in de evaluatie. Daarnaast komt in beide onderzoeken overeen dat het overgrote deel van de Wajongeren een psychische aandoening heeft en komen de andere categorieën veel minder vaak voor.

Het aantal uren dat de jobcoaches in het onderzoek aan begeleiding aan Wajongeren geven is gemiddeld 2.2 uur in de week (N= 47, Mean= 2.2, SD= 1.0). In het evaluatieonderzoek is de begeleiding per maand berekend en komt neer op 9.2 uur. Wanneer dit per week wordt berekend komt dit neer 2.3 uur. Deze twee cijfers liggen erg dicht bij elkaar.



Concluderend kan worden gesteld dat op basis van de vergeleken kenmerken in de onderzoeken, de jobcoaches in dit onderzoek ondanks de niet aselekt getrokken steekproef toch redelijk representatief zijn voor de jobcoaches als onderzoekspopulatie. Desondanks moet er rekening mee worden gehouden dat de generaliseerbaarheid en externe validiteit van het onderzoek niet zo hoog is, als wanneer er wel een aselekte steekproef was getrokken. Om deze reden kunnen de resultaten uit het onderzoek minder algemeen geldend zijn en niet gelden voor de gehele onderzoekspopulatie. Dit onderzoek moet dan ook meer als een explorerend onderzoek worden beschouwd en om deze reden kunnen geen absolute conclusies worden getrokken.

### *3.3.3. Methode: vignetten*

Zoals genoemd is in de enquête onder andere gebruik gemaakt van de vignettenmethode. Bij de vignettenmethode worden respondenten gevraagd om situaties die in de enquête aan bod komen te behandelen alsof deze in de werkelijkheid voorkomen (Buskens & Weesie, 2000). Deze methode is dan ook toegepast om specifiek te kijken naar hoe de factoren zich in de praktijk tijdens een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie onderling verhouden en welke combinatie van factoren invloed uitoefent op deze processen. Daarnaast is deze methode toegepast om te achterhalen welke factoren de kans op een succesvolle plaatsing en/of duurzame arbeidsrelatie van Wajonger bij een reguliere werkgever verhogen. In de vignetten staan korte beschrijvingen weergegeven van de factoren die invloed uitoefenen op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie. Voor de factoren die zijn toegepast zie bijlage 7, tabel 11, op pagina 109.

Zo zijn in een enquête vier verschillende scenario's aan de respondenten voorgelegd. Per scenario is een Wajonger A en een Wajonger B beschreven. Deze twee Wajongeren verschillen onderling altijd op meer dan twee variabelen/factoren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de toepassing van jobcarving en een lage motivatie bij Wajonger A en geen jobcarving maar een hoge motivatie bij Wajonger B. Aan de jobcoaches wordt vervolgens gevraagd welke Wajonger op basis van de beschreven factoren de meeste kans heeft op een succesvolle arbeidsplaatsing en/of een duurzame arbeidsrelatie. Voor een voorbeeld scenario zie afbeelding 1 in bijlage 7, op pagina 109.

Naast de vragen die in de vignetten zijn gesteld, komen in de enquête ook andere vragen aan bod. Dit zijn onder andere vragen met betrekking tot de achtergrond van de jobcoach, het aantal Wajongeren dat de jobcoach begeleidt en de beperking van de Wajonger. Ook zijn rechtstreekse vragen gesteld over het belang van verschillende factoren. De antwoorden op

deze vragen worden vergeleken met de antwoorden uit de vignettenmethoden. Op deze manier kunnen de resultaten uit de verschillende methoden met elkaar worden vergeleken (zie hiervoor de discussie, p. 76).

#### *3.3.4. Validiteit van vignettenmethode*

Doordat aan jobcoaches wordt gevraagd een keuze te maken in factoren die zij van belang achten bij een arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie, levert het gebruik van de vignettenmethode een meer intern valide en betrouwbaar resultaat op dan wanneer een traditionele vragenlijst zou zijn gebruikt. Een traditionele vragenlijst geeft geen inzicht in welke factoren ten opzichte van elkaar het zwaarst wegen tijdens een arbeidsplaatsing of duurzame arbeidsrelatie en/of welke factoren de kans hierop vergroten. De vignettenmethode doet dit wel (Alexander & Becker, 1978).

Zoals aangegeven is voor de verspreiding van de enquête onder jobcoaches voor hen gekozen omdat zij door hun praktijkervaring een goed inzicht kunnen geven in de factoren die een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie beïnvloeden. Door de toepassing van de vignettenmethode zijn de resultaten minder afhankelijk van de subjectieve ervaringen van de jobcoaches aangezien de factoren al gespecificeerd zijn (zie tabel 11 in bijlage 7, p. 109).

Wanneer bijvoorbeeld in zijn algemeenheid gevraagd wordt aan een jobcoach wat het belang van de beperking is en deze jobcoach begeleidt veel Wajongeren met ADHD, zal hij deze vraag beantwoorden met deze groep Wajongeren in zijn achterhoofd. Terwijl een andere jobcoach die veel werkt met Wajongeren die in een rolstoel zitten, deze vraag met hen in zijn achterhoofd beantwoordt. Wanneer wordt gespecificeerd in de beperking, zoals door het gebruik van de vignetten is gedaan, neemt de validiteit van het onderzoek toe.

#### *3.3.5. Variatie in enquête*

In totaal zijn drie verschillende enquêtes ontworpen en verspreid. Hiervoor is gekozen doordat bij de gebruikte online vragenlijst tool het niet mogelijk was om de vignettensamenstelling *random* te bepalen. Wanneer dit wel mogelijk was geweest had een variatie van 32 verschillende vignetten ontstaan ( $2^5 = 32$ ). Nu is de variatie in vignetten bepaald. Om toch een zo groot mogelijk aantal variaties in de variabelen toe te passen zijn drie verschillende ontworpen enquêtes verspreid. Deze drie enquêtes verschillen alleen op de vignetten onderdelen, daar zijn andere variaties weergegeven. Op deze manier zijn twaalf verschillende variaties in vignetten ontstaan ( $4 \text{ (vignetten)} \times 3 \text{ (enquêtes)} = 12$ ). Dit heeft invloed op de validiteit en betrouwbaarheid van de vignettenmethode. Om deze weer te

vergroten is wel *random* bepaald welke enquête een respondent krijgt toegewezen. Zo wordt getracht de werkelijkheid en de variatie in Wajongeren zo goed mogelijk weer te geven en de validiteit en betrouwbaarheid te vergroten.

### 3.4. Variabelen

In deze paragraaf wordt onder andere ingegaan op de variabelen die gebruikt zullen worden om de hypothesen te toetsen. Hier wordt alleen ingegaan op de operationalisatie van de variabelen die van belang zijn voor de analyses. Allereerst zal worden beschreven hoe de onafhankelijke variabelen zijn samengesteld en geoperationaliseerd en zal de hierbij behorende beschrijvende statistiek worden weergegeven. Daarna zal hetzelfde worden gedaan bij de afhankelijke variabelen. Vervolgens zal de statistische analyse, de logistische regressie aan bod komen. Hier worden de gevolgen van deze regressie toegelicht.

#### 3.4.1. Onafhankelijke variabelen

In een vignetten zijn vijf variabelen opgenomen die overeenkomen met de factoren en de opgestelde hypothesen in het theoretisch kader. Deze vijf variabelen zijn: de *ervaring* van de werkgever met Wajongeren, de *beperking* van de Wajonger, de toepassing van *jobcarving*, de begeleiding van een *jobcoach* en de *motivatie* van de Wajonger. In de enquête hebben de jobcoaches vervolgens op basis van de variabelen een keuze gemaakt tussen Wajonger A of Wajonger B. Hierbij werd ook aangegeven of deze Wajonger kans maakt op een succesvolle arbeidsplaatsing en/of een duurzame arbeidsrelatie. Hieronder zal per variabelen worden uitgelegd hoe deze is geoperationaliseerd (bijlage 8, tabel 12, p. 110).

De *ervaring* van de werkgever is geoperationaliseerd in de mate van ervaring die de werkgever heeft met het in dienst hebben van een Wajonger. De mogelijke variatie was hierbij de werkgever heeft *veel* ervaring of *weinig* ervaring met een Wajonger als werkgever. *Beperking* van de Wajonger is geoperationaliseerd in *blind* (lichamelijke beperking) of *autisme* (geestelijke beperking).

De toepassing van *jobcarving* is geoperationaliseerd in *wel* of *geen* jobcarving.

Ook begeleiding van een *jobcoach* is geoperationaliseerd in *wel* of *geen* jobcoach.

Als laatste is de *motivatie* van de Wajonger geoperationaliseerd. Hierbij is de mogelijkheid in variatie tussen een *hoge* of een *lage* motivatie van een Wajonger om te werken.

In de tabel in bijlage 8 (zie pagina 110) zijn de beschrijvingen van variabelen in de vignetten weergegeven. 0 geeft hierbij geen verschil weer in de variabele en dus varieert hier de keuze tussen Wajonger A en B niet. Deze keuze is meegenomen zodat de invloed van de anderen

factoren beter achterhaald kunnen worden en de scenario's in de vignetten overzichtelijk blijven. Hiermee wordt bedoeld dat niet elk vignet vijf verschillend variërende factoren heeft maar maximaal drie. Op deze manier bleef de keuze voor de jobcoaches nog overzichtelijk en kostte het hen niet veel moeite om een vignetten te begrijpen. Ook werd hiermee getracht te bereiken dat de jobcoaches gemotiveerd bleven om de enquête verder in te vullen doordat zij niet het gevoel kregen steeds dezelfde scenario's in te vullen (Buskens & Weesie, 2000). Tijdens de analyses zal met deze drie variaties niets worden gedaan. Om deze reden zijn de variabelen nog hercodeerd naar een dichotome variabelen. In deze dichotome variabelen is de keus voor Wajonger A (1) en de keus voor Wajonger B (0).

### *3.4.2. De afhankelijke variabelen*

In dit onderzoek zijn twee afhankelijke variabelen gebruikt om de hypothesen te toetsen. Deze afhankelijke variabelen zijn een *succesvolle arbeidsplaatsing* en een *duurzame arbeidsrelatie*. Zoals eerder gezegd werden jobcoaches op basis van de variatie in de variabelen gedwongen een keuze te maken tussen Wajonger A of Wajonger B en of deze een succesvolle arbeidsplaatsing en een duurzame arbeidsrelatie konden realiseren. De keuze tussen Wajonger A en Wajonger B als afhankelijke variabelen geeft geen betekenis weer. Deze keuze krijgt pas betekenis wanneer deze wordt meegenomen in de voorspellende kenmerken (factoren) tijdens de logistische regressie.

In eerste instantie zijn variabelen aangemaakt per vignetten waarin deze keuze is weergegeven. De keuze voor een succesvolle arbeidsplaatsing is geoperationaliseerd in 0 = niet aangekruist: Wajonger geen kans op succesvolle arbeidsplaatsing en 1 = aangekruist: Wajonger heeft kans op een succesvolle arbeidsplaatsing. De keuze voor een duurzame arbeidsrelatie is geoperationaliseerd in 0 = niet aangekruist: de Wajonger maakt geen kans op een duurzame arbeidsrelatie en 1 = aangekruist: de Wajonger maakt kans op een duurzame arbeidsrelatie. Vervolgens zijn deze waarden per vignetten om gecodeerd in dummy variabelen waarin ook de keuze voor Wajonger A of Wajonger B in is opgenomen. Hierdoor ontstonden de variabelen: kezesuccesplaatsing1D, kezesuccesplaatsing2D, kezesuccesplaatsing3D en kezesuccesplaatsing4D en kezeduurplaatsing1D, kezeduurplaatsing2D, kezeduurplaatsing3D en kezeduurplaatsing4D.

Uiteindelijk zijn de variabelen kezesuccesplaatsing1D t/m kezesuccesplaatsing4D samengevoegd tot de afhankelijke variabele succesplaatsingD. De variabelen kezeduurplaatsing1D t/m kezeduurplaatsing4D zijn samengevoegd tot de tweede afhankelijke variabele duurzplaatsingD. Deze twee afhankelijke variabelen zijn weergegeven

in bijlage 8, tabel 13, p. 110. De variabele succesvolle plaatsing is geoperationaliseerd in 0 = keuze Wajonger B succesvolle plaatsing en 1 = keuze Wajonger A succesvolle plaatsing. Duurzame arbeidsrelatie is geoperationaliseerd in 0 = keuze Wajonger B duurzame arbeidsrelatie en 1 = keuze Wajonger A duurzame arbeidsrelatie. Met deze twee afhankelijke variabelen worden de logistische regressies gedraaid.

### **3.5. Logistische regressie**

Om de statistische samenhang van de factoren en de kans op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever te voorspellen, wordt een logistische regressie toegepast. Voor een logistische regressie wordt gekozen omdat de afhankelijke variabelen (succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie) categorisch en dichotoom van aard zijn (Pallant, 2007).

Bij de analyse tijdens een logistische regressie is als assumptie aangenomen dat de respondenten *random* en onafhankelijk van elkaar verdeeld zijn (independent and identically distributed *random variables*). En dat de waarnemingen van de respondenten onafhankelijk van elkaar zijn genomen. Het gevolg hiervan is dat SPSS tijdens de logistische regressie dan ook elk antwoord in de vignetten van de jobcoach ziet als een aparte en onafhankelijke waarneming. Zo worden de antwoorden van één respondent in de vignetten als antwoorden van vier verschillende respondenten gezien. Dus in plaats van  $N=47$  wordt dit  $N=188$  ( $4 \times 47$ ). Maar in dit onderzoek is het niet zo dat alle waarnemingen onafhankelijk van elkaar genomen zijn. Er is sprake van afhankelijkheid in de respondenten, hiermee wordt niet voldaan aan bovengenoemde assumptie.

Op advies van de begeleider is de onderzoeker naar de M&T consultatie geweest om te controleren of het mogelijk was om ondanks het schenden van de assumptie toch een logistische regressie toe te passen.

Een oplossing voor dit probleem zou het toepassen van een multi-level analyse zijn. Bij een multi-level analyse wordt rekening gehouden met de hiërarchie van data. Hiermee wordt bedoeld dat sommige variabelen geclusterd zijn in andere variabelen en er afhankelijkheid bestaat tussen deze variabelen (Field, 2009). Wanneer deze multi-levelanalyse zou zijn toegepast in dit onderzoek zou dit betekenen dat er rekening wordt gehouden met de antwoorden die door één respondent zijn gegeven. Bijvoorbeeld jobcoach1 antwoorden vignetten 1 t/m 4, jobcoach2 antwoorden vignetten 1 t/m 4, enzovoorts. Maar aangezien de onderzoeker een multi-level analyse niet tijdens haar opleiding heeft leren toepassen, was dit geen oplossing. Het advies van de M&T consultatie was dan ook om wel een logistische

regressie toe te passen maar hierbij wel rekening houdend met de kans op een type 1 fout. Type 1 fouten komen voor wanneer er een effect in de onderzoeksdata wordt gevonden maar dit effect in de werkelijkheid niet bestaat. Met de resultaten van het onderzoek moet hier rekening mee worden gehouden (zie discussie, hoofdstuk 5).

Nu is beschreven welke onderzoeksmethoden zijn gebruikt en wat de gevolgen hier van zijn, kan worden ingegaan op de resultaten. De resultaten worden in het volgende hoofdstuk behandeld.

## **H4. Resultaten**

In het vorige hoofdstuk zijn de gebruikte onderzoeksmethoden besproken die worden toegepast om de hypothesen te toetsen. In dit hoofdstuk worden de resultaten hiervan beschreven. Allereerst wordt op basis van de resultaten uit de interviews en enquête gekeken naar de factoren en hun invloed op een succesvolle plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever. Hierna zal hetzelfde gedaan worden voor de factoren en hun invloed op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie. Op basis van deze resultaten worden de hypothesen aangenomen of verworpen. Doordat de hypothesen gericht gesteld zijn, kan eenzijdig worden getoetst.

Opgemerkt moet worden dat een hypothese waarin de factor zowel uit de resultaten van de interviews als uit de enquête is bevestigd, wordt aangenomen. Wanneer deze hypothese bevestigd wordt uit een van beide onderzoeksmethoden wordt gesproken over voorlopig of gedeeltelijke aanname.

Tot slot zal aandacht worden besteed aan de Participatiewet en de visie van de respondenten waarmee interviews zijn gevoerd. Op deze laatste resultaten zal worden voortgebouwd in de beleidsaanbevelingen (hoofdstuk 6, p. 78).

### ***4.1 Semigestructureerde interviews en een succesvolle plaatsing***

Zoals in het methode hoofdstuk is benoemd zijn 10 semigestructureerde interviews afgenomen met verschillende actoren (zie bijlage, 2, p. 91) die tijdens het arbeidsplaatsingsproces en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie een rol spelen. In deze paragraaf worden de resultaten uit deze interviews met betrekking tot een succesvolle plaatsing beschreven. Allereerst wordt kort ingegaan op de kenmerken van de Wajongeren volgens de respondenten waarna de factoren en hun invloed op de arbeidsplaatsing worden beschreven.

#### *Doelgroep*

Tijdens de interviews geven de respondenten die de Wajongeren begeleiden naar werk en de werkgevers aan dat veel Wajongeren te maken hebben met multiproblematiek en comorbiditeit (het hebben van meerdere aandoeningen). Door hun beperkingen beschikken Wajongeren over minder werknemersvaardigheden als omgaan met gezag, omgaan met hiërarchie, omgaan met werkdruk en stress en is samenwerken voor hen soms lastig. Naast hun beperkingen hebben Wajongeren vaak ook schulden of andere problemen. Deze multiproblematiek maakt het verrichten van arbeid voor hen moeizaam:

*‘Die maken dat mensen doen wat zij doen. Het is vaak onbeholpen communicatie, een kort lontje hebben. Mensen die wij begeleiden heb vaak ook andere problematiek als schulden en andere problemen die maken dat zij zich moeilijk op hun werk kunnen concentreren’ (Meneer M., jobcoach).*

Doordat vaak sprake is van co-morbiditeit en multiproblematiek bestaat er niet één aanpak die toepasbaar is op elke Wajonger voor de plaatsing bij een reguliere werkgever. Er zal dan ook goed gekeken moeten worden naar de persoonlijke omstandigheden van elke Wajonger:

*‘De doelgroep bestaat niet, je kunt ze niet allemaal over een kant scheren’ (Mevrouw W., landelijke coördinator voor een intermediair).*

Om deze reden is het dan ook van belang dat voor een succesvolle plaatsing een samenspel ontstaat tussen werknemer, werkgever, thuisfront en coach (wanneer deze er is). Voor dit samenspel is ook de attitude van de werkgever van belang.

#### *4.1.1. De attitude en ervaring van de werkgever*

De meerderheid van de respondenten geven aan dat door de publiciteit rondom de Participatiewet de arbeidsparticipatie en daardoor de plaatsing van Wajongeren steeds meer een rol gaat spelen en bekender wordt. Werkgevers krijgen meer het gevoel dat ze er *‘iets mee moeten’* (als gezegd door Mevrouw W., landelijke coördinator voor een intermediair).

Werkgevers beginnen daardoor meer open te staan voor een Wajonger als werknemer. Hierdoor benaderen steeds meer werkgevers zelf organisaties die hen kunnen bij staan in het plaatsen van Wajongeren. Volgens de respondenten zorgt deze open attitude er voor dat een plaatsing gemakkelijker gerealiseerd kan worden. Daarnaast geven respondenten aan dat een plaatsing succesvoller verloopt wanneer een werkgever eerder ervaring heeft gehad met Wajongeren.

Wel moet volgens enkele respondenten draagvlak binnen een bedrijf breed aanwezig zijn om een plaatsing te laten slagen. Het kan zo zijn dat managers hoog in de top van een bedrijf besluiten dat Wajongeren aangenomen moeten worden. Wanneer dit vervolgens gebeurt, kunnen er op de werkvloer allerlei problemen ontstaan die de managers op dat niveau moeten gaan oplossen. Het volgende voorbeeld schetst dit beeld:

*‘Dus in de periode erna heb ik gewoon heel vaak als ik problemen hoorde van collega’s of filiaalmanagers, dit elke keer weer terug gelegd bij het hoofdkantoor. Elk gevalletje koppelde ik terug. Nou op een gegeven moment bleek ook dat de stijging van het aantal plaatsingen*



*achter bleef dan de wens was en ze niet het aantal behaalde wat ze wilden. Ja toen zijn we toch in gesprek gegaan en bleek dat het hele uren verhaal de bottleneck was. Zo zijn er wel meer dingen. Het management kan wel wat roepen maar je ziet vaak dat de werkvloer er anders over denkt' (Mevrouw W., landelijke coördinator voor een intermediair).*

Uit bovenstaande kan hypothese 1a: *Naarmate een werkgever meer ervaring heeft met Wajongeren, hoe positiever de attitude en hoe hoger de intentie van de werkgever om een Wajonger in dienst te nemen* niet worden aangenomen. De respondenten geven aan dat een open attitude en eerdere ervaring met Wajongeren bijdraagt aan een succesvolle plaatsing. Maar uit de resultaten komt niet naar voren dat het mechanisme van meer ervaring, tot een positieve attitude en tot een hogere intentie leidt om een Wajonger in dienst te nemen als in hypothese 1a wordt gesteld.

#### *4.1.2. Verwachtingen scheppen en jobcoaching*

Een belangrijk aspect wat genoemd wordt door de respondenten voorafgaand aan een plaatsing is het scheppen van verwachtingen. Dit geldt zowel voor de verwachtingen van de Wajongeren als de verwachtingen van de werkgevers met betrekking tot wat mogelijk is. Sommige Wajongeren hebben verwachtingen van banen die niet in lijn liggen met wat voor hen mogelijk en haalbaar is. Ze geven dan te kennen dat ze allerlei eisen hebben die niet realistisch zijn. Het scheppen van verwachtingen kan al beginnen wanneer Wajongeren nog naar de middelbare school gaan. Volgens mevrouw W. (landelijke coördinator voor een intermediair) blijkt dat op school soms les wordt gegeven in vakken die een Wajonger later niet snel als baan zal hebben. Denk hierbij aan een kapster die langs komt, of het stage lopen in de verzorging, bouw of bij een kinderdagverblijf. Maar tegenwoordig is een baan vinden in deze sectoren door onder andere de crisis erg lastig of moet men hoger gekwalificeerd zijn. Verder is het volgens enkele respondenten ook van belang om de juiste verwachtingen te scheppen wanneer een Wajonger in dienst treedt bij een reguliere werkgever. Hiervoor is de juiste informatievoorziening naar een Wajonger nodig. Zo moet aan een Wajonger verteld worden wat voor bedrijf het is, wat voor taken er worden verwacht en wat de cultuur en/of sfeer op het bedrijf is.

Bij werkgevers is het vooral belangrijk om een goede verwachting te schetsen omtrent de juiste kandidaat voor hun openstaande functie. Door meerdere respondenten wordt aangegeven dat werkgevers regelmatig een onrealistisch beeld hebben wat voor Wajongeren haalbaar is. Zo denken sommige werkgevers vaak dat het opleidingsniveau van Wajongeren

hoger is dan dat het feitelijk is. Hierdoor verwachten zij dat een Wajonger met een hoog opleidingsniveau gemakkelijk haalbaar is als werknemer. Terwijl het overgrote deel van de Wajongeren laag is opgeleid. Om de plaatsing zo succesvol te laten verlopen is het dus nodig om een realistisch beeld te scheppen van wat er mogelijk is. Dit wordt bereikt door veel met elkaar in gesprek te gaan. Hier kan een jobcoach een grote rol in spelen.

### *Jobcoaching*

Door veel respondenten wordt aangegeven dat de ondersteuning en begeleiding van een jobcoach de plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever kan bevorderen. Een jobcoach is een aanspreekpunt voor zowel de werkgever als voor de Wajonger. Meneer M. gaf een mooie omschrijving van zijn taken als jobcoach:

*‘Wij ontzorgen en ontlasten de werkgever en wij motiveren, stimuleren en activeren de klant om voldoende en goede werknemersvaardigheden te ontwikkelen’ (Meneer M., jobcoach).*

Van een jobcoach wordt volgens de respondenten vaak gebruik gemaakt en helpt een werkgever om ‘de gebruiksaanwijzing van de Wajonger’ te leren kennen. Door de multiproblematiek die veel Wajongeren hebben vinden werkgevers het soms lastig hiermee om te gaan. Een jobcoach helpt hen hier bij. Anderzijds helpt de jobcoach de Wajonger om goed te kunnen functioneren als werknemer op de reguliere werkplek en de balans te vinden tussen werk en privé.

Hypothese 2a: *Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing groter dan wanneer hij deze niet ontvangt* kan op basis van bovenstaande voorlopig worden aangenomen. Wanneer uit de logistische regressie blijkt dat deze factor significant is zal deze definitief worden aangenomen. Niet alleen kan een jobcoach de verwachtingen van zowel de Wajonger die hij begeleidt als de werkgever bijstellen naar realistische mogelijkheden. Ook is de ondersteuning en begeleiding die hij biedt van belang voor een succesvolle plaatsing.

#### *4.1.3. Begeleiding richting plaatsing en een proefplaatsing*

Wanneer een Wajonger in contact komt met bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige van het UWV kan het voorkomen dat hij/zij niet direct plaatsbaar is bij een reguliere werkgever. Deze arbeidsdeskundige bepaalt dan of er voor de Wajonger mogelijkheden tot groei bestaan en door welke vorm van behandeling een plaatsing wel tot stand kan komen. Dit kan

bijvoorbeeld een vorm van dagbesteding zijn of het starten van een re-integratie traject waar bepaalde werknemersvaardigheden kunnen worden aangeleerd. Volgens enkele respondenten kan op deze manier worden getracht de afstand van de Wajonger tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Een voorbeeld hiervan kunnen leerwerktrajecten zijn volgens mevrouw W. groeien deze leerwerktrajecten soms ook uit tot plaatsingen:

*'Je hebt ook bedrijven die zeggen van nou luister eens wij willen een Wajonger wel vaardigheden aanleren en bijbrengen maar wij kunnen die Wajonger niet in dienst nemen maar wij bieden ze wel de gelegenheid om een half jaar bij ons in een soort van leerwerksituatie te komen. En ook die begeleiding die daar voor nodig is. En zo investeert een werkgever ook. En als dan achteraf blijkt dat zo een Wajonger een pareltje is dan mag en kan hij hem ook in dienst nemen'* (Mevrouw W., landelijke coördinator voor een intermediair).

Voor sommige Wajongeren kunnen deze leerwerktrajecten een goede manier zijn om er achter te komen wat bij hen past en wat geschikte werkzaamheden voor hen zijn. Meneer K.N. (Wajonger) vertelt hier het volgende over:

*'Onderzoeker: want hoe gaat een werkervaringsplek in zijn werking?*

*Meneer. K.N.: nou het is echt om te leren hoe te functioneren bij bedrijven. Daar leer je op tijd te komen, heb je hard gewerkt, heb je goed gewerkt. Omgaan met klanten en taken uitvoeren.*

*En door die werkervaringsplek ben ik er achter gekomen dat ik fietsen maken heel leuk vind. Ik vind het een stuk leuker om met mijn handen te werken. Ja als je met je handen werkt dan gaat de tijd sneller dan als je de hele dag blaadjes staat te kopiëren'.*

Een ander middel wat ingezet kan worden om Wajongeren plaatsbaar en/of aantrekkelijker te maken voor plaatsing bij een reguliere werkgever zijn proefplaatsingen. Volgens de respondenten wordt hier redelijk vaak gebruik van gemaakt. Een proefplaatsing geeft de potentiële kandidaat de mogelijkheid en de kans om de taken behorend tot de functie aan te leren. Of om te ontdekken welke taken de Wajonger wel of niet aan kan. Dit kan bij de werkgevers een vertrouwen creëren waardoor een definitieve plaatsing een stap dichterbij kan komen. Uit interviews met mevrouw W. en mevrouw C. wordt dit onder andere beaamt:

*'Maar met name voorafgaand aan dienstverbanden is er heel vaak sprake van een proefplaatsing, bijvoorbeeld op het moment dat mensen in een re-integratie traject zitten. Dit zijn mensen die nog wat stapjes hebben te zetten voor ze naar een bepaalde baan kunnen. En*

*soms is het ook dat mensen niet weten wat ze willen. Of soms weten mensen niet wat ze kunnen' (Mevrouw C., Arbeidsdeskundige UWV).*

En :

*'Een proefplaatsing is dus wel goed om uit te proberen of iemand het vol kan houden en of hij in staat is om het te doen. De werkgever kost het dan geen cent, het is een mooie regeling' (Mevrouw W. landelijke coördinator intermediair).*

Door bovenstaande kan hypothese 3: *Wanneer een proefplaatsing wordt toegepast is de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever groter* voorlopig worden aangenomen. Een proefplaatsing draagt bij aan een succesvolle plaatsing doordat duidelijk wordt wat de Wajonger aan kan. Hierdoor kan de uiteindelijke functie aan worden gepast aan de taken die een Wajonger goed aan kan.

#### *4.1.4. Aanpassen functie-eisen aan vaardigheden Wajonger*

Een ander aspect wat veelvuldig genoemd wordt door de respondenten om een plaatsing succesvol te laten zijn, is dat de taken en werkzaamheden van de (beoogde) functie aan moet sluiten bij de vaardigheden van de Wajonger. Voordat een plaatsing plaatsvindt moet er goed gekeken worden naar de mogelijkheden en vaardigheden van de Wajonger. Hierbij moet ook rekening gehouden worden met de eventuele groei die een Wajonger nog kan doormaken. Een middel om dit toe te passen is jobcarving.

Bij jobcarving wordt gekeken naar welke taken van een functie matchen bij de vaardigheden van een Wajonger. Opvallend is dat de respondenten aangeven dat vaak een vorm van jobcarving wordt toegepast. Dit betekent niet dat uit bestaande functies een takenpakket wordt samengesteld maar eerder dat in een bestaande functie gekeken wordt welke taken een Wajonger wel of niet aankan.

Om dit te bereiken moet een werkgever bereid zijn om te schuiven in taken en uren. Meerdere respondenten geven aan dat veel werkgevers dit niet zijn en dat zij vast blijven houden aan de volledige functie omschrijving die zij vervuld willen zien. Terwijl Wajongeren vaak niet het volledige taken pakket van een functie kunnen vervullen. Daarom zien de respondenten die Wajongeren begeleiden naar werk het liefst dat een werkgever aangeeft dat de mogelijkheid bestaat om een Wajonger een plek in zijn bedrijf te bieden in plaats van een volledige te vervullen functie. Hierbij is de functie dan globaal de basis waar Wajongeren bij gematcht kunnen worden. Een belangrijk aspect hierbij is dat er goed overleg plaatsvindt tussen werkgever en de organisatie die de Wajonger vertegenwoordigt (bijvoorbeeld UWV):

*‘De kunst is om A bij B te brengen en dat doe je door in gesprek te gaan. Want schuiven in taken en uren vindt men heel lastig. Dus wat je eigenlijk zoekt is een werkgever die zegt, ik heb een plek en dit is ongeveer de functie die ik vervuld wil zien. Wij gaan dan op zoek naar kandidaten die in de richting van dat profiel opgeleid zijn en ervaringen hebben en interesses. En dat wil dus niet zeggen dat het één op één een volledige match is’ (Mevrouw W., landelijke coördinator intermediair).*

Volgens enkele respondenten kan het aanpassen van de werkplek bijdragen aan een succesvolle plaatsing en het functioneren van de Wajonger bevorderen. Hier moet een werkgever wel voor open staan. En soms levert dit ook voor de andere werknemers wat op. In het interview met meneer K. (manager personeelszaken van een vakbond) wordt hierover het volgende verteld:

*‘Onderzoeker: Dus dat was dan alleen even investeren in de apparatuur?’*

*Meneer K: Ja, maar dat doen heel veel werkgevers niet. Een hele kleine moeite. We hadden iemand met een arbeidshandicap. Perfecte draaier, die hadden ze daarvoor nodig. Precisie werk is dat. En die man die leverde perfecte arbeid. Maar hij had een draaibalk nodig die moest staan. En doordat dat ding stond, zeiden collega’s: oh dat is eigenlijk wel makkelijk. Wat hebben ze gedaan? Een draaibalk die rechtop staat, die neemt ook minder ruimte in. Ze hebben gelijk 5 van die dingen aangeschaft. Ze hadden ineens de helft minder ruimte nodig.*

*Onderzoeker: En dat was fijner werken?’*

*Meneer K: Ja, voor iedereen. Niet alleen voor die arbeidsgehandicapte maar voor al het personeel. Geen hond ooit aan gedacht’.*

Door bovenstaande resultaten uit de interviews kan hypothese 4a: *De toepassing van jobcarving verhoogt de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger bij een werkgever* voorlopig worden aangenomen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de respondenten die Wajongeren begeleiden naar werk dit niet specifiek jobcarving noemen maar meer het matchen van taken uit een functie aan de vaardigheden van een Wajonger. Ook de werkgevers geven aan dat zij jobcarving tot op een zekere hoogte toe passen.

#### *4.1.5 Lichamelijke versus een geestelijke beperking*

Voor het verschil tussen een lichamelijke en geestelijke beperking en de kans op een succesvolle plaatsing hierbij is weinig resultaat gevonden. Alleen mevrouw H.L. (Wajonger) noemde hier het volgende over:

*‘Onderzoeker: denk je dat er ook een verschil zit tussen iemand met een lichamelijke beperking of met een geestelijk beperking?’*

*H: ja, psychische problemen zijn natuurlijk minder voorspelbaar. Psychisch is sowieso lastiger uit te leggen en ook moeilijker te begrijpen voor mensen. Dus ik denk wel dat dat invloed heeft.*

Door bovenstaande opmerking kan hypothese 5a: *Een Wajonger met een lichamelijke beperking heeft meer kans op een succesvolle arbeidsplaatsing dan een Wajonger met een psychische beperking* niet worden aangenomen. Mevrouw H.L. geeft wel aan dat zij verwacht dat een geestelijke beperking de kans op een succesvolle plaatsing verkleint doordat het lastiger uit te leggen is voor mensen. Maar dit is de enige bevestiging van de hypothese uit de interviews en hierdoor te dun bewijs om de hypothese (voorlopig) aan te nemen.

#### *4.1.6 Motivatie Wajonger*

Uit de interviews blijkt dat de respondenten het allen op één punt met elkaar eens zijn, de motivatie van de Wajonger om te gaan werken is van groot belang. Werkgevers zitten niet te wachten op een werknemer zonder motivatie. En ook de respondenten die de Wajongeren begeleiden naar werk, geven aan dat motivatie om te werken bijdraagt aan een succesvolle plaatsing. Zonder de motivatie en de wil om te werken, wordt niet geïnvesteerd in een Wajonger. *‘Iemand die kan maar niet wilt, heeft een probleem’* als gezegd door meneer M. (jobcoach).

Als kanttkening gaf een Wajonger (mevrouw H.L.) en een werkgever (meneer S.) aan dat het UWV wel meer open moet staan voor de persoonlijke voorkeuren van de Wajonger. Soms wordt ervaren dat het UWV alleen bezig is met de Wajonger ergens in een baan te plaatsen. Bijvoorbeeld iemand die in de beveiliging wil werken wordt geplaatst als straatveger. Dit werkt niet motiverend voor de Wajonger en bevordert niet de plaatsing:

*‘Maar misschien moet het UWV wel eerst op andere manieren kijken wat er bij iemand past, in plaats van baan, baan, baan’ (Mevrouw H.L.).*

En meneer S. ervaart het volgende:

*‘Anders hou je de mensen niet gemotiveerd. Als jij ergens geplaatst wordt bij de McDonalds keten, terwijl je er helemaal niet van houdt om mensen te bedienen dan ben je natuurlijk helemaal niet gemotiveerd en sta je daar niet op je plek. Waardoor je heel snel vervalst in leugens, van ik ben ziek, ik kan dit niet, ik kan dat niet.’*

De laatste hypothese, hypothese 6a: *Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een succesvol verlopen arbeidsplaatsing bij een reguliere werkgever kan gedeeltelijk worden aangenomen door bovenstaande resultaten. Zonder de motivatie van een Wajonger wordt het plaatsen bij een werkgever erg lastig.*

Op basis van de resultaten uit de interviews worden hypothese 2a (jobcoaching), 3 (proefplaatsing), 4a (jobcarving) en 6a (motivatie Wajonger) gedeeltelijk aangenomen. Uit de volgende paragraaf waarin de uitkomsten van de enquête aan bod komen, moet blijken of de hypothesen volledig worden aangenomen.

#### **4.2. Logistische regressie en een succesvolle plaatsing**

In deze paragraaf worden de resultaten uit de enquête besproken. Deze resultaten zijn door middel van een logistische regressie tot stand gekomen. Een logistische regressie geeft een indicatie van de mate waarin een onafhankelijke variabele (de factoren) van belang is voor een afhankelijke variabele (succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie). En geeft de interactie tussen de factoren weer (Fields, 2009; Pallant, 2007). Allereerst zal kort worden ingegaan op enkele beschrijvende uitkomsten.

##### *4.2.1. Succesvolle plaatsing groeit uit tot duurzame arbeidsrelatie*

In de enquête is aan de jobcoaches gevraagd hoe vaak een succesvolle plaatsing uitgroeit tot een duurzame plaatsing. Zoals in tabel 2 is weergegeven blijkt dat de respondenten hier niet eenduidig in zijn. Een derde van de respondenten geeft aan dat een plaatsing regelmatig uit groeit tot een duurzame plaatsing. Meer inzicht hier in zal voortkomen uit de resultaten met betrekking tot een duurzame arbeidsrelatie. In de volgende paragraaf wordt de top 3 factoren weergegeven die de kans op een succesvolle plaatsing vergroten.

Tabel 2: Succesvolle plaatsing groeit uit tot een duurzame arbeidsrelatie

Hoe vaak groeit een succesvolle plaatsing uit tot een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger?		
	Frequency	Percent
Soms	10	21.3
Vaak	10	21.3
Regelmatig	10	21.3
Total	30	63.8
Missing	17	36.2
Total	47	100

#### 4.2.2. Top 3 factoren succesvolle plaatsing

In tabel 3 staan de uitkomsten van de top 3 belangrijkste factoren volgens jobcoaches, die de kans op een succesvolle plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever vergroten. Uit de tabel komt naar voren dat de drie belangrijkste factoren de motivatie van de Wajonger, de intentie van de werkgever om de Wajonger aan te nemen en de inspanning van de jobcoach zijn. Deze bevindingen komen gedeeltelijk overeen met de resultaten uit de interviews. De intentie van de werkgever om de Wajonger aan te nemen, wordt niet terug gevonden in de interviews. Een logistische regressie moet meer inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij een succesvolle plaatsing.

Tabel 3: Top drie factoren succesvolle plaatsing Wajonger bij reguliere werkgever

<i>Factor</i>	<i>Frequentie</i>
Motivatie Wajonger	13
Intentie werkgever om Wajonger aan te nemen	4
Inspanning jobcoach	3

#### 4.2.3. Logistische regressie

Een logistische regressie is uitgevoerd om volgens de jobcoaches, de impact te achterhalen van de onafhankelijke variabelen en de kans dat deze variabelen leiden tot een succesvolle plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever.

Het model bevat de vijf onafhankelijke variabelen: ervaring van werkgever, de beperking van Wajonger, de toepassing van jobcarving, de begeleiding van een jobcoach en de motivatie van een Wajonger. Het model met alle variabelen is significant met  $\chi^2(5, N=63) = 28.926, p < .001$ . Dit duidt er op dat het model op basis van de vignetten kenmerken een betere voorspelling kan maken tussen Wajonger A of Wajonger B en de kans op een succesvolle plaatsing dan op basis van toeval. Het model als geheel verklaart tussen de 36.8 procent (Cox & Snell R square) en 50.7 procent (Nagelkerke R square) van de variantie in succesvolle plaatsing en classificeert correct 77.8 procent van de cases.

Zoals weergegeven in tabel 4 dragen de variabelen *toepassing jobcarving*, *begeleiding van jobcoach* en *motivatie van Wajonger* significant bij aan het model. Uit deze gegevens kan worden geconcludeerd dat hypothesen 2a, 4a en 6a ook op basis van de data uit de enquête kunnen worden aangenomen.



Tabel 4: Logistische regressie kans op succesvolle plaatsing

	B	S.E.	
Ervaring werkgever	.29	.57	
Beperking Wajonger	-.07	.44	
Toepassing jobcarving*	1.01	.55	
Begeleiding jobcoach*	.97	.54	
Motivatie Wajonger***	1.65	.52	
Constant	-.90	.44	
N (aantal jobcoaches) <sup>3</sup>	47		
N (aantal ingevulde vignetten)	63	Missing	125
N (totale vignetten)	188		

\*  $p < 0.05$  (bij eenzijdige toets), \*\*\*  $p < 0.001$  (bij eenzijdige toets)

De volgende hypothesen worden zowel uit de interviews als uit de statistische analyse bevestigd en dus definitief aangenomen.

- Hypothese 2a: Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing groter dan wanneer hij deze niet ontvangt.
- Hypothese 4a: De toepassing van jobcarving verhoogt de kans op een succesvolle arbeidsplaatsing voor werkgever en Wajonger.
- H6a: Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een succesvol verlopen arbeidsplaatsing bij een reguliere werkgever.

Dit betekent dat op basis van de resultaten uit dit onderzoek de begeleiding van de jobcoach, de toepassing van jobcarving en de motivatie van de Wajonger de kans op een succesvolle plaatsing bij een werkgever vergroten.

#### ***4.3. Semigestructureerde interviews en een duurzame arbeidsrelatie***

In deze paragraaf worden de resultaten uit de interviews met betrekking tot een duurzame arbeidsrelatie beschreven. Uit de interviews blijkt dat alle aspecten om een Wajonger heen

<sup>3</sup> Zoals in de methode is beschreven, wordt tijdens de logistische regressie elk ingevulde vignetten door een jobcoach als een aparte respondent gerekend. De logistische regressie rekent dan ook 188 verschillende respondenten (totale vignetten) terwijl in feite 47 jobcoaches (N aantal jobcoaches) de enquête hebben ingevuld. Tevens is er een groot aantal missing (Missing = 125). Dit is ontstaan doordat in de digitale enquête in plaats van één optie de respondenten meerdere opties konden aankruisen. Om deze reden is in de logistische regressie alleen de keuzes van jobcoaches meegenomen die expliciet een succesvolle plaatsing voor Wajonger A of Wajonger B kozen (N aantal ingevulde vignetten = 63). De gevolgen hiervan worden in de discussie nader uitgelegd.

maken hoe deze persoon functioneert op de werkplek. En dat er soms maar weinig hoeft te gebeuren om de stabiliteit van een Wajonger te verstoren.

#### *Een vast contract*

De respondenten geven een gemengd beeld weer van de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie na plaatsing tussen Wajonger en werkgever. De meeste respondenten geven aan dat ze zowel zien dat een Wajonger langdurig en duurzaam in dienst blijft bij een reguliere werkgever maar ook dat een Wajonger na bijvoorbeeld drie, half jaar contracten geen vast contract aangeboden krijgt. Ondanks dat de Wajonger goed heeft gefunctioneerd.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat de belangrijkste reden voor werkgevers om geen vast contract aan te bieden aan een Wajonger, de angst voor het nemen van een risico is. Veel werkgevers ervaren het aannemen van een Wajonger in vast dienstverband als een groot risico en durven die verantwoordelijkheid niet aan. Nu kan het goed gaan maar werkgevers hebben niet de garantie dat het over twee jaar of vijf jaar nog goed blijft gaan. De respondenten geven aan dat werkgevers de financiële risico's, die bijvoorbeeld kunnen gaan spelen wanneer een Wajonger ouder wordt, te groot vinden. Net als bij iedereen die ouder wordt, gaat ook bij Wajongeren de productiviteit en flexibiliteit achteruit. Maar bij Wajongeren kan de beperking prominenter aanwezig gaan worden waardoor er meer problemen kunnen gaan ontstaan.

#### *4.3.1. Een duurzame arbeidsrelatie en de attitude van de werkgever*

Ondanks de financiële risico's die werkgevers ervaren kan een plaatsing uitgroeien tot een duurzame arbeidsrelatie. Meerdere respondenten geven aan dat wanneer dit gebeurt er vaak sprake is van een bepaalde intrinsieke waarde die de werkgever heeft om de Wajonger in dienst te houden. De respondenten geven aan dat deze intrinsieke waarde bijdraagt aan de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie.

Meerdere respondenten geven aan dat indien een werkgever wat extra investeert in de Wajonger deze langer kan functioneren als werknemer. Zoals eerder vermeld hebben veel Wajongeren multiproblematiek en wanneer er veranderingen optreden in hun leven heeft dit ook invloed op de werkvloer. Sommige werkgevers haken dan af en beëindigen of verlengen het dienstverband niet. Maar er zijn ook werkgevers die op dat moment extra investeren. Die verlagen de werkdruk, gaan met de Wajonger in gesprek en passen zich aan de situatie aan. En wanneer de Wajonger dan uit het dal kruipt, herstelt de arbeidsrelatie zich weer als daarvoor. Dit vergt wel een extra investering van de werkgever. De respondenten geven aan

dat deze extra investering voortkomt uit de intrinsieke waarde die een werkgever kan hebben. De werkgevers zien bijvoorbeeld echt de meerwaarde van de Wajonger en willen dat niet meer kwijt. Mevrouw H. (arbeidsdeskundige van UWV) geeft aan dat voor de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie bij zowel de Wajonger als de werkgever *'het vlammetje moet blijven branden'*.

Hypothese 1b: *Naarmate een werkgever een positieve ervaring heeft met een Wajonger als werknemer, hoe positiever de attitude en hoe hoger de intentie om de Wajonger in dienst te houden kan op basis van bovenstaande niet worden aangenomen.* Het verband tussen positieve ervaring, naar positieve attitude, naar een hogere intentie om de Wajonger in dienst te houden, wordt niet gevonden. Belangrijker blijkt de intrinsieke waarde om extra te investeren wanneer er iets van de multiproblematiek bij de Wajonger opspeelt.

#### 4.3.2. Duurzame arbeidsrelatie en de jobcoach

Zoals eerder genoemd is deze ondersteunende rol van de jobcoach voor zowel de Wajonger en de werkgever erg prettig. En juist wanneer er problemen gaan spelen als een Wajonger langer in dienst is bij een werkgever kan een jobcoach uitkomst bieden. De jobcoach kan dan de werkgever ondersteunen en de Wajonger helpen om de situatie weer stabiel te krijgen. Maar na een tijd wordt deze begeleiding afgebouwd en/of stopt deze begeleiding. Vaak valt deze begeleiding weg rond de tijd dat werkgevers moeten gaan besluiten of ze de Wajonger een vast contract willen aanbieden. Dit wegvallen van de begeleiding wordt ook als een risico gezien en werkgevers weten het dan even niet zo goed meer. Mevrouw de W. (landelijke coördinator intermediair) schetste het volgende beeld:

*'Eerder kreeg je jobcoaches gewoon een werkzaam leven lang. Niet dat dat altijd even intensief was maar het kon wel. Dat doen ze niet meer, na drie jaar stoppen we. Maar na drie jaar is ook het moment waarop iemand die de drie jaar heeft volgehouden, in aanmerking komt voor een vast dienstverband en de werkgever dit moet gaan beslissen. Die combi vonden wij niet erg slim. Want doordat de coaching eindigt kan de werkgever zeggen (doordat hij het nu allemaal zelf moet doen) nou dat doe ik niet' (Mevrouw de W.).*

Door veel van de respondenten wordt dan ook aangegeven dat de begeleiding van een jobcoach een duurzame arbeidsrelatie kan bevorderen. Op basis van bovenstaande kan hypothese 2b: *Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie groter dan wanneer hij deze niet ontvangt*

voorlopig worden aangenomen. Juist deze ondersteuning kan voor een werkgever de extra hulp bieden die hij nodig heeft.

#### *4.3.3. Duurzame arbeidsrelatie en jobcarving*

Meerdere respondenten geven aan dat een belangrijke voorwaarde voor de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie is, dat de functie-eisen aansluiten bij de mogelijkheden en beperking(en) die de Wajonger heeft. Ook moet er de mogelijkheid aanwezig zijn voor groei en uitbreiding van taken wanneer de Wajonger hier aan toe is. De respondenten vertellen dat wanneer de taken goed aansluiten bij de vaardigheden van de Wajonger, deze Wajonger niet boven of onder zijn niveau gaat werken. Hierdoor kan hij ook steeds beter worden in het uitvoeren van deze taken. Wanneer een Wajonger vervolgens een extra taak krijgt, kan hij ook groeien in een organisatie en wellicht meer verantwoordelijkheid krijgen. Op deze manier kan een Wajonger een plek in de organisatie veroveren. Maar de respondenten geven aan dat een werkgever hier wel de ruimte en het vertrouwen voor moet bieden.

Dit blijkt ook uit het interview met mevrouw C. (arbeidsdeskundige UWV). Zij gaf het volgende aan na de vraag hoe een duurzame relatie gerealiseerd kan worden:

*'Ja dat kan ook weer van een heleboel factoren afhangen maar ik denk toch dat, ja waar komt dat door. Ja enerzijds door een stukje stabiliteit of groei die een Wajonger laat zien. Iemand doet wat hij moet doen' (Mevrouw C.)*

Hierdoor kan hypothese 4b: *De toepassing van jobcarving verhoogt de kans op een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger* gedeeltelijk worden aangenomen. Het goed aansluiten van de werktaken aan de vaardigheden van de Wajonger is een voorwaarde voor de mogelijkheid tot groei. En het is deze groei die er toe kan leiden dat een Wajonger een plekje in de organisatie verovert en zo duurzaam in dienst blijft.

#### *4.3.4. Lichamelijke versus een geestelijke beperking en een duurzame arbeidsrelatie*

Helaas is voor hypothese 5b: *Een Wajonger met een lichamelijke beperking heeft meer kans op een duurzame arbeidsrelatie dan een Wajonger met een psychische beperking* geen bewijs gevonden om deze aan te nemen of te verwerpen. Uit de interviews is niet duidelijk naar voren gekomen of de beperking invloed heeft op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie.

#### *4.3.5 Motivatie en een duurzame arbeidsrelatie*

Ook bij de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie blijft de motivatie van de Wajonger van groot belang. Respondenten geven hiervoor dezelfde redenen als bij een succesvolle plaatsing. Zonder de motivatie en wil om te werken van een Wajonger, investeert een werkgever niet in hem. Een werkgever, meneer S. vertelt hier het volgende over:

*Onderzoeker: Komt het ook wel eens voor dat het hier niet lukt?*

*Meneer S.: Het komt voor dat het hier niet lukt en daarom houd ik mij niet bezig met Wajongeren die niet gemotiveerd zijn. Iemand moet willen. Op het moment dat ik zie dat je je verslaapt en het is met opzet dan vind ik dat je hier niet thuis hoort. We zetten ons alleen maar in voor mensen die verder willen gaan. Mensen die zelf willen werken en die het leuk vinden om dit te doen. Voor de rest moet je niet mijn tijd verdoen. Mijn tijd is ook kostbaar. Blijf lekker uitslapen zou ik zeggen.*

*Onderzoeker: Dus motivatie is voor jou wel heel belangrijk? Dan maakt het niet uit dat iemand de bon de hele tijd verfrommeld?*

*Meneer S.: De motivatie moet er zijn. Dan maakt het niet uit. Als de wil er is dan is de weg er ook. Dat is bij ons van essentieel belang.*

Motivatie is voor een werkgever dus erg belangrijk. Om deze reden kan hypothese 6b: *Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een duurzame arbeidsrelatie bij een reguliere werkgever gedeeltelijk worden aangenomen.*

Op basis van de resultaten uit de interviews worden de hypothese 2b (de begeleiding van een jobcoach), 4b (de toepassing van jobcarving) en 6b (de motivatie van Wajonger) gedeeltelijk aangenomen. Uit de volgende paragraaf waarin de uitkomsten van de enquête aan bod komen, moet blijken of de hypothesen volledig worden aangenomen.

#### **4.4 Logistische regressie en een duurzame arbeidsrelatie**

In deze paragraaf worden de resultaten uit de enquête besproken met betrekking tot een duurzame arbeidsrelatie. Ook deze resultaten zijn door middel van een logistische regressie tot stand gekomen. Allereerst zal kort worden ingegaan op enkele beschrijvende uitkomsten.

##### *4.4.1. Top 3 factoren succesvolle plaatsing*

In tabel 5 staan de uitkomsten van de top 3 belangrijkste factoren volgens jobcoaches voor de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en een reguliere

werkgever. Uit de tabel komt naar voren dat de drie belangrijkste factoren de motivatie van de Wajonger, de motivatie van de werkgever om de Wajonger aan te nemen en het goed uitvoeren van de arbeidstaken door Wajonger zijn. Alleen de bevinding dat de motivatie van de Wajonger van belang is, komt terug uit de interviews. Wel zijn de andere twee factoren terug te leiden tot de resultaten uit de interviews. Met de motivatie van de werkgever kan worden geduid op de intrinsieke waarde en extra inspanning van de werkgever die tot een duurzame relatie kan leiden. En jobcarving ligt ten grondslag aan het goed uitvoeren van werktaken door een Wajonger. Een logistische regressie moet meer inzicht geven en uitsluitel bieden in de factoren die een rol spelen bij een de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie.

Tabel 5: Top drie factoren succesvolle plaatsing Wajonger bij reguliere werkgever

Top 3 factoren die een rol spelen bij de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en een reguliere werkgever	
<i>Factor</i>	<i>Frequentie</i>
Motivatie Wajonger	13
Motivatie werkgever	5
Goed uitvoeren van arbeidstaken	4

#### 4.4.2. Logistische regressie

Een logistische regressie is uitgevoerd om volgens de jobcoaches, de impact van de onafhankelijke variabelen en de kans dat deze variabelen leiden tot een duurzame arbeidsrelatie te achterhalen. Ook dit model bevat de vijf onafhankelijke variabelen: de ervaring van werkgever, de beperking van Wajonger, de toepassing van jobcarving, de begeleiding van een jobcoach en de motivatie van een Wajonger. Het model met alle variabelen is significant met  $\chi^2(5, N=54) = 44.463, p < .001$ . Dit duidt er op dat het model op basis van de vignetten kenmerken een betere voorspelling kan maken tussen Wajonger A of Wajonger B en de kans op een duurzame arbeidsplaatsing dan op basis van toeval. Het model als geheel verklaart tussen de 56.1 procent (Cox & Snell R square) en 74.8 procent (Nagelkerke R square) van de variantie in duurzame arbeidsrelatie en classificeert correct 90.7 procent van de cases. Zoals weergegeven in tabel 6 dragen de variabelen *de begeleiding van een jobcoach* en *de motivatie van een Wajonger* significant bij aan het model. Uit deze gegevens kan worden geconcludeerd dat hypothesen 2b en 6b ook op basis van de data uit de enquête kunnen worden aangenomen.

Tabel 6: logistische regressie kans op duurzame arbeidsrelatie

	B	S.E.
Ervaring werkgever	.05	.69
Beperking Wajonger	-.82	.77
Toepassing jobcarving	1.52	1.62
Begeleiding jobcoach**	3.07	1.23
Motivatie Wajonger**	1.92	.71
Constant	2.3	.79
N (aantal jobcoaches) <sup>4</sup>	47	
N (aantal ingevulde vignetten)	54	Missing 134
N (totale vignetten)	188	

\*\* p < .01 (bij eenzijdige toets)

De volgende hypothesen worden zowel uit de interviews als uit de statistische analyse bevestigd en dus definitief aangenomen.

- Hypothese 2b: Wanneer een Wajonger begeleiding van een jobcoach ontvangt, is de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie groter dan wanneer hij deze niet ontvangt.
- Hypothese 6b: Naarmate een Wajonger meer gemotiveerd is, hoe groter de kans op een duurzame arbeidsrelatie bij een reguliere werkgever.

Dit betekent dat op basis van de resultaten uit dit onderzoek de begeleiding van de jobcoach, en de motivatie van de Wajonger de kans op een duurzame arbeidsrelatie bij een werkgever vergroten.

Uit de interviews blijkt verder dat de werkwijze van de organisatie die Wajongeren begeleiden naar werk ook van invloed kan zijn op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie. Hier wordt in de volgende paragraaf kort op ingegaan.

<sup>4</sup> Zoals in de methode is beschreven, wordt tijdens de logistische regressie elk ingevulde vignetten door een jobcoach als een aparte respondent gerekend. De logistische regressie rekent dan ook 188 verschillende respondenten (N totale vignetten) terwijl in feite 47 jobcoaches (N aantal jobcoaches) de enquête hebben ingevuld. Tevens is er een groot aantal missing (Missing = 134). Dit is ontstaan doordat in de digitale enquête in plaats van één optie, respondenten meerdere opties aankruisen. Om deze reden is in de logistische regressie alleen de keuzes van jobcoaches meegenomen die expliciet een succesvolle plaatsing voor Wajonger A of Wajonger B kozen (N aantal ingevulde vignetten = 54). De gevolgen hiervan worden in de discussie nader uitgelegd.

#### 4.4.3. Werkwijze van organisaties

Vijf respondenten zijn werkzaam bij organisaties die een intermediaire rol spelen in de bemiddeling tussen Wajonger en werkgever. Deze organisaties zijn het UWV in Noord Limburg (mevrouw C., mevrouw H. en meneer P.), Dienst Werk en Inkomen (DWI) in Amsterdam (meneer M.) en USG Restart (mevrouw de W.). Zij geven aan dat de werkwijze die een organisatie hanteert bevorderend kan zijn voor een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie.

Al deze respondenten zijn het er over eens dat voor het realiseren van een succesvolle plaatsing van een Wajonger het nodig is om goed contact en een goede relatie te hebben met de (eventuele) werkgevers. De respondenten gaan dan ook vaak in gesprek met werkgevers om een beeld te schetsen van de mogelijkheden om een Wajonger in dienst te nemen en waar werkgevers rekening mee moeten houden.

Volgens de respondenten van het UWV in Noord-Limburg hebben zij de hoogste uitstroom van Wajongeren naar plaatsingen bij reguliere werkgevers in vergelijking met andere UWV's in Nederland. Ze investeren veel in relatiebeheer en vermoeden dat dit een oorzaak is van het hoge percentage Wajongers wat geplaatst wordt bij werkgevers. Ook investeren ze hier in een duurzame arbeidsrelatie. Meneer P. vertelt hier het volgende over:

*'Dus ik ga echt met die ondernemer praten en kijken waar de mogelijkheden direct liggen. En dat is toch echt wel een andere insteek. Wij zijn echt van het relatiebeheer. En het creëren en ophalen en inzichtelijk maken van banenopeningen. Want wanneer je weet waar de behoeften van een werkgever liggen en die kan je goed inschatten, ook op termijn. En vervolgens kan je ook een goed plaatje maken van de omstandigheden bij een werkgever dan kun je een betere passende match maken. En die beter passende match kun je zelfs ook nog op een korte termijn maken maar je kunt ook kijken hoe kan ik die duurzaamheid zo groot mogelijk maken. Want hoe beter iemand past hoe langer het ook zal duren.*

*Onderzoeker: Maar hoe pakken jullie dat dan aan? Hoe is jullie aanpak dan anders ten opzichte van andere?*

*Meneer P.: Echt heel erg goed relatiebeheer. Goed je netwerk kennen. Dat is echt de basis. Goed weten, los van de technische behoefte of de vakkennis, de handelingen, hoe de ondernemer in de markt staat. En veel bredere spreuk tot bijna intuïtief een gevoel hebben bij de werkgever wie daar bij past. Dus echt de werkgever kennen. Dat doen we hier.*

*Onderzoeker: Maar daar investeren jullie dan ook veel tijd in?*

*Meneer P.: Ja' (Meneer P., manager werkgeversdiensten, UWV).*



Ook mevrouw C. geeft aan dat deze werkwijze goed werkt in het contact met werkgevers. Verder noemt zij dat het kennen van de caseload ook erg belangrijk is. Hierdoor kan zij snel een schifting maken in welke Wajonger geschikt is wanneer er een vraag van een werkgever komt of een vacature vrijkomt. Meneer M. van het DWI geeft ook aan dat een goede voorbereiding en de juiste begeleiding essentieel zijn tijdens het plaatsen en het opbouwen van een arbeidsrelatie. Volgens hem betekent het ook dat: *‘een adviseur die moet matchen en een jobcoach die moet begeleiden ook niet te vol moet proppen met mensen. Want dat gaat ten koste van de kwaliteit en kwaliteit gaat ten koste aan de uitstroom’*.

De bovenstaande werkwijze lijkt deze UWV veel plaatsingen op te leveren. Zij investeren veel in relatiebeheer en kennen hun caseload goed. Wellicht kan met de invoering van de Participatiewet deze werkwijze meer worden toegepast.

#### ***4.5. Participatiewet***

In deze paragraaf worden de uitkomsten van het interview beschreven rondom de invoering van de Participatiewet. De visies van de respondenten over de komst van de wet zal worden toegepast in de beleidsaanbevelingen. De factoren die leiden tot een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie zullen hier ook in worden meegenomen. Hierin zijn niet de visies van de Wajongeren meegenomen. De twee Wajongeren gaven aan niet iets over de Participatiewet te weten.

##### ***4.5.1. Een onduidelijke situatie***

Met de komst van de Participatiewet verandert voor de respondenten een aantal van hun werkzaamheden. Ten tijde van de interviews was de Participatiewet nog niet door de Eerste Kamer aangenomen. Hierdoor gaven de respondenten aan dat het voor hen nog erg onduidelijk is hoe de situatie na invoering van de wet zal zijn. Wel vinden de respondenten het positief dat er een verandering op handen is. Ze zijn het er over eens dat de huidige aanpak niet doorgezet kan worden door de hoge kosten die hier aan zijn verbonden. Maar de eventuele invoering van het arbeidsquotum zien alle geïnterviewde als een slecht instrument. Zij geven aan dat zij het dwingen van werkgevers om Wajongeren in dienst te nemen geen goed middel vinden om de arbeidsparticipatie van Wajongeren te vergroten. Wanneer het quotum wordt ingevoerd en werkgevers verplicht Wajongeren in dienst moeten nemen zijn de respondenten bang dat werkgevers de boete betalen of niet de moeite nemen om Wajongeren goed te begeleiden.

Ook over de regionale werkbedrijven en hoe deze worden ingericht is volgens de respondenten nog niet veel bekend. Over de efficiëntie en productiviteit van deze regionale werkbedrijven hebben de respondenten verschillende meningen en visies. De werkgever meneer Z. en de manager van een vakbond meneer K. zijn niet bijster enthousiast over de komst van de werkbedrijven. Ze zien het als iets wat door de overheid wordt opgelegd en waar dwang achter zit. Ook vinden ze 35 regionale werkbedrijven te veel en met name voor werkgevers die landelijk georiënteerd zijn een lastige klus om hier rekening mee te houden. Volgens de werkgevers hebben de regionale werkbedrijven dus weinig kans tot slagen. Een andere respondent meneer P. (manager werkgeversdiensten UWV) ziet meer positieve mogelijkheden voor de werkbedrijven. Hij ziet voordelen in het samenkomen van de verschillende partijen (gemeenten, werkgevers, UWV en onderwijs) en vermoedt dat hierdoor transparantie, goed relatiebeheer en een overzicht in de totale markt ontstaat. Hierdoor zou een goed overzicht ontstaan van het aanbod van Wajongeren en de vraag van werkgevers naar personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens meneer P. kan dit overzicht en de samenwerking tussen de verschillende partijen, leiden tot succesvollere plaatsingen en duurzame arbeidsrelaties van Wajongeren bij werkgevers. Wel plaatst hij de volgende kanttekening:

*'Ik hoop alleen niet dat het een vehicle instituut wordt dat gecreëerd wordt omdat het moet. En dat soort bewegingen hoor je ook wel in het land. Dat er weer mensen bij elkaar gezet worden, omdat het wettelijk verplicht is. Dan blijven wij liever ons eigen ding doen' (meneer P.)*

Ook meneer P. geeft dus aan dat dwang achter de regionale werkbedrijven niet bevorderlijk zal zijn voor het slagen hiervan.

Wel hebben de respondenten bepaalde zorgen geuit en visies geschetst over mogelijke gevolgen van invoering van de wet. Deze omvatten voornamelijk zorgen rondom de overheveling van overheidstaken naar gemeenten.

#### 4.5.2. Gemeenten

De respondenten geven verschillende visies weer ten aanzien van de mogelijke gevolgen van de invoering van de Participatiewet en daarbij de overheveling van overheidstaken naar de gemeente. Deze gevolgen zijn onder te verdelen in:

- Het missen van kennis en ervaring
- Tussen wal en schip vallen
- Verschillende uitingen per gemeenten

#### *4.5.3. Het missen van kennis en ervaring*

Sommige respondenten vrezen dat wanneer de gemeenten verantwoordelijk worden voor de arbeidsparticipatie van (onder andere) Wajongeren, de kennis en ervaring van specialisten niet gebruikt gaat worden en verloren gaat. Onder andere meneer M. (jobcoach) geeft aan dat het hem zorgen baat wanneer een gemeentemedewerker beslissingen moet gaan nemen over een persoon met autisme of iemand met schizofrenie. Deze medewerker heeft niet de juiste expertise en zal een specialist moeten inschakelen volgens meneer M.

Ook wordt door enkele respondenten verwacht dat er verschil gaat ontstaan in voorzieningen en hulp tussen de groep Wajongeren die onder het UWV blijft vallen in vergelijking met de Wajongeren die onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten gaan vallen. Mevrouw de W. (landelijk coördinator intermediair) noemt dat de gemeenten andere keuzes kunnen maken dan het UWV en hierdoor over andere voorzieningen kunnen gaan beschikken. Zij geeft aan dat ze hoopt dat het UWV wel bedrijven in gaat schakelen die over de expertise beschikken om Wajongeren naar arbeid te begeleiden.

Het gevolg van bovenstaande scenario's/situaties kan volgens sommige respondenten zijn dat de Wajongeren die onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten gaan vallen minder zorg en hulp naar arbeidsplaatsing kunnen krijgen.

#### *4.5.4. Tussen de wal en het schip*

Doordat gemeenten minder expertise hebben in het begeleiden van Wajongeren naar arbeid, geven enkele respondenten aan dat zij verwachten dat sommige Wajongeren tussen de wal en het schip gaan vallen. Hiermee wordt onder andere bedoeld dat doordat gemeenten niet over de expertise beschikken, zij de mensen die wel in aanmerking kunnen komen voor een Wajonguitkering, soms niet kunnen gaan herkennen. Dit zijn met name de mensen die in een grijsgebied tussen Wajong en bijstand vallen. Het gevolg hiervan kan zijn dat deze mensen geen hulp en ondersteuning kunnen krijgen die zij wel nodig hebben. Mevrouw de W. (landelijk coördinator intermediair) vertelt hier het volgende over:

*'Kijk er zit wel een bepaald grijs gebied tussen Wajong en bijstand, hè onderkant bijstand lijkt op Wajong. Maar goed een deel van jongeren die van school afgaan wordt door school geadviseerd, vraag een Wajong uitkering aan. Maar er is een deel die dat stempeltje niet wilt en dus ook niet aanvraagt. Maar dan blijkt na verloop van tijd dat iemand niet zo goed functioneert. Dan moet zo een jongere die geen Wajong heeft zich melden bij het UWV voor WW maar uiteindelijk komt hij toch in de bijstand terecht. En dat zijn van die typische*

*gevallen, die komen in de bijstand terecht en die dan dus bepaalde voorzieningen en hulp mist.*

*Onderzoeker: Zie je dan voor je dat gemeenten dat soort mensen gaan missen?*

*Mevrouw de W.: Ja want gemeenten hebben straks minder geld, dus het geld wat ze hebben moeten ze verdelen over de populatie waar zij verantwoordelijk voor zijn. En aan wie ga ik dat geld besteden en wie levert mij het meeste op. En is dat dan die bijna Wajonger of is dat als jij of ik werkloos worden en pech hebben en niets kunnen vinden omdat het crisis is. Maar de kans is groter dat zij ons helpen dan die onderkant' (Mevrouw de W.).*

Ook geeft een andere respondent, mevrouw C. (arbeidsdeskundige UWV) aan dat zij bang is dat door de bezuinigingen gemeenten Wajongeren minder goed gaan ondersteunen. Zij ziet hier vooral nadelen voor de Wajongeren die vanaf 1 januari 2015 instromen. Dit zijn nog jonge mensen waarbij door hun beperking de groei naar volwassenheid langer duurt en moeizamer op gang komt. Het kan zijn dat door wat ondersteuning zij nog een groei kunnen doormaken. Wanneer bezuinigd wordt op deze ondersteuning wordt niet de groei benut die er wel in zit. En dat zou volgens haar jammer zijn.

#### *4.5.5. Verschillende uitingen per gemeenten*

Door de invoering van de wet krijgen gemeenten eigen verantwoordelijkheid in het inrichten van de ondersteuning die zij aanbieden aan (onder andere) Wajongeren. Een gevolg hiervan kan zijn dat verschillen kunnen ontstaan tussen regio's in hun uitvoering van begeleiding van Wajongeren. Voor werkgevers kan dit als gevolg hebben dat wanneer zij Wajongeren in dienst willen nemen zij en te maken krijgen met Wajongers die onder het UWV vallen, Wajongers die onder de gemeenten vallen en ook nog verschillen in de uitvoering van gemeenten. Dit kan het voor werkgevers erg onoverzichtelijk en ingewikkeld maken. Gemeenten moeten met de komst van de Participatiewet hier rekening mee houden.

In het volgende hoofdstuk worden de resultaten verwerkt tot conclusies. Dit zal worden gedaan door antwoord te geven op de onderzoeksvragen.

## H5. Conclusie & Discussie

In de vorige hoofdstukken zijn de factoren onderzocht die de kans vergroten op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie tussen Wajonger en werkgever. In dit hoofdstuk komt de conclusie van het onderzoek aanbod. Hier zal antwoord worden gegeven op deelvragen 1 en 2. Antwoord op deze deelvragen zal ook inzicht geven in de verschillen tussen een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie. En waar gemeenten rekening mee moeten houden wanneer zij verantwoordelijk worden voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Uiteindelijk zal dit antwoord geven op een gedeelte van de hoofdvraag. Hierna zal in de discussie gereflecteerd worden op de sterke en zwakke punten van dit onderzoek.

### 5.1. Een succesvolle plaatsing

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 1: “Welke factoren vergroten de kans op een succesvolle plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever?”

Uit de interviews komt naar voren dat geen enkele Wajonger gelijk is. Elk hebben zij hun eigen beperkingen, situaties en omstandigheden waar rekening mee moet worden gehouden. Wanneer na de invoering van de Participatiewet een werknemer een Wajonger in dienst moet nemen, kan het lastig zijn om met al deze verschillende Wajongeren rekening te houden. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dan ook dat de *begeleiding van een jobcoach* de kans op een succesvolle plaatsing vergroot. Een jobcoach zorgt namelijk voor balans tussen de werkgever en Wajonger. Zij ondersteunen en ontlasten de werkgever in de begeleiding van de Wajonger op de werkvloer. Verder bieden de jobcoaches, Wajongeren het stukje zorg en begeleiding die zij nodig hebben. De jobcoaches zorgen er voor dat een werknemer weinig van de multiproblematiek van de Wajongeren merkt. Daarnaast probeert de jobcoach te bereiken dat de Wajonger een zo goed mogelijke werknemer kan zijn. Deze bevinding is in overeenstemming met de theoretische verwachting (Smith et al., 2004; Duijvestuijn, 2012; Mawhood & Howlin, 1999).

Verder blijkt uit de resultaten dat het matchen van taken in een functie aan de vaardigheden van een Wajonger van groot belang zijn. De *toepassing van jobcarving* leidt er toe dat de Wajonger de taken die bij zijn vaardigheden passen ook goed kan uitvoeren. Op deze manier kan hij de productie leveren die een werkgever verwacht. Hierdoor kan een Wajonger echt een meerwaarde zijn voor een werkgever en wellicht groeien in de organisatie. Ook deze

bevinding is in lijn met de verwachtingen uit de theorie (de Vos & Andriessen, 2010; Callahan & Gold, 2002; Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000).

Wanneer de taken van een Wajonger aansluiten bij zijn kunnen is de kans op een goede motivatie ook hoger. En uit de resultaten blijkt dat een hoge *motivatie van een Wajonger* om te werken ook bijdraagt aan een succesvolle plaatsing. Een werkgever zit niet te wachten op een Wajonger die niet wil werken en zal niet in hem gaan investeren. In de interviews wordt wel als kanttekening geplaatst dat soms meer rekening kan worden gehouden met de persoonlijke voorkeuren van Wajongeren. Het kan demotiverend werken wanneer iemand wordt geplaatst in een baan die niet aansluit bij zijn voorkeuren. Ook deze bevinding is in lijn met de theorie (Duinkerken et al., 2009; de Vos & Andriessen, 2010).

Echter, uit de theorie blijkt dat Wajongeren soms niet gemotiveerd zijn om te werken doordat zij zich niet verantwoordelijk voelen voor het vinden en het behouden van werk. Volgens Duinkerken et al. (2009) vindt dit zijn oorsprong in de ervaring van Wajongeren dat er vanuit het thuisfront, het UWV of de schoolinstelling toch altijd voor hen is gezorgd.

Concluderend gesteld is het antwoord op deelvraag 1, de begeleiding van een jobcoach, de toepassing van jobcarving en de motivatie van een Wajonger de kans op een succesvolle plaatsing vergroten.

### *5.1.2. Opvallende bevindingen en succesvolle plaatsing*

Uit de resultaten van de interviews zijn verder een aantal opvallende bevindingen naar voren gekomen. Deze worden hier kort weergegeven.

Het scheppen van verwachtingen bij zowel de Wajongeren als de werkgevers draagt bij in het realiseren van een succesvolle plaatsing. Het is dus van belang dat hier voor de plaatsing aandacht aan wordt besteed en er met beide partijen goed in gesprek wordt gegaan. Een jobcoach kan hier een rol in spelen maar dit kan ook bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige van het UWV zijn. Verder is een opvallende bevinding dat een succesvolle plaatsing vergroot kan worden door een extra investering van de werkgever. Deze extra investering komt vaak voort uit een intrinsieke motivatie, het vlammetje moet branden. Dit weegt zwaarder dan een positieve ervaring en attitude wat was verwacht uit de theorie (Azjen, 1991; Tropp, 2006). Ook moet in het gehele bedrijf draagvlak aanwezig zijn om de plaatsing van een Wajonger goed te laten verlopen.

Verder is uit de interviews gebleken dat een proefplaatsing de kans op een succesvolle plaatsing kan vergroten. Dit is echter niet bevestigd uit de resultaten van de enquête. Wel kan

een proefplaatsing bijdragen aan het ontdekken van de mogelijkheden voor een Wajonger en kan hierdoor verlopen aan jobcarving wanneer dit wordt toegepast.

## **5.2. Duurzame arbeidsrelatie**

Deze paragraaf zal antwoord geven op deelvraag 2: “Welke factoren vergroten de kans op de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en een reguliere werkgever?”

Uit de interviews blijkt dat werkgevers de begeleiding van de jobcoach als een stabiele factor ervaren. En dat wanneer dit wegvalt zij onzeker worden en niet goed weten hoe het verder moet. De jobcoaching valt vaak weg wanneer een werkgever na het contract drie keer te hebben verlengd en moet besluiten of hij de Wajonger een vast contract wil aanbieden. Dit komt de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie niet ten goede. Ook blijkt uit de interviews dat de werkgevers het een financieel risico vinden om een Wajonger duurzaam in dienst te hebben. De begeleiding van de jobcoach kan deze risico's wegnemen. Dit is een bevestiging van het onderzoek van Aarts et al. (2008). *De begeleiding van een jobcoach* vergroot de kans op een duurzame arbeidsrelatie.

Verder blijkt uit de resultaten dat *de motivatie van een Wajonger* om te blijven werken ook bij de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie van belang is. Dit is om dezelfde reden als bij een plaatsing. Werkgevers hebben geen zin om te investeren in iemand die niet wilt blijven werken. Wanneer dit zo is zal een werkgever iemand niet snel een vast contract aanbieden. Deze bevinding komt overeen met het literatuuronderzoek van Horssen et al. (2010).

Om het antwoord op deelvraag 2 te geven, de begeleiding van een jobcoach en de motivatie van een Wajonger vergroten de kans op een duurzame arbeidsrelatie.

### *5.2.1. Opvallende bevindingen en een duurzame arbeidsrelatie*

Uit de interviews zijn verder enkele opvallende bevindingen naar voren gekomen. Deze worden hieronder kort weergegeven.

In de interviews wordt verteld dat de mogelijkheid tot groei voor een Wajonger voor een duurzame arbeidsrelatie van belang kan zijn. Hiervoor moeten de werktaken van een Wajonger goed aansluiten bij zijn vaardigheden. Zodat hij deze goed kan uitvoeren en langzamerhand zijn takenpakket kan worden uitgebreid. Op deze manier kan een Wajonger

een positie in een organisatie veroveren en er voor zorgen dat de werkgever de meerwaarde van hem als werknemer (nog) meer ziet.

Een werkgever die extra investeert in de Wajonger lijkt ook hier van belang te zijn. Door de multiproblematiek van de Wajonger kunnen er problemen ontstaan die zijn productiviteit op het werk beïnvloedt. Wanneer een Wajonger op dat moment extra investeert in de Wajonger kan de arbeidsrelatie worden hersteld.

Als laatste opvallende bevinding is de werkwijze van de organisatie naar voren gekomen. Uit de interviews blijkt dat investeren in relatiebeheer met de werkgever ervoor zorgt dat plaatsingen gemakkelijker gaan en sneller uitgroeien tot een langdurige plaatsing. Door het goede contact met werkgevers is goed in beeld wat hun wensen en behoeften zijn. Hier kan een intermediaire organisatie goed op inspringen. Ook het goed kennen van de caseload (welke Wajongeren in het systeem zitten) draagt hier aan bij.

### **5.3. Hoofdvraag**

Hier wordt antwoord gegeven op een gedeelte van de hoofdvraag:

*“Welke factoren leiden tot een succesvolle arbeidsplaatsing en duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever en welke aanbevelingen kunnen dit verbeteren?”*

Na invoering van de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Om deze arbeidsparticipatie te vergroten moeten gemeenten aandacht besteden aan de factoren die de kans op een plaatsing en de kans op een duurzame arbeidsrelatie vergroten. Tijdens het plaatsen van Wajongeren bij een reguliere werkgever moet begeleiding van een jobcoach worden toegekend. De ondersteuning en begeleiding die de jobcoach aan de Wajonger en werkgever biedt is van belang en zorgt voor een stabiele relatie tussen hen. Ook moet jobcarving worden toegepast voor een plaatsing. Op deze manier kan de Wajonger op zijn niveau werk verrichten en wellicht door groeien in de organisatie. Verder is de motivatie van de Wajonger om te gaan werken een belangrijke voorwaarde voor de werkgever om de Wajonger in dienst te nemen.

Zoals blijkt uit de interviews en de enquête groeit een succesvolle plaatsing niet altijd uit tot een duurzame arbeidsrelatie. Wat bijdraagt aan een duurzame arbeidsrelatie is de voortgang van de begeleiding van een jobcoach. De werkgevers ervaren dat de begeleiding van de jobcoach de risico's vermindert van het duurzaam in dienst nemen van een Wajonger. En wanneer er problemen ontstaan tijdens een langdurig dienstverband, kan de jobcoach hier ook in blijven begeleiden en ondersteunen. Ook hier is de motivatie van Wajongeren om te blijven



werken van belang. Werkgevers gaan niet investeren en het risico nemen met iemand die niet wilt.

Verder kan de mogelijkheid tot groei in het uitvoeren van taken bijdragen aan een duurzame arbeidsrelatie. De Wajonger kan hierdoor een plek in de organisatie veroveren en een meerwaarde voor de werkgever worden. Ook kan dit leiden tot een werknemer die gemotiveerd blijft.

Hoe gemeenten deze factoren die de kans vergroten op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie moeten gaan toepassen na invoering van de Participatiewet wordt beschreven in het volgende hoofdstuk, de beleidsaanbevelingen.

Er zal nu eerst worden ingegaan op de zwakke en sterke punten van dit onderzoek. Dit zal worden gedaan in de discussie.

#### ***5.4. Discussie***

Een zwak punt in de enquête is dat de term ‘duurzaamheid’ niet is omschreven. Hierdoor is het niet duidelijk wat de onderzoeker met de term heeft bedoeld. De jobcoaches kunnen duurzaamheid dan ook verschillend hebben opgevat tijdens het invullen van de enquête. Dit kan mogelijk vertekende data opleveren. Echter, de resultaten uit de interviews komen overeen met de resultaten uit de enquête met betrekking tot de duurzame arbeidsrelatie. Hierdoor kan worden aangenomen dat de gevolgen niet groot zijn van deze niet gedefinieerde term in de enquête.

Een volgend zwak punt is ontstaan in het design van de digitale enquête tool. Hier kon bij de keuze tussen Wajonger A of B en een succesvolle plaatsing of duurzame arbeidsrelatie meerdere opties worden aangekruist. Het gevolg hiervan was dat sommige jobcoaches meerdere antwoorden hebben aangekruist. Om deze reden zijn alleen die antwoorden meegenomen waar expliciet Wajonger A of Wajonger B is aangekruist bij een succesvolle plaatsing of duurzame arbeidsrelatie. Hierdoor is zeer waarschijnlijk data verloren gegaan. Maar voor deze aanpak is gekozen om te voorkomen dat de onderzoeker de antwoorden verkeerd ging interpreteren. Door deze keuze is aan betrouwbaarheid gewonnen.

Een ander zwak punt in het onderzoek zijn de mogelijke gevolgen van het gebruik van de logistische regressie. Zoals in de methode is beschreven, kan het gebruik van een logistische regressie tot type 1 fouten leiden. Dit betekent dat de uitkomsten uit de enquête iets kunnen meten wat in de werkelijkheid niet voorkomt. Echter de resultaten die uit de enquête naar

voren komen, worden ook gevonden in de interviews. Hier kan uit worden opgemaakt dat niet snel sprake kan zijn van type 1 fouten door het gebruik van een logistische regressie.

Door deze zwakke punten en doordat mogelijk de jobcoaches niet volledig representatief zijn, moet voorzichtig met de resultaten van het onderzoek worden omgegaan. Zoals in de methode is aangegeven, moet het onderzoek als exploratief worden beschouwd.

Tegenover deze zwakke punten staan ook sterke punten van het onderzoek. De combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden heeft tot inzichten geleid die met de toepassing van één methode niet naar voren waren gekomen. De interviews geven inzicht in waarom de begeleiding van een jobcoach zo waardevol is en de resultaten uit de enquête geven de statistische bevestiging hiervan. Ook geeft deze combinatie van methoden een betrouwbaarder beeld van de werkelijkheid. Ondanks de zwakkere punten in de enquête en statistische analyse, blijken de resultaten uit de interviews hiermee overeen te komen.

Een ander sterk punt van het onderzoek is het inzicht in de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie. Zoals genoemd was hier nog weinig onderzoek naar verricht en leveren de resultaten uit dit onderzoek een (eerste) inzicht op. Toch is het nodig om hier meer onderzoek naar te verrichten en beter te begrijpen hoe deze relatie tot stand komt. Verder is het in toekomstig onderzoek essentieel om te achterhalen of er anderen factoren een rol spelen bij de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie dan in dit onderzoek.

Nog een sterk punt van dit onderzoek is de visie van de geïnterviewde respondenten met betrekking tot de Participatiewet. Hierdoor kunnen beleidsaanbevelingen worden geschreven waar en met de factoren die de kans op een plaatsing en arbeidsrelatie verhogen en rekening wordt gehouden met toekomstige scenario's. Ook leveren deze visies inzichten op over mogelijke gevolgen van de wet. Beleidsmakers kunnen hier alvast rekening mee houden en met het ontwikkelen van beleid op in spelen.

Het laatste sterke punt van het onderzoek is het gebruik van de vignettenmethode in de enquête. In de vignetten werd aan jobcoaches gevraagd om de scenario's te behandelen alsof deze in de werkelijkheid voorkomen. Dit levert een inzicht in de beoordeling van jobcoaches op over de factoren die van belang worden geacht tijdens een plaatsing of duurzame arbeidsrelatie. En in welke mate deze factoren van belang worden geacht. Een traditionele vragenlijst zou dit inzicht niet opleveren. Uit de resultaten van de traditionele vragenlijst (zie enquête in bijlage 5, p. 95) blijkt dat deze niet geheel overeenkomen met de resultaten uit de interviews en de enquête. Doordat de resultaten van de enquête en interviews wel meer overeen komen kan het zijn dat de vignettenmethode een accurater beeld van de werkelijkheid

weergeeft. Om dit te bevestigen is vervolgonderzoek nodig waarin de vignettenmethode opnieuw moet worden toegepast. Wellicht kan dit een nog beter inzicht en betrouwbaarder beeld opleveren wanneer de zwakke punten in dit onderzoek worden verbeterd.

## **H6. Beleidsaanbevelingen**

In dit hoofdstuk worden de beleidsaanbevelingen geschreven die na invoering van de Participatiewet gemeenten moeten helpen in het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Deze beleidsaanbevelingen zullen zijn gebaseerd op de factoren die de kans op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie vergroten. Ook worden de visies van de respondenten over de komst van de Participatiewet gebruikt om de negatieve gevolgen hiervan te beperken. Bovendien worden de opvallende bevindingen uit het onderzoek hierin verwerkt. Voor gemeenten is een algemeen beleidsadvies geschreven. Verder zijn twee specifieke beleidsadviezen geschreven waarin concreet de factoren die de kans op een plaatsing en duurzame arbeidsrelatie vergroten zijn verwerkt. En als laatste komt een beleidsadvies aan bod rondom de regionale werkbedrijven waar gemeenten een leidende rol in gaan uitvoeren.

### ***6.1. Algemeen beleidsadvies***

In de interviews is gevraagd naar de visies van de respondenten met betrekking tot de komst van de Participatiewet. Hier is vooral ingegaan op de gevolgen van invoering van de wet voor gemeenten.

Uit de interviews blijkt dat de respondenten vooral vrezen dat gemeenten niet de juiste kennis, expertise en ervaring in huis hebben om verantwoordelijk te zijn voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Als gevolg hiervan zien de respondenten dat Wajongeren tussen de wal en het schip kunnen gaan vallen en hierdoor niet de juiste ondersteuning en begeleiding ontvangen. Om dit te voorkomen is het nodig dat gemeenten gaan werken met mensen die deze ervaring, kennis en expertise wel bezitten. Het algemene beleidsadvies voor gemeenten gaat dan ook zijn: *werk samen met mensen die ervaring, kennis en expertise bezitten in het begeleiden en ondersteunen van Wajongeren naar een baan en behoud hiervan*. Dit kunnen bijvoorbeeld intermediaire organisaties zijn als USG Restart, verschillende jobcoach organisaties of het UWV. Op deze manier gaat de kennis en ervaring die er is niet verloren en is de kans kleiner dat Wajongeren niet de ondersteuning gaan ontvangen die zij wel nodig hebben. En slagen gemeenten waarschijnlijk beter in het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongeren.

### ***6.2. Specifiek beleidsadvies met de factoren***

In het beleidsadvies wat in deze paragraaf aan bod komt, zijn de factoren verwerkt die de kans op een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie vergroten.

### 6.2.1. Maatwerk door jobcoaches

Zoals in de interviews is genoemd, is geen één Wajonger hetzelfde. De doelgroep bestaat niet. Om deze reden is een beleidsaanbeveling voor gemeenten dan ook: *om een plaatsing van een Wajonger bij een reguliere werkgever succesvol te laten zijn is maatwerk nodig*. Dit maatwerk kan worden gerealiseerd wanneer gemeenten Wajongeren laten begeleiden door jobcoaches en er voorafgaand aan een plaatsing jobcarving wordt toegepast.

Gemeenten moeten jobcoaches een centrale rol gaan laten spelen in het begeleiden van Wajongeren naar een baan en het behoud van deze baan. Dit maatwerk vergt wel dat jobcoaches werkzaam voor gemeenten goed hun caseload kennen. En dat gemeenten jobcoaches niet te veel Wajongeren laten begeleiden.

Een belangrijk onderdeel voorafgaand aan een plaatsing is het scheppen van verwachtingen bij Wajonger en werkgever. Om dit te bereiken kunnen zij jobcoaches in dienst nemen en deze koppelen aan een Wajonger. De jobcoaches kunnen dan scherp in beeld brengen wat de behoeften en vaardigheden van de Wajonger zijn. Een proefplaatsing kan worden toegepast om deze vaardigheden scherp te krijgen. Vervolgens kunnen deze behoeften en vaardigheden gematcht worden aan de behoeften en mogelijkheden bij de werkgever. Hier kan een jobcoach dan ook jobcarving toe passen. Zo ontstaat een takenpakket wat aansluit bij de vaardigheden van de Wajonger. Door dit maatwerk kan de Wajonger de productiviteit leveren die de werkgever van hem verwacht. Verder moet in het takenpakket ook de mogelijkheid tot groei worden opgenomen. Deze afspraken kunnen worden vastgelegd in een stappenplan. Door de mogelijkheid van groei kan een Wajonger een vaste plek in de organisatie veroveren.

Hierdoor kan een Wajonger een grotere meerwaarde voor de werkgever worden. Op deze manier kan de Wajonger een vaste plek veroveren in een organisatie.

Voor een duurzame arbeidsrelatie is de begeleiding van een jobcoach ook van belang. Ook hier moet maatwerk worden toegepast en dient er te worden geanticipeerd op de situatie.

Gemeenten moeten jobcoaches dan ook langdurig koppelen aan een Wajonger. Een jobcoach moet een Wajonger langer begeleiden dan de drie jaar die nu de regel is. Wel kan, wanneer de Wajonger goed functioneert, de begeleiding worden verminderd.

Op deze manier bouwt een Wajonger en werkgever ook een vertrouwensrelatie op met de jobcoach. Hierdoor kan een jobcoach uiteindelijk beiden beter begeleiden. Zoals in de interviews is aangegeven worden Wajongeren geen vaste contracten aangeboden doordat werkgevers de risico's te groot vinden. Deze risico's komen voort uit de multiproblematiek van Wajongeren. Voor werkgevers blijft er onzekerheid bestaan over hoe de situatie zal in een aantal jaar. De begeleiding van een jobcoach kan deze ervaren risico's verminderen. Wanneer

problemen van de Wajonger de kop op steken kan een jobcoach met gepaste oplossingen komen. Hij kan de Wajonger begeleiden in het oplossen van de problemen en ervoor zorgen dat hij kan functioneren op de werkplek. Vervolgens kan de jobcoach de werkgever ondersteunen in de omgang van deze problemen. En bijvoorbeeld tips en tricks geven hoe de arbeidsrelatie weer hersteld kan worden.

Wanneer maatwerk door gemeenten wordt toegepast in de begeleiding van Wajongeren naar en behoudt van werk, zal dit de kans van een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie van Wajongeren vergroten. Hierdoor zal hun arbeidsparticipatie vergroten en zal de doelstelling van de Participatiewet worden behandeld.

### 6.2.2. *Motivatie vergroten van Wajongeren*

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de motivatie van de Wajonger om te gaan werken en aan het werk te blijven, bijdraagt aan een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie. Werkgevers gaan niet investeren in Wajongeren wanneer zij geen motivatie hebben. Maar in de literatuur komt naar voren dat Wajongeren niet altijd over deze motivatie beschikken (Duinkerken et al., 2009). Zij geven in het onderzoek van Duinkerken et al. (2009) aan dat zij gewend zijn dat door het thuisfront, de instelling (als het UWV) of de school er voor hen gezorgd wordt en dat dit altijd zo zal zijn. Door deze ‘pampering’ kan het zijn dat zij zich minder verantwoordelijk voelen voor het vinden en behouden van werk. Hun motivatie om aan het werk te gaan en te blijven kan om deze reden laag zijn.

Maar met de komst van de Participatiewet gaat deze ‘pampering’ verminderen. De Wajongers die instromen vanaf invoering van de wet krijgen te maken met een lagere uitkering. Om meer te verdienen moeten zij gaan werken. Door alle maatregelen die worden genomen om de arbeidsparticipatie van Wajongeren te vergroten, wordt werken van Wajongeren nog meer verwacht. Alleen zijn Wajongeren er wel klaar voor om gemotiveerd op zoek te gaan naar werk wanneer zij dit niet gewend zijn en hier niet in zijn gestimuleerd. Om deze reden is een aanbeveling voor gemeenten dan ook: *focus op het vergroten van de motivatie om te werken onder Wajongeren.*

Dit kan al beginnen op de middelbare school van Wajongeren. Gemeenten kunnen samen met scholen hier lespakketten voor ontwikkelen. In deze lespakketten moet een grotere focus liggen op wat Wajongeren wel kunnen. Daarnaast moeten deze jongeren gemotiveerd worden om te achterhalen wat zij leuk vinden en waar later werk in te vinden is. Dit kan worden bereikt door (snuffel)stages bij verschillende bedrijven. Hierbij is het van belang om een realistisch beeld te schetsen van de mogelijkheden. Niet, zoals uit een interview naar voren

kwam, dat Wajongeren stage gaan lopen of les krijgen in vakken waar zij nooit in kunnen gaan werken. Ook kunnen er op scholen lessen worden aangeboden die de bewustwording en empowerment van Wajongeren vergroten (denk hierbij aan een bepaalde vorm van zelfverdediging).

Daarnaast kunnen gemeenten ook cursussen gaan aanbieden om de motivatie van Wajongeren in het vinden en het behouden van werk te vergroten. Ook jobcoaches kunnen hier weer een rol in spelen. Jobcoaches kunnen tijdens de begeleiding van Wajongeren extra aandacht besteden aan de motivatie van hun Wajongeren. Met deze beleidsaanbeveling wordt bereikt dat de motivatie van Wajongeren om te gaan werken en te blijven werken vergroot. Wajongeren zullen dan zelf actiever op zoek gaan naar werk en dit werk behouden. Een attitude die werkgevers graag zien. Dit kan de kans op werk en het behoud van werk vergroten. Ook dit draagt bij aan de doelstelling van de Participatiewet: burgers zo goed mogelijk participeren in de maatschappij.

### ***6.3. Regionaal Werkbedrijf***

Tot slot wordt een algemeen beleidsadvies geschreven voor de regionale werkbedrijven. In het Sociaal Akkoord is de totstandkoming van 35 regionale werkbedrijven vast gelegd. Deze werkbedrijven vormen de schakel tussen de mensen met een arbeidsbeperking (onder andere de Wajongeren) en de werkgevers. Gemeenten hebben over deze werkbedrijven de leiding en werken hierin samen met het UWV en de sociale partners. Deze werkbedrijven zijn er op gericht om de arbeidsparticipatie van Wajongeren te vergroten (Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2013).

Ten tijde van de interviews was het voor de respondenten nog niet duidelijk hoe de regionale werkbedrijven worden ingericht en hoe deze precies gaan functioneren. Wel geven een werkgever en de manager bij een vakbond (meneer K. en meneer Z.) aan dat zij dit zien als iets wat de overheid hen oplegt. Ook vinden zij 35 regionale werkbedrijven vooral voor landelijk georiënteerde werkgevers te veel. Gemeenten moeten zich van deze opinies bewust zijn en werkgevers blijven betrekken en benaderen in besluitvormingsprocessen. Ook moeten gemeenten er voor zorgen dat tussen de verschillende partijen transparantie en goed relatiebeheer ontstaat. Op deze manier kunnen de behoeftes en mogelijkheden van werkgevers goed in kaart worden gebracht. En kunnen werkgevers en de vertegenwoordigers van Wajongeren elkaar goed vinden. Daarnaast is het bij de regionale werkbedrijven ook van belang dat de huidige kennis, ervaring en expertise niet verloren gaat en hier dus gebruik van wordt gemaakt. Er moet dus ruimte worden geboden aan intermediaire organisaties die nu

Wajongeren naar werk begeleiden. Verder moet er in de regionale werkbedrijven aandacht worden besteed aan technieken om draagvlak onder het bedrijf voor Wajongeren te creëren. Dit draagvlak in de gehele organisatie zal bijdragen aan een succesvolle plaatsing en duurzame arbeidsrelatie. Daarnaast moet worden gestimuleerd dat werkgevers extra willen investeren in Wajongeren. En bijvoorbeeld aanpassingen willen maken voorafgaand aan een plaatsing maar ook wanneer problemen tijdens het dienstverband ontstaan. Deze extra investering draagt namelijk bij aan een duurzame arbeidsrelatie. Aan de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie moet ook meer aandacht worden besteed. Hierboven zijn beleidsaanbevelingen geschreven waardoor het risico van een vast dienstverband van een Wajonger voor een werkgever wordt verminderd. Desondanks kunnen er financiële risico's voor werkgevers blijven bestaan. Denk hier aan de kans dat de beperking sterk(er) toeneemt waardoor de Wajonger veel minder productief wordt. Welke aanpassingen kunnen dan worden gemaakt waardoor een werkgever die Wajonger wel duurzaam in dienst kan houden maar dit geen financiële last wordt. Regionale werkbedrijven kunnen hierover afspraken met hun werkgevers maken. Denk bijvoorbeeld aan een andere vorm van loondispensatie, een collectieve verzekering onder werkgevers, of andere tegemoetkomingen.

Verder kan om het aanbod van Wajongeren en werkplekken concreet in beeld te krijgen elk regionaal werkbedrijf een digitaal platform creëren. Denk hierbij aan een site waarin Wajongeren en werkgevers behorend tot de regio in zijn opgenomen. Wajongeren beschikken dan over een profiel (wegens privacy staan zij geregistreerd onder een nummer). In dit profiel is aangegeven over welke ervaring zij beschikken en wat hun vaardigheden en mogelijkheden zijn. Werkgevers kunnen dan op zoek naar Wajongeren die aansluiten bij hun werktaken. De werkgever kan vervolgens contact opnemen met de jobcoach van de Wajonger. De jobcoach kan dan besluiten of de Wajonger wellicht geschikt is. Wanneer dat zo is kan een plaatsingsprocedure worden gestart. Ook kan een jobcoach dan besluiten of eerst een proefplaatsing nodig is of dat een andere Wajonger voor deze werktaken beter geschikt is. Andersom kunnen werkgevers ook op dit platform geregistreerd zijn (ook onder een nummer). Werkgevers kunnen hier profielen met werktaken op zetten die zij graag vervuld willen zien. Jobcoaches maar ook Wajongeren kunnen hier dan op zoek gaan naar werktaken die bij hen passen. Vervolgens kan de jobcoach (of de Wajonger kan de jobcoach de werkgever laten benaderen) werkgevers benaderen. Ook dan kan een mogelijkheid tot plaatsing worden onderzocht. Deze site zal wellicht bijdragen aan het succesvoller plaatsen van Wajongeren. Wanneer gemeenten bovenstaande beleidsaanbevelingen toe passen, kan de arbeidsparticipatie van Wajongeren worden vergroot.



## *Literatuur*

Aarts, L., van Hout, C., Thijs, C., & Visscher, K. (2008). Evaluatie jobcoaching. Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE).

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

Alexander, C. & Becker, H. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public opinion quarterly*, 42,1, 93-104.

Baarda, B., Goede, M. de, & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Stenfert Kroese.

Berenschot (2013). *De Participatiewet: wat betekent de Participatiewet voor uw gemeente?* Utrecht: Berenschot.

Blitz, C. & Mechanic, D. (2006). Facilitators and barriers to employment among individuals with psychiatric disabilities: A job coach perspective. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 26(4), 407-419.

Boeije, H., Hart, H. 't & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Hoofddorp: BOOM onderwijs.

Borghouts-Pas, I. van de, & F. Pennings (2008). *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten: een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*. Tilburg: OSA, Institute for Labour Studies Tilburg.

Buskens, V., & Weesie, J. (2000). An experiment on the effects of embeddedness in trust situations: Buying a used car. *Rationality and Society*, 12(2), 227-253.

Callahan, M. & Gold, M. (2002). Employment: From competitive to customized. *TASH Connections*, 28(9), 16-19.

CBS Statline (2014). *Arbeidsgehandicapten; geslacht en leeftijd*. Retrieved February 27, 2014, from <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70985ned&D1=1-3&D2=a&D3=0&D4=0-1&D5=1&HDR=T,G2,G3&STB=G1,G4&VW=T>.

Cedris (2014). *Participatiewet: stand van zaken*. Retrieved February 21, 2014, from [http://www.cedris.nl/web/dossiers/Pages/Participatiewet\\_65.aspx?source=/web/dossiers/pages/default.aspx](http://www.cedris.nl/web/dossiers/Pages/Participatiewet_65.aspx?source=/web/dossiers/pages/default.aspx)

Commissie werkend perspectief (2004). Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap. *Hoofddorp: CWP*.

Clark, V. L. P., & Creswell, J. W. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Chapter 3 Choosing a mixed methods design. Thousand Oaks, Californië: SAGE publications

Van Dale (2014). *Betekenis duurzaam*. Retrieved March 26, 2014, from [http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=duurzaam&lang=nn#.UzNJ4VwZL\\_E](http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=duurzaam&lang=nn#.UzNJ4VwZL_E)

- Duijvestijn, P. (2012). *Methodebeschrijving: begeleid werken – een individuele, vraaggerichte benadering*. Databank effectieve sociale interventies. Utrecht: Movisie en DSP-groep.
- Duinkerken, G., Wesdorp, P. & Woude, S. van der (2009). *Tussen nieuw denken en nieuw doen: verkenning attitudes rond de Wajong; in opdracht van het Ministerie van SZW*.
- Diksa, E. & Rogers, E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 31-44.
- Divosa (2014). *Participatiewet*. Retrieved February 18, 2014, from <http://www.divosa.nl/dossiers/participatiewet#anchor3>
- Eerste Kamer der Staten Generaal (2014). *Invoeringswet Participatiewet*. Retrieved July 23, 2014, from [http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33161\\_invoeringswet](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33161_invoeringswet)
- Encyclo (2014). *Betekenis arbeidsrelatie*. Retrieved March 26, 2014, from <http://www.encyclo.nl/begrip/Arbeidsrelatie>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications.
- FNV (2013). *Kijk en vergelijk: onderhandelingsresultaat sociaal overleg*. Retrieved February 21, 2014, from [http://www.fnv.nl/site/media/pdf/95491/Brochure\\_Sociaal\\_Akkoord\\_-\\_Kijk\\_en\\_Vergelijk.pdf](http://www.fnv.nl/site/media/pdf/95491/Brochure_Sociaal_Akkoord_-_Kijk_en_Vergelijk.pdf)
- Hernandez, B., Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Heylen, V. & Bollens, J. (2007). Supported Employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2007 (1), 40-46.
- Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). *Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV kantoren regio Noord.
- Horssen, C., Blommesteijn, M. & Rosing, F. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.
- Horssen, C., Nijhuis, F. & Mallee, L. (2010). *Meer werkplekken bij werkgevers: literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Kamp, M. (2012). Supported employment in The Netherlands: New challenges for integrated employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37 (3), 155-162.

- Leefwijzer (2014). *Gevolgen Participatiewet voor gehandicapten: sociale werkplaatsen*. Retrieved April 4, 2014, from <http://www.leefwijzer.nl/gevolgen-participatiewet-voor-gehandicapten/>
- Levy, J., Jessop, D., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. H (1993). Determinants of attitudes of New York State employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-55.
- Mawhood, L. & Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3 (3), 229-254.
- Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2013). *Kamerbrief actualisering brief over decentralisaties op het terrein van ondersteuning participatie en jeugd*. Retrieved May 16, 2014, from <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/05/16/kamerbrief-actualisering-brief-over-decentralisaties-op-het-terrein-van-ondersteuning-participatie-en-jeugd.html>
- Nietupski, J. & Hamre-Nietupski, S. (2000). A systematic process for carving supported employment positions for people with severe disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 12(2), 103-119.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. McGraw-Hill International.
- Pettigrew, T. & Tropp, L. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.
- Pettigrew, T., Tropp, L., & Wagner, U. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35 (3), 271-280.
- PlatformVG (2012). *Wet werken naar vermogen*. Utrecht: Platform VG. Retrieved, March 23 from <http://www.platformvg.nl/site.php?id=852&p=898&e=d504&>
- Rijksoverheid (2014-a). *Brede steun in Tweede Kamer voor Participatiewet*. Retrieved May 5, 2014, from <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/02/20/brede-steun-in-tweede-kamer-voor-participatiewet.html>
- Rijksoverheid (2014-b). *Decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten*. Retrieved May 16, 2014, from <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/decentralisatie-van-overheidstaken-naar-gemeenten>
- Rijksoverheid (2014-c). *Hoogte bijstandsuitkering*. Retrieved May 16, 2014, from <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/hoogte-bijstandsuitkering>
- Rijksoverheid (2014-d). *Re-integratie: wat is de overheid van plan met de Participatiewet?* Retrieved February 18, 2014, from [http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/re-integratie/vraag-en-antwoord/wat-is-de-overheid-van-plan-met-de-participatiewet.html?gclid=CJOnxbO\\_1bwCFafKtAodGlwAWg](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/re-integratie/vraag-en-antwoord/wat-is-de-overheid-van-plan-met-de-participatiewet.html?gclid=CJOnxbO_1bwCFafKtAodGlwAWg)

- Rijksoverheid (2014-e). *Wajong overzicht*. Retrieved February 28, 2014, from <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong>
- Rusch, F. & Hughes, C. (1989). Overview of supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22 (4), 351-363.
- Scott, J. (2000). Rational choice theory. *Understanding contemporary society: Theories of the present*, 126-138.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J. & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation* 21(3), 165-173.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes towards persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on autism and other developmental disabilities*, 17(1), 2-10.
- UWV (2008). *Protocol Jobcoach: eerste herziening, november 2006. Tussentijdse bijstelling oktober 2008*. Retrieved March 23, 2014, from [http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Protocol\\_jobcoach\\_2008.pdf](http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Protocol_jobcoach_2008.pdf)
- UWV (2010). *Ik heb een gesprek met de arbeidsdeskundige: hoe gaat zo 'n gesprek over uw WIA-, WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering?* Retrieved March 24, 2014, from [http://www.uwv.nl/Images/AG110%2002747%2006-10%20\(2\)\\_tcm26-120873.pdf](http://www.uwv.nl/Images/AG110%2002747%2006-10%20(2)_tcm26-120873.pdf)
- UWV (2012). *Memo loondispensatie. Wajongers aan het werk met loondispensatie*. Retrieved March 26, 2014, from [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV\\_Memo\\_loondispensatie\\_def.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Memo_loondispensatie_def.pdf)
- UWV (2013). *Feiten en cijfers over de Wajong*. Retrieved February 18, 2014, from [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten\\_en\\_cijfers\\_over\\_de\\_Wajong\\_20130718.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten_en_cijfers_over_de_Wajong_20130718.pdf)
- UWV (2014-a). *Ingekochte re-integratiedienstverlening Wajong*. Retrieved May 16, 2014, from <http://www.nautus.nl/getFile.aspx?tabelnaam=media&id=655&connstring=user&veldnaam=media&naam=titel>
- UWV (2014-b) *Jobcoach*. Retrieved March 23, 2014, from [http://www.uwv.nl/werkgevers/ik\\_neem\\_een\\_werknemer\\_met\\_uitkering\\_in\\_dienst/ik\\_heb\\_een\\_werknemer\\_met\\_een\\_uitkering\\_in\\_dienst/jobcoach.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/ik_heb_een_werknemer_met_een_uitkering_in_dienst/jobcoach.aspx)
- UWV (2014-c). *Monitor Arbeidsparticipatie 2013. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Retrieved March 26, 2014, from [http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis\\_onderzoeken/arbeidsmarktinformatie/UWV\\_Monitor\\_Arbeidsparticipatie\\_2013.aspx](http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis_onderzoeken/arbeidsmarktinformatie/UWV_Monitor_Arbeidsparticipatie_2013.aspx)
- UWV (2014-d). *Wajong-uitkering: hoe hoog is mijn Wajong-uitkering?* Retrieved March 24, 2014, from [http://www.uwv.nl/particulieren/algemeen/veelgestelde\\_vragen\\_wajong.aspx#item2](http://www.uwv.nl/particulieren/algemeen/veelgestelde_vragen_wajong.aspx#item2)

UWV (2014-e). *Wat houdt de Participatiewet in?* Retrieved February 18, 2014, from <http://www.uwv.nl/Particulieren/themadossiers/participatiewet/index.aspx>

UWV (2014-f). *Wat is UWV?* Retrieved March 23, 2014, from [http://www.uwv.nl/OverUWV/wat\\_is\\_uwv/index.aspx](http://www.uwv.nl/OverUWV/wat_is_uwv/index.aspx)

Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2010). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Hoofddorp: Boom Lemma uitgevers.

Vos, E. de, & Andriessen, S. (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden: eindrapportage studie eerste jaar*. Hoofddorp: TNO.

Werkmans (2014). *Jobcarving*. Retrieved March 28, 2014, from <http://www.werkmans.nl/werkmans-en-u/jobcarving/>

Wissink, C., Mallee, L. & Leer, M. van (2009). *Ervaringen van werkgevers met Wajongeren: onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers*. Raad voor Werk en Inkomen.

Zorghulpatlas (2014). *Participatiewet*. Retrieved February 21, 2014, from <http://www.zorghulpatlas.nl/participatiewet-vervangt-wet-werken-naar-vermogen/>

## ***Bijlage 1 - Definities***

### *Arbeidsdeskundige van UWV*

De arbeidsdeskundige van het UWV bekijkt welke arbeidsmogelijkheden een Wajonger heeft. Zij onderzoeken wat voor arbeid een Wajonger kan verrichten en wat hiermee verdiend kan worden. De arbeidsdeskundige kiest drie soorten werk wat een Wajonger zou kunnen uitvoeren en wat verdiend zou kunnen worden. Dit zijn geen feitelijke vacatures (UWV: Arbeidsdeskundigen, 2010).

Verder bepaalt een arbeidsdeskundige ook de mate van arbeidsongeschiktheid van een persoon. Dit arbeidsongeschiktheidspercentage bepaalt in welke klasse van arbeidsongeschiktheid een Wajonger valt en hoe hoog de uitkering is. Voor de uitkering wordt uitgegaan van het WML wat voor de leeftijd van de persoon bepaald is. Deze berekening wordt op basis van een voorbeeld uitgelegd:

*John zou € 1.000 kunnen verdienen als hij gezond was. Door zijn ziekte kan hij nog maar €600 verdienen. Hij kan dus € 400 minder verdienen. Dit is 40% minder dan iemand die gezond is. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is 40%. Dat percentage valt in de klasse 35 tot 45%. Zijn Wajong-uitkering is daarom 28% van het minimumloon. (UWV: Wajong-uitkering, 2014).*

### *Duurzame arbeidsrelatie*

Met dit begrip wordt een arbeidsrelatie bedoeld die langdurig is en aan zo min mogelijk conflicten onderhevig is (Van Dale, 2014). Verder komt een arbeidsrelatie tot stand wanneer tussen werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst is getekend (Encyclo, 2014). Een Wajonger blijft in deze situatie dus voor een langere tijd bij een werknemer in dienst. Holwerda et al. (2012) gebruikten in hun onderzoek de term duurzame arbeidsrelatie wanneer een Wajonger minimaal 6 maanden en/of voor minimaal 12 maanden aangesloten in dienst is bij een reguliere werkgever.

### *Jobcarving*

Bij jobcarving worden taken uit een functie (of verschillende functies) samengesteld tot een pakket die aansluiten bij vaardigheden en capaciteiten van de Wajonger. Op deze manier wordt een functie gecreëerd die past bij de Wajonger (Werkmans, 2014).

### *Jobcoach*

Een jobcoach is een persoon die een Wajonger begeleidt naar een baan en/of de Wajonger helpt in het behouden van een baan. Een jobcoach helpt bijvoorbeeld bij het inwerken van de Wajonger bij de werkgever. Verder ondersteunt een jobcoach ook de werkgever in de begeleiding van de Wajonger. Zo voorkomen of verhelpen jobcoaches conflictsituaties die tijdens de arbeidsrelatie kunnen ontstaan voorkomt (Aarts et al., 2008).

Het UWV werkt samen met jobcoach-organisaties om een jobcoach toe te kennen aan een Wajonger. Een Wajonger ontvangt alleen begeleiding wanneer hij minimaal 35 procent van het WML verdient en een dienstverband heeft van meer dan 12 uur. De begeleiding

verminderd naarmate de Wajonger langer in dienst is bij de werkgever (UWV: Jobcoach, 2014).

### *Loondispensatie*

Een Wajonger kan door zijn arbeidsbeperking wellicht niet de volledige arbeidsproductie opleveren die een werknemer zonder arbeidsbeperking kan leveren. Om hier geen financiële schade door op te lopen kan een werkgever loondispensatie aanvragen. Een werkgever kan een Wajonger dan minder dan het WML betalen mits zijn arbeidsproductiviteit ook lager is. Het UWV betaalt dan het verschil tussen dit loon en het WML uit. Op deze manier ontvangt een Wajonger toch het minimale loon voor zijn functie, wat de werkgever betaalt voor de arbeidsproductie van de arbeidsbeperkte en het WML. Na invoering van de Participatiewet wordt loondispensatie, loonkostendispensatie (UWV: Memo loondispensatie, 2012).

### *Participatiewet*

De Participatiewet wordt verwacht in te gaan op 1 januari 2015. Met de invoering van de Participatiewet wil de overheid de toegang tot de arbeidsmarkt voor arbeidsbeperkten vergemakkelijken. Doelstelling van de wet is dan ook om zoveel mogelijk mensen te laten participeren in de samenleving. De wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

Na invoering van de wet worden gemeenten verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Zij worden verantwoordelijk voor de Wajongeren die dan instromen. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de huidige groep Wajongeren. Deze groep behoudt hun uitkering van 70-75 van het WML. De nieuwe groep Wajongeren krijgt een bijstandsuitkering, dit is 50 procent van het WML voor een alleenstaande (Berenschot, 2013).

### *UWV*

Het UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de landelijke werknemersverzekeringen als de WW, Wajong en WAO). Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan maar voert zijn taak uit in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het UWV kent vier kerntaken, dit zijn:

1. Het ondersteunen en stimuleren in het vinden van werk voor hun klanten of aan het werk te blijven. Hierbij werken zij samen met gemeenten en private partijen. Ook ondersteunen zij werkgevers in het vinden van werknemers.
2. Een indicatiestelling volgens criteria na ziekte en arbeidsongeschiktheid voor re-integratie en participatiemogelijkheden.
3. Het verzorgen en uitkeren van uitkeringen wanneer werken niet of niet direct mogelijk is
4. Het beheren van gegevens zodat een klant maar een keer zijn gegevens aan de overheid hoeft te verstrekken.

Na invoering van de Participatiewet zal een deel van de taken van het UWV over worden geheveld naar gemeenten (UWV: wat is UWV?, 2014).

### *Wajonger*

Een Wajonger is een persoon die al op jonge leeftijd een lichamelijke beperking, chronische ziekte, verstandelijke beperking, zintuigelijke beperking en een psychische en/of gedragsbeperking heeft. Deze beperkingen kunnen er toe leiden dat een persoon niet of minder goed in staat is om arbeid te verrichten (Holwerda et al., 2012). Deze personen tussen de 18 en 65 jaar hebben recht op de Wajonguitkering wanneer zij

- zijn geboren met een beperking of voor hun 17<sup>e</sup> levensjaar arbeidsongeschikt zijn geraakt.
- of voor hun 30<sup>e</sup> levensjaar tijdens hun school/studietijd voor minstens 20 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.



## ***Bijlage 2 – Overzicht respondenten in de interviews***

In tabel 2 is een overzicht weergegeven van de verschillende respondenten in de interviews. Na hun naam is de functie of positie in het veld omschreven.

Tabel 7: Overzicht respondenten interviews

Meneer M.	Jobcoach die zelf ook Wajong gerechtigd is
Mevrouw de W.	Landelijke coördinator voor werkgevers van een intermediaire organisatie
Meneer K.	Manager personeelszaken van een vakbond
Meneer P.	Manager werkgeversdiensten UWV
Mevrouw H.	Adviseur werkgeversdiensten UWV
Mevrouw C.	Arbeidsdeskundige UWV
Meneer S.	Werkgever met arbeidsbeperking
Meneer Z.	Werkgever
Mevrouw H.L.	Wajonger
Meneer K.N.	Wajonger

### ***Bijlage 3 - Topic lijst***

Hieronder is de topic lijst bijgesloten die gebruikt is tijdens de interviews. Deze topic lijst dient als basis. De topic lijsten zijn aangepast aan de verschillende respondenten.

#### *Introductie*

- Doel -> bedankt uitnodiging, iets over mijzelf
- Onderwerp -> arbeidsplaatsingsproces en duurzame arbeidsrelatie
- Proces -> uitwerking van interview ontvangt u

#### *Werkzaamheden van geïnterviewde*

- Wat voor werkzaamheden verricht u?
- Wat houdt de begeleiding in van Wajonger/ uw cliënt? Hoe begeleidt u hem/haar?
- Ontstaan er problemen? Wat gaat makkelijk en wat niet?

#### *Arbeidsplaatsing (in algemeen)*

- Hoe in zijn werking?
  - Wie benaderd wie? UWV/sociale dienst/werkgeversservicepunt de werkgever? Of is dit andersom?
  - Hoe vindt de matching plaats? -> Koppeling tussen werknemer en werkgever:  
- Belang van attitude/houding van werkgever van belang? Maatschappelijk verantwoord werken, eerdere ervaring, andere factoren
  - Toepassing van ondersteuning? -> proefplaatsing, jobcoach, is loondispensatie een stimulans? Andere vormen van ondersteuning?
  - Succesverhaal/ niet succes verhaal en waar door kwam dit?
- Wat gaat goed?
- Wat gaat fout?
- En wat kan hier in worden verbeterd?

#### *Duurzame arbeidsrelatie*

- Wajongeren niet langdurig bij werkgever in dienst -> oorzaken?
  - Hoe is de arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger?
  - Welke problemen?
  - Wat bevordert dit een arbeidsrelatie/hoe komt deze tot stand?:  
- belang van attitude/houding collega's en werkgever, eerdere ervaringen, begeleiding jobcoach, andere factoren
  - Wat gaat wel goed?

#### *Algemeen*

- Wat heeft een Wajonger en een werkgever nodig voor een goede arbeidsplaatsing?
- Wat heeft een Wajonger en een werkgever nodig voor een totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie (hoe voorkomen dat een contract niet verlengd wordt)

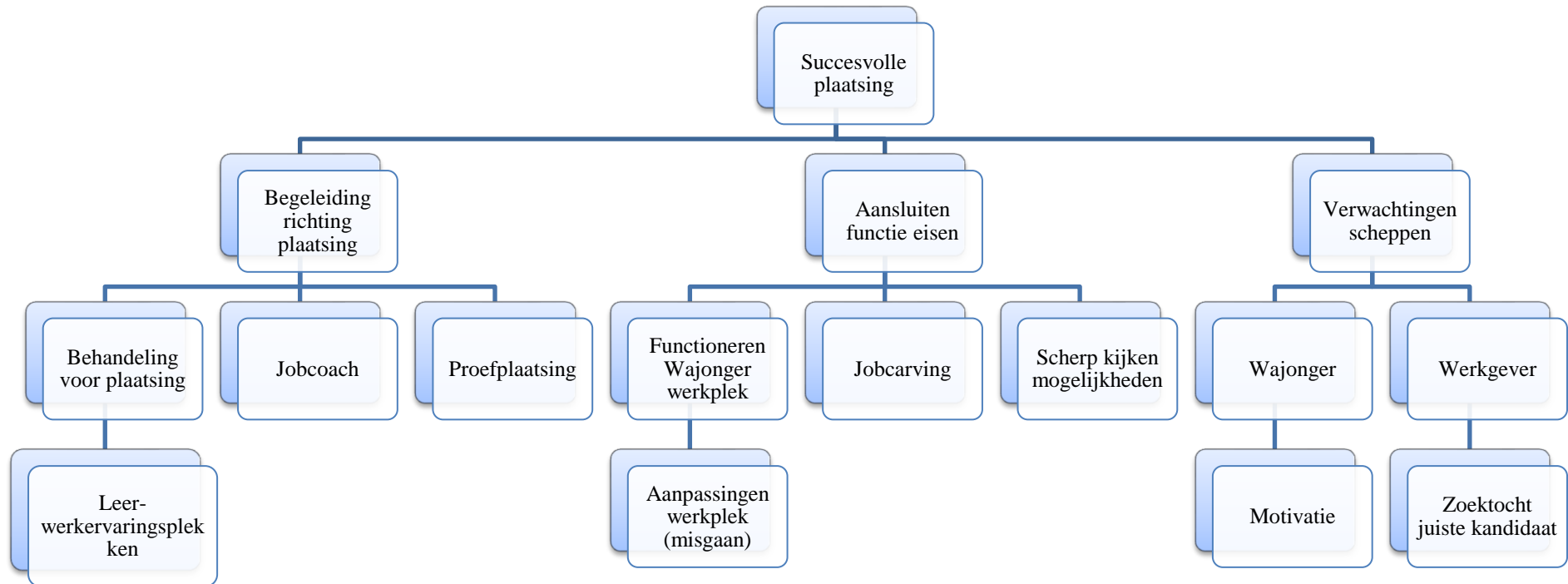
#### *Afsluiten*

- Hartelijk dank
- Ontvangt uitwerking
- Andere vervolgspraken

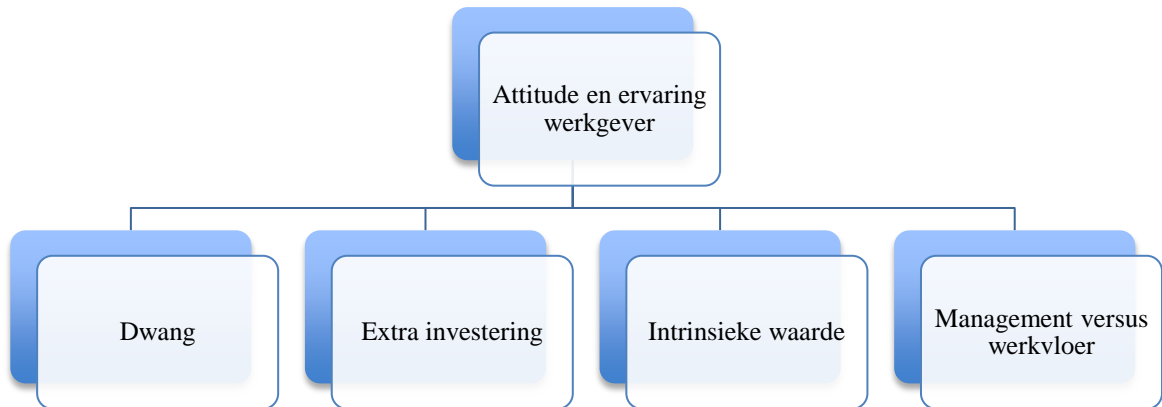
## Bijlage 4 – Codeboom

Hieronder zijn de codebomen weergegeven die zijn gemaakt tijdens de analyses van de interviews. Deze codebomen zijn gebruikt om de resultaten van de interviews te schrijven.

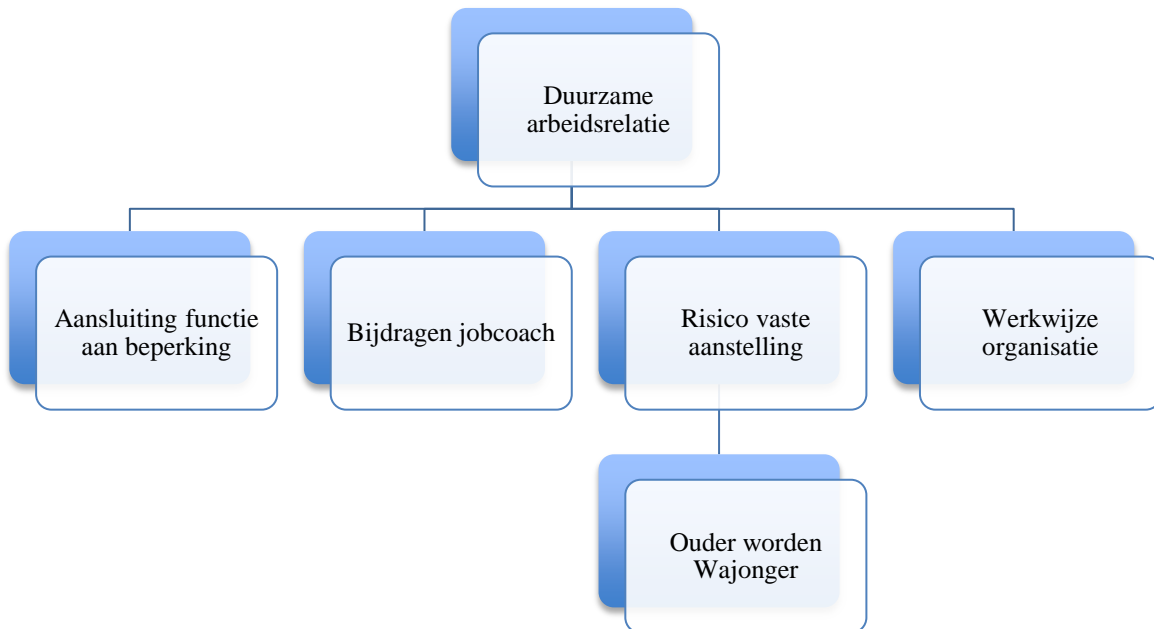
### Codeboom Succesvolle plaatsing



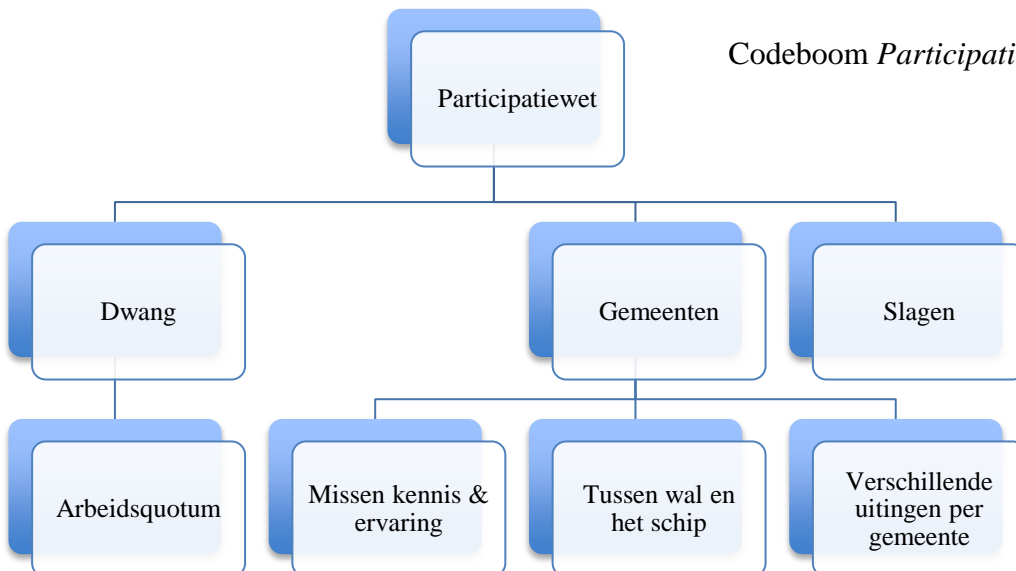
Codeboom *Attitude en ervaring werkgever*



Codeboom *Duurzame arbeidsrelatie*



Codeboom *Participatiewet*



## ***Bijlage 5 – Enquête***

In deze bijlage is de enquête opgenomen. Deze enquête is verspreid onder jobcoaches en behoort tot de kwantitatieve onderzoeksmethoden. Er zijn drie verschillende versies van de enquête verspreid. Deze versies verschillen alleen tijdens de scenario's waarin de Wajongers zijn beschreven. Om deze reden zijn de verschillende scenario's ook hieronder weergegeven.

Beste jobcoach,

In het kader van mijn afstudeerthesis verricht ik onderzoek naar de succes en faalfactoren van de arbeidsplaatsing en de duurzame arbeidsrelatie van Wajongers bij een reguliere werkgever. Dit onderzoek is nu extra van belang met de participatiewet die (mogelijk) in 2015 van kracht wordt.

Deze enquête is gericht aan Jobcoaches omdat zij het meeste zicht hebben op de plaatsingspraktijk van een Wajonger bij een reguliere werkgever. Mijn vraag aan u is of u deze enquête wilt invullen. Het invullen van de enquête duurt ongeveer 10-15 minuten. Uw antwoorden worden anoniem verwerkt, met de grootst mogelijk zorg behandeld en alleen voor dit onderzoek gebruikt.

Heeft u vragen, tips of op- en aanmerkingen? Of wilt u na afronding van mijn thesis de bevindingen ontvangen? Mailt u dan naar [n.m.strieker@students.uu.nl](mailto:n.m.strieker@students.uu.nl)

Hartelijk dank voor het invullen.

Met vriendelijke groet,

Nadia Strieker

Master student Vraagstukken van Beleid en Organisatie (Sociologie) aan de Universiteit Utrecht.

### *Algemene gegevens*

1. Voor welke organisatie werkt u?
  
2. Hoe lang bent u werkzaam als Jobcoach?  
0 Minder dan 1 jaar  
0 Tussen 1 en 5 jaar  
0 Tussen 5 en 10 jaar  
0 Tussen 10 en 15 jaar  
0 Langer dan 15 jaar

3. Bent u zelf betrokken bij het plaatsingsproces van Wajongers?

- Nooit
- Soms
- Vaak
- Altijd

4. Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- Primair onderwijs
- Voortgezet Speciaal Onderwijs
- VBO, MAVO, VMBO
- MBO, KMBO
- HAVO/VWO
- HBO/Universiteit

5. Hoeveel Wajongers begeleidt u op jaarbasis?

*Cliënten bestand*

*De volgende vragen gaan over de Wajongers in uw cliënten bestand.*

6. De meeste Wajongers die ik begeleid hebben minstens de volgende opleiding afgerond;

- Primair onderwijs
- Voortgezet Speciaal Onderwijs
- VBO, MAVO, VMBO
- MBO, KMBO
- HAVO/VWO
- HBO/Universiteit

7. De meeste Wajongers die ik begeleid, hebben een Wajong indicatie vanwege:

- Ontwikkelingsstoornissen
- Psychiatrische ziektebeelden
- Somatische ziektebeelden
- Co morbiditeit

8. De meeste Wajongers in mijn bestand begeleid ik

- minder dan 1 uur in de week
- 1 tot 2 uur in de week
- 2 tot 3 uur in de week
- 3 tot 4 uur in de week
- 4 tot 5 uur in de week
- meer dan 5 uur in de week

*Verschillende scenario's*

*Hieronder volgen verschillende vragen waarin scenario's worden geschetst voor het plaatsen van een Wajonger. Aan u de vraag welke kandidaat het meeste kans heeft op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie met de werkgever.*

9. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze werkgever heeft eerdere ervaring gehad met het in dienst hebben van Wajongeren. Voordat deze man begon bij de werkgever is jobcarving toegepast. De motivatie van de man om te werken is hoog. Een jobcoach begeleidt de man.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar die blind is wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze werkgever heeft geen eerdere ervaring gehad met het in dienst hebben van Wajongeren. Voordat deze man begon bij de werkgever is jobcarving toegepast. De man heeft weinig motivatie om aan het werk te gaan. Een jobcoach begeleidt de man.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

10. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze werkgever heeft geen eerdere ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De man heeft weinig motivatie om aan het werk te gaan maar wordt wel begeleid door een jobcoach. Er is geen jobcarving toegepast.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar die blind is, wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft geen eerdere ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De motivatie van de man om te werken is hoog. Er is geen jobcarving toegepast maar wel begeleiding vanuit een jobcoach.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

11. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is. Deze man is geplaatst bij een werkgever in de zorg die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Deze man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach maar voordat hij ging werken is wel jobcarving toepast. De motivatie van de man om te werken is hoog.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme en hij wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man is geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. De motivatie van de man om te werken is hoog. Er is geen jobcarving toegepast maar wel begeleiding vanuit een jobcoach.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

12. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is en hij wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. Voordat de man aan het werk ging is jobcarving toegepast. De man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach en zijn motivatie om aan het werk te gaan is laag.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme die wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft geen ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De man ontvangt begeleiding van een jobcoach maar er is geen jobcarving toegepast. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.



Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

*Deze vraag alleen stellen voor Jobcoaches die betrokken zijn bij het matchingsproces tussen een werkgever en een Wajonger*

13. Wat zijn de drie belangrijkste factoren om een plaatsing tot stand te brengen voor een Wajonger (geef een top 3 weer waarbij 1: de belangrijkste factor weergeeft, tot 3 een minder belangrijke factor weergeeft):

- 0 eerdere ervaring werkgever met de doelgroep
- 0 intentie werkgever om Wajonger aan te nemen
- 0 loondispensatie
- 0 inspanningen jobcoach
- 0 het opleidingsniveau Wajonger
- 0 mogelijkheid tot proefplaatsing
- 0 eerder werkervaring Wajonger
- 0 motivatie Wajonger
- 0 toepassing van Jobcarving
- 0 de beperking van de Wajonger
- 0 capaciteiten en vaardigheden Wajonger
- 0 anders namelijk.....

14. Wat zijn de drie belangrijkste factoren voor een duurzame plaatsing voor een Wajonger (geef een top 3 weer waarbij 1 de belangrijkste factor weergeeft, tot 3 een minder belangrijke factor weergeeft):

- 0 eerdere ervaring werkgever met de doelgroep
- 0 houding en draagvlak van/onder collega's ten opzichte van Wajonger
- 0 loondispensatie
- 0 inspanning jobcoach
- 0 motivatie werkgever
- 0 het opleidingsniveau Wajonger
- 0 eerder werkervaring Wajonger
- 0 motivatie Wajonger
- 0 de ernst van de aandoening Wajonger
- 0 financiële ruimte voor contract verlening

0 voert de Wajonger de arbeidstaken goed uit

0 anders namelijk.....

15. Hoe vaak groeit een succesvolle arbeidsplaatsing uit tot een duurzame arbeidsrelatie tussen werkgever en Wajonger?

0 Nooit

0 Soms

0 Vaak

0 Regelmatig

0 Altijd

*U bent bijna aangekomen bij de laatste vragen in deze enquête. Bij de laatste vragen wordt er gevraagd naar uw mening met betrekking tot de arbeidsplaatsing en de totstandkoming van een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een werkgever.*

16. Wat zijn volgens u de grootste barrières tijdens een *arbeidsplaatsing* van een Wajonger bij een reguliere werkgever?

17. Wat zijn volgens u de grootste barrières tijdens *de totstandkoming* van een duurzame arbeidsrelatie van een Wajonger bij een reguliere werkgever?

18. Op welke manieren kan een duurzame arbeidsrelatie tussen een Wajonger en een werkgever worden opgebouwd?

19. Kunt u een succesvolle arbeidsplaatsing omschrijven waar tussen de Wajonger en werkgever een duurzame arbeidsrelatie is opgebouwd?

20. Kunt u een niet succesvolle arbeidsplaatsing van een Wajonger omschrijven?

21. In hoeverre spelen eerdere ervaringen van een werkgever met Wajongeren in het arbeidsplaatsingsproces een rol?

22. In hoeverre spelen eerdere ervaring(en) van een werkgever met Wajongeren in de totstandkoming van een duurzame arbeidsplaatsingsproces een rol?

23. Hoe ziet u de kansen van WAJONGERS om bij reguliere werkgevers aan de slag te gaan met het oog op de (mogelijke) komst van de Participatiewet? Wat moet er anders?

Hartelijk dank voor het invullen van deze enquête!

## **Scenario's uit enquête 2**

*Hieronder volgen verschillende vragen waarin scenario's worden geschetst voor het plaatsen van een Wajonger. Aan u de vraag welke kandidaat het meeste kans heeft op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie met de werkgever.*

1. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** een man van 29 jaar oud met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft geen ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De motivatie van de man om te werken is hoog. Er is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar oud die blind is, wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De man ontvangt begeleiding door een jobcoach maar zijn motivatie om te werken is laag. Er is geen jobcarving toegepast.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

2. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** een man van 29 jaar oud die blind is, wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft geen ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De man ontvangt begeleiding van een jobcoach en er is jobcarving toegepast. De motivatie van de man om aan het werk te gaan is hoog.

**Wajonger B)** een man van 29 jaar oud met autisme wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De motivatie van de man om aan het werk te gaan is hoog. Maar hij ontvangt geen jobcoach begeleiding en er is geen jobcarving toegepast.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

3. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is, wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft geen ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is jobcarving toegepast. De man heeft weinig motivatie om te gaan werken en ontvangt geen begeleiding van een jobcoach.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. De werkgever heeft ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren. De man ontvangt begeleiding via een jobcoach en zijn motivatie om te werken is hoog. Er wordt geen jobcarving toegepast.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

4. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die geen ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is jobcarving toegepast maar de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst

hebben van Wajongeren. Er is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is laag.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

### ***Scenario's uit enquête 3***

*Hieronder volgen verschillende vragen waarin scenario's worden geschetst voor het plaatsen van een Wajonger. Aan u de vraag welke kandidaat het meeste kans heeft op een succesvolle plaatsing en een duurzame arbeidsrelatie met de werkgever.*

1. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die geen ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is laag.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die geen ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Er is jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing    0 duurzame arbeidsrelatie    0 geen van beide    0 beide

2. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die geen ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is laag.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar die blind is en hij wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Er is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

3. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is jobcarving toegepast en de man ontvangt begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar die blind is, wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Er is geen jobcarving toegepast en de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

4. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Hier is geen jobcarving toegepast maar de man ontvangt wel begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is hoog.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme die geplaatst wordt bij een werkgever in de zorg. Deze man wordt geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Er is jobcarving toegepast maar de man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach. De motivatie van de man om te gaan werken is laag.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

succesvolle plaatsing    duurzame arbeidsrelatie    geen van beide    beide

Wajonger B

succesvolle plaatsing    duurzame arbeidsrelatie    geen van beide    beide

## ***Bijlage 6 – Representativiteit jobcoaches***

In deze bijlage worden de tabellen weergegeven uit dit onderzoek en uit het evaluatie onderzoek naar jobcoaches (van Aarts et al., 2008). Deze twee onderzoeken worden op bepaalde kenmerken vergeleken om de representativiteit van de jobcoaches in dit onderzoek weer te geven.

Tabel 8: Overzicht achtergrondinformatie jobcoaches

	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Hoe lang bent u werkzaam als jobcoach?</i>	47	1	5	3.2	1.1
<i>De meeste Wajongeren in mijn bestand begeleid ik (aantal uur in de week)</i>	47	1	6	2.2	1.0

De vraag: ‘Hoe lang bent u werkzaam als jobcoach?’ is onderverdeeld in de categorieën: 1 = minder dan 1 jaar, 2 = tussen 1 en 5 jaar, 3 = tussen 5 en 10 jaar, 4 = tussen 10 en 15 jaar en 5 = langer dan 15 jaar.

De volgende vraag: ‘De meeste Wajongers in mijn bestand begeleid ik’ is onderverdeeld in de volgende categorieën: 1 = minder dan 1 uur in de week, 2 = 1 tot 2 uur in de week, 3 = 2 tot 3 uur in de week, 4 = 3 tot 4 uur in de week, 5 = 4 tot 5 uur in de week en 6 = meer dan 5 uur in de week (zie tabel 8).

Zoals in tabel 9 is weergegeven zijn de respondenten gemiddeld tussen de 5 en 10 jaar werkzaam als jobcoach (N= 172, Mean= 3.2, SD= 1.1) en begeleiden zij de Wajongeren gemiddeld ongeveer 1 tot 2 uur in de week (N= 172, Mean= 2.2, SD= 1,0).

Tabel 9: Overzicht achtergrondinformatie jobcoaches

	Frequentie	Percent
<i>Wat is uw hoogst genoten opleiding?</i>		
MBO, KMBO	2	4.3
HAVO/VWO	4	8.5
HBO/Universiteit	41	87.2
Total	47	100
<i>Bent u zelf betrokken bij het plaatsingsproces?</i>		
Nooit	3	6.4
Soms	8	17.0
Vaak	11	23.4
Altijd	25	53.2
Total	47	100



*De meeste Wajongeren die ik begeleid, hebben minstens de volgende opleiding:*

Primair onderwijs	8	17.0
Voortgezet speciaal onderwijs	20	42.6
VBO, MAVO, VMBO	11	23.4
MBO, KMBO	1	2.1
HAVO/VWO	2	4.3
HBO/Universiteit	1	2.1
Total	43	91.5
System	4	8.5
	47	100

*De meeste Wajongeren die ik begeleid, hebben een Wajong indicatie vanwege:*

Ontwikkelingsstoornissen	21	44.7
Psychiatrische ziektebeelden	18	38.3
Somatische ziektebeelden	2	4.3
Co-morbiditeit	2	4.3
Total	43	91.5
System	4	8.5
	47	100

Uit tabel 9 blijkt dat verreweg de meeste jobcoaches een opleiding van HBO of universitair niveau hebben afgerond (N= 47, Freq= 41, percent= 87.2). Van de ondervraagde jobcoaches is ruim driekwart ‘vaak’ of ‘altijd’ betrokken bij het plaatsingsproces (N= 47, Freq= 36, percent= 76.6).

Verder hebben de meeste Wajongeren die de jobcoaches begeleiden een opleiding in het Voortgezet Speciaal Onderwijs behaald (N= 47, Freq= 20, percent= 42.6). En hebben de meeste Wajongeren een Wajong indicatie vanwege een ontwikkelingsstoornis (N= 47, Freq= 21, percent= 44.7) of een psychiatrisch ziektebeeld (N=47, Freq= 18, percent= 38.3) en een Wajongindicatie vanwege een ontwikkelingsstoornis (N= 172, Mean= nvt SD= 0.8).

Tabel 10: Jobcoach evaluatie

<i>Hoogst genoten opleiding</i> N = 191	Frequentie	Percentage
VSO (MLK, ZMLK) praktijkschool	107	56.0
LO/VMBO/VBO	51	26.7
MBO/HBO/WO	29	15.2
Anders	4	2.1
Total		100

<i>Beperking van Wajonger</i> N = 191		Percentage
Psychisch (ook ontwikkelingsstoornis)	141	73.8
Overig (niet elders geclassificeerde aandoeningen)	30	15.7
Neurologisch	12	6.3
Horen	4	2.1
Anders	4	2.1
<i>Begeleiding van jobcoach</i> N = 230		
In begeleidingsuren per maand		9.2

Bron: Evaluatie jobcoaching door Aarts, van Hout, Thijs & Visscher (2008).

## ***Bijlage 7 – Vignettenmethode***

In deze bijlage zijn de variatie in de factoren opgenomen en een voorbeeld scenario hoe de vignetten in de enquête zijn opgenomen.

Tabel 11: Factoren en hun variatie

<b>1. Beperking</b>	
Autisme	Blind
<b>2. Eerder ervaring werkgever met Wajongeren</b>	
Veel	Weinig
<b>3. Begeleiding van jobcoach</b>	
Wel begeleiding	Geen begeleiding
<b>4. Toepassing van jobcarving</b>	
Wel jobcarving	Geen jobcarving
<b>5. Motivatie van Wajonger om te werken</b>	
Hoog	Weinig

Afbeelding 1: Een voorbeeld van een scenario in de vignetten gebruikt in de enquête

11. Stel u krijgt twee Wajongers te begeleiden bij een werkgever. U weet weinig van hen behalve het volgende:

**Wajonger A)** is een man van 29 jaar die blind is. Deze man is geplaatst bij een werkgever in de zorg die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. Deze man ontvangt geen begeleiding van een jobcoach maar voordat hij ging werken is wel jobcarving toepast. De motivatie van de man om te werken is hoog.

**Wajonger B)** is een man van 29 jaar met autisme en hij wordt geplaatst bij een werkgever in de zorg. Deze man is geplaatst bij een werkgever die ervaring heeft met het in dienst hebben van Wajongeren. De motivatie van de man om te werken is hoog. Er is geen jobcarving toegepast maar wel begeleiding vanuit een jobcoach.

Kruis aan welke Wajonger de meest succesvolle arbeidsplaatsing naar verwachting krijgt en of een duurzame arbeidsrelatie kan ontstaan.

Wajonger A

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

Wajonger B

0 succesvolle plaatsing   0 duurzame arbeidsrelatie   0 geen van beide   0 beide

## Bijlage 8 – Operationalisatie van de variabelen

In deze bijlage zijn de onafhankelijke en afhankelijke variabelen weergegeven

Tabel 12: Onafhankelijke variabelen

<i>Vignetten</i>	<i>Keuze Wajonger (A of B)</i>	<i>Frequentie</i>
<b>Ervaring werkgever</b> N= 188	-1) A werkgever weinig ervaring en B werkgever veel ervaring	76
	0) A en B werkgever gelijke ervaring	80
	1) A werkgever veel ervaring en B werkgever weinig ervaring	32
<b>Beperking Wajonger</b> N= 188	-1) A Blind en B autisme	109
	0) A en B gelijke beperking	16
	1) A autisme en B Blind	63
<b>Toepassing jobcarving</b> N= 188	-1) A geen jobcarving en B wel jobcarving	32
	0) A en B gelijke jobcarving	78
	1) A wel jobcarving en B geen jobcarving	78
<b>Begeleiding jobcoach</b> N= 188	-1) A geen begeleiding jobcoach en B wel begeleiding jobcoach	62
	0) A en B gelijke begeleiding jobcoach	79
	1) A begeleiding jobcoach en B geen begeleiding jobcoach	47
<b>Motivatie Wajonger</b> N= 188	-1) A lage motivatie en B hoge motivatie	79
	0) A en B gelijke motivatie	47
	1) A hoge motivatie en B lage motivatie	62

Tabel 13: Afhankelijke variabelen

<i>Afhankelijke variabele</i>	<i>Operationalisatie</i>	<i>Frequentie</i>
<b>Succesvolle plaatsing</b> (succesvplaatsingD) N = 63	0 = Keuze Wajonger B	41
	1 = Keuze Wajonger A	22
<b>Duurzame arbeidsrelatie</b> (duurzplaatsingD) N = 54	0 = Keuze Wajonger B	26
	1 = Keuze Wajonger A	28

