

MASTERTHESIS ARBEID, ZORG EN PARTICIPATIE



MENSEN MET EEN ERNSTIGE PSYCHIATRISCHE AANDOENING ALS ONDERDEEL VAN DE BEROEPSBEVOLKING

EEN KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR DE SUCCES- EN FAALFACTOREN DIE VAN INVLOED
ZIJN OP DE INZETBAARHEID VAN DE EPA GROEP

GOEDHART, N.A. (NICO)
Universiteit Utrecht | Master AZP

Colofon

Titel	Mensen met een ernstige psychiatrische aandoening als onderdeel van de beroepsbevolking
Auteur	N.A. (Nico) Goedhart, 5614503
Contactgegevens	n.a.goedhart@students.uu.nl +31 (0) 6 252 37 970
Begeleidende docent	dr. R.J.T. (René) van Rijsselt
Tweede beoordelaar	dr. M.J.M (Marcel) Hoogenboom
Masterthesis	Arbeid, zorg en participatie (AZP) Faculteit Sociale Wetenschappen Universiteit Utrecht
Plaats	Utrecht
Datum	01 juli 2016

Aanbevolen referentie naar dit onderzoek:

Goedhart, N.A. (2016). Mensen met een ernstige psychiatrische aandoening als onderdeel van de beroepsbevolking: een kwalitatief onderzoek naar de succes- en faalfactoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van de EPA groep. Masterthesis Universiteit Utrecht

Samenvatting

Jobcoaches die gebruik maken van het individuele plaatsing en steun (IPS) model om mensen met een ernstige psychiatrische aandoening (EPA) te ondersteunen bij de re-integratie in het reguliere arbeidsproces slagen er onvoldoende in om de EPA groep naar betaald werk te leiden. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te bieden in de succes- en faalfactoren die van invloed zijn om de EPA groep succesvol naar betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt te leiden en ze te behouden.

In dit onderzoek zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen bij twintig jobcoaches van dertien organisaties voor geestelijke gezondheidszorg in Nederland aan de hand van een topiclijst. De onderzoeksgroep is benaderd via LinkedIn. De interviews zijn gecodeerd en geanalyseerd met NVivo.

Uit de resultaten is geconcludeerd dat de volgende factoren bijdragen aan succesvolle inzetbaarheid van de EPA groep: samenwerkingsverbanden, uitgebreid werkgeversnetwerk, openlijk vertellen over de psychiatrische stoornis, sociaal netwerk, omgaan met de symptomen van de psychiatrische stoornis, motivatie en de Participatiewet. De factoren die de inzetbaarheid van de EPA groep belemmeren zijn: aanbod banen in de arbeidsmarkt, psychiatrische stoornis, negatief zelfbeeld, financiering IPS trajecten en het doelgroepregister. Tot slot zijn er een aantal facetten die zowel invloed hebben op de succes- als faalfactoren. Dit zijn de houding van het multidisciplinair team, werkgevers, collega's en sociodemografische kenmerken.

Naar aanleiding van de resultaten, conclusie en discussie zijn de belangrijkste aanbevelingen dat jobcoaches lid moeten worden van een Business Network International. Daarnaast kunnen jobcoaches het hulpmiddel Conceal or Reveal gebruiken om de EPA groep te stimuleren openlijk te vertellen over de psychiatrische aandoening op de werkplek. Vervolgonderzoek moet aandacht besteden aan het nader exploreren van de succes-en faalfactoren door werkgevers en de EPA groep te interviewen.

Trefwoorden: *Ernstige psychiatrische aandoening, Inzetbaarheid, Arbeidsparticipatie, Jobcoach, IPS model, Betaalde banen, Arbeidsmarkt*

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	4
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	6
2.1 Inzetbaarheid	6
2.2 Supported employment	7
2.3 Individueel plaatsing en steun model	7
2.4 IPS Jobcoach	9
2.5 Kenmerken EPA groep.....	10
2.6 Betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt	10
Hoofdstuk 3: Vraagstelling	12
3.1 Hoofdvraag.....	12
3.2 Deelvragen	12
3.3 Relevantie van het onderzoek	12
3.4 ASW-verantwoording	13
Hoofdstuk 4: Onderzoeksopzet	14
4.1 Type onderzoek	14
4.2 Onderzoekspopulatie	14
4.3 Dataverzamelmethode	14
4.4 Operationalisering concepten.....	15
4.5 Analysemethode	15
4.6 Kwaliteitscriteria	15
Hoofdstuk 5: Onderzoeksresultaten	17
5.1 Elementen IPS model en werkzaamheden jobcoach.....	17
5.2 Kenmerken EPA groep.....	19
5.3 Betaalde banen en sociale regelingen.....	22
Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie.....	25
6.1 Conclusie.....	25
6.1 Discussie.....	27
6.3 Methodologische reflectie	28
6.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek en praktijk	29
Literatuurlijst.....	31
Bijlagen	34

Hoofdstuk 1: Inleiding

Er zijn in Nederland naar schatting 281.000 mensen met een ernstige psychiatrische aandoening (EPA), oftewel 1,7 procent van de totale bevolking (Delespaul et al., 2013). De term EPA wordt gehanteerd als er sprake is van een langdurige psychiatrische stoornis die gepaard gaat met ernstige beperkingen in het sociaal en/of maatschappelijk functioneren. Hierdoor heeft een meerderheid van de EPA groep een flinke achterstand in verschillende levensdomeinen, zoals op het gebied van werk en sociale contacten (Olij & de Haan, 2009). Dit onderzoek spitst zich toe op het levensdomein werk, omdat een achterstand hierop ernstige gevolgen heeft voor de arbeidsparticipatie van de EPA groep (Cook, 2006). Een veelbesproken negatief gevolg van achterstand op het gebied van werk is een langdurige uitsluiting op de arbeidsmarkt (Kilian & Becker, 2007).

Om die reden zijn er door de Nederlandse overheid steeds meer maatregelen getroffen om de arbeidsparticipatie van de EPA groep te bevorderen. Een belangrijke maatregel in het sociale domein is de start van de Participatiewet, die inging op 1 januari 2015. Het doel van de wet is mensen met een arbeidsbeperking naar een betaalde baan in de reguliere arbeidsmarkt te leiden (Rijksoverheid, 2016a). De Participatiewet blijkt aan te sluiten bij de wensen van de EPA groep aangezien onderzoek aantoont dat zij willen en kunnen werken, ongeacht de psychiatrische problemen die zij ervaren (Macias et al., 2001).

Uit onderzoek blijkt dat de EPA groep diverse obstakels ondervindt bij het verwerven en behouden van betaald werk (Cook, 2006). Zij worden belemmerd door de psychiatrische stoornis, weinig werkervaring, de vooroordelen van werkgevers en collega's ten opzichte van psychiatrische stoornissen en het gebrek aan steun op de werkplek (Lehman et al., 2002; Grover & Piggott, 2015). Hierdoor is er sprake van een lage arbeidsparticipatie onder de EPA groep (Tapia et al., 2013). Uit het onderzoek van Hulsbosch et al (2014) komt naar voren dat in Nederland slechts 17 procent van de EPA groep betaald werk verricht. Uit deze gegevens blijkt dat de arbeidsparticipatie van de EPA groep zeer laag is in vergelijking met die van de algemene bevolking, waar in 2013 het percentage op 66 lag (CBS, 2014).

De lage arbeidsparticipatie onder de EPA groep is een probleem dat kan leiden tot sociaal isolement, armoede, lage zelfwaardering en toenemende psychiatrische problemen (Marrone & Golowka, 2000). Om de maatschappelijke participatie van de EPA groep te bevorderen is het noodzakelijk dat zij weer aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt (Stuart, 2006). Hierbij wordt betaald werk in de reguliere arbeidsmarkt gezien als het hoogste goed (Rijksoverheid, 2016b).

Afgezien van de financiële voordelen, blijkt dat het hebben van betaald werk gunstige effecten heeft op het maatschappelijk functioneren en de zelfredzaamheid van de EPA groep (Eklund et al., 2001; Boardman et al., 2003).

Door de lage arbeidsparticipatie onder de EPA groep en inzichten in de gunstige effecten van werk zijn in de afgelopen decennia re-integratieprogramma's geïmplementeerd om de arbeidsparticipatie van de groep te bevorderen. Voorbeelden van re-integratieprogramma's zijn sollicitatietraining en vrijwilligerswerk (Latimer et al., 2006). Deze re-integratieprogramma's bleken echter onvoldoende effectief waarop als reactie het individuele plaatsing en steun (IPS) model is ontwikkeld (Becker & Drake, 2003; Latimer et al., 2006).

Het IPS model is een evidence based model dat gebruikt wordt om de EPA groep te ondersteunen bij de re-integratie in het reguliere arbeidsproces. Een jobcoach is verantwoordelijk voor de uitvoering van IPS en blijkt tevens een belangrijke rol te spelen om de EPA groep succesvol naar een betaalde baan te leiden en ervoor te zorgen dat zij die behouden (Bond et al., 2012).

Hoewel IPS het meest effectieve model is om de EPA groep te ondersteunen bij de re-integratie in het reguliere arbeidsproces (Becker et al., 2007; Burns et al., 2007), blijkt uit onderzoek dat de jobcoach maar twee derde van de EPA groep succesvol naar een betaalde baan leidt en die kan behouden (Bond et al., 2012; Bejerholm et al., 2015). Dit is een probleem omdat jobcoaches er niet in slagen om een aanzienlijk deel van de EPA groep te laten participeren in de arbeidsmarkt (Bond et al., 2012). Daarom worden in dit onderzoek de succes- en faalfactoren van de re-integratie van de EPA groep bestudeerd. Hoe komt het dat niet alle personen met een EPA kunnen re-integreren in het reguliere arbeidsproces?

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Inzetbaarheid

Het concept inzetbaarheid is relevant voor dit onderzoek, omdat het zich toespitst op twee elementen die de arbeidsparticipatie van de EPA groep verklaren (Van der Klink et al., 2011; Tapia et al., 2013). Het eerste element richt zich op het verwerven van een betaalde baan. Het tweede element gaat over het behouden van een betaalde baan, waarbij het voor de EPA groep belangrijk is om op lange termijn adequaat te blijven functioneren (Van der Klink et al., 2011).

Er is binnen de wetenschappelijke literatuur discussie over welk element van inzetbaarheid het moeilijkst te realiseren is voor de EPA groep. Volgens Becker et al (2007) heeft de EPA groep voornamelijk moeilijkheden met het behouden van een betaalde baan. Zo blijkt uit onderzoek dat de periode van het behoud van werk varieert van enkele maanden tot jaren (Salyers, 2004; Burns et al., 2007). Onderzoek van Moxley & Finch (2003) toont aan dat de EPA groep zowel problemen ervaart met het verwerven als behouden van betaald werk.

Het verwerven van werk blijkt een probleem te zijn, omdat het merendeel van de EPA groep (langdurig) werkloos is terwijl zij wel wil werken (WHO, 2011; Hulsbosch et al., 2014). Het behouden van werk vormt een probleem aangezien de EPA groep veelvuldig uitval op het werk vertoont (Becker et al., 2007). Hieruit wordt geconcludeerd dat beide elementen van belang zijn in relatie tot de arbeidsparticipatie van de EPA groep. Daarom belicht dit onderzoek beide elementen van inzetbaarheid.

Er zijn drie belangrijke factoren, die een verklaring geven voor de inzetbaarheid van de EPA groep (Tapia et al., 2013; Corbière et al., 2014):

- Jobcoaches die gebruik maken van het IPS model
- Kenmerken van de EPA groep
- Betaalde banen in reguliere arbeidsmarkt

Het belang van de jobcoach hangt samen met de belangen van de modellen die door de jobcoach worden ingezet: het supported employment model en het IPS model (Becker & Drake, 2003). Bovenstaande drie factoren spelen een rol om verder diepteonderzoek te kunnen verrichten en daarom worden ze uitgewerkt.

2.2 Supported employment

Een theoretisch model dat jobcoaches gebruiken is supported employment. Dit model verklaart de effectiviteit van de jobcoaches voor succesvolle inzetbaarheid van de EPA groep (Bond et al., 2012; Boardman & Rinaldi, 2013). Supported employment is een model om de EPA groep te ondersteunen bij de re-integratie in het reguliere arbeidsproces. Het model is gebaseerd op de prioriteiten, competenties en ervaringen van de persoon met EPA met betrekking tot betaald werk (Salyers et al., 2004).

Rusch & Hughes (1989) onderscheiden vier verschillende vormen van supported employment:

1. het individuele plaatsing en steun (IPS) model: de jobcoach plaatst de persoon in een betaalde baan in de reguliere arbeidsmarkt en biedt ondersteuning, zodat de EPA groep langdurig werkzaamheden kan vervullen.
2. het geclusterde plaatsingsmodel: een groep niet groter dan acht personen die hetzelfde werk uitvoert en ondersteuning ontvangt op de werkplek.
3. het mobiele groepsmodel: een groep die op verschillende plekken in de lokale gemeenschap werkzaamheden uitvoert.
4. het ondernemend plaatsingsmodel: een groep die gezamenlijk werkt aan een specifiek product of dienst voor een bedrijf.

Het IPS model biedt individuele ondersteuning in tegenstelling tot de andere drie vormen van supported employment, waarbij de jobcoach ondersteuning biedt in groepsverband. In dit onderzoek wordt het IPS model bestudeerd, omdat dit het meest effectieve model is voor jobcoaches om te gebruiken voor het vergroten van de inzetbaarheid van de EPA groep (Bond et al., 2008; Bond et al., 2012).

2.3 Individueel plaatsing en steun model

In deze paragraaf wordt het IPS model toegelicht dat in de Verenigde Staten door Becker & Drake (2003) is ontwikkeld om de EPA groep te ondersteunen bij het verwerven en behouden van betaald werk. Het IPS model vindt zijn oorsprong in de theorie van psychiatrische rehabilitatie. Deze theorie veronderstelt dat het functioneren van een persoon kan worden verbeterd door het creëren van een steunende omgeving en het verbeteren van individuele competenties (Becker & Drake, 2003; Taylor & Bond, 2014).

Het IPS model bestaat uit de volgende zes elementen (Becker & Drake, 2003):

1. het primaire doel is om de EPA groep betaald werk te laten verkrijgen in de reguliere arbeidsmarkt;
2. de jobcoach ondersteunt bij het verwerven en behouden van betaald werk, zonder dat de EPA groep voorbereidende trainingen volgt;
3. de jobcoach is onderdeel van een multidisciplinair team (MDT) binnen de geestelijke gezondheidszorg (ggz) om een goede integratie tussen de ggz-behandeling en werkgerelateerde diensten te realiseren;
4. de ondersteuning door jobcoaches is voor onbepaalde tijd;
5. de baan en de geboden ondersteuning zijn gebaseerd op de prioriteiten en keuzes van de deelnemer;
6. de jobcoach hanteert een zero-exclusion policy, oftewel iedereen met EPA komt in aanmerking voor ondersteuning van een jobcoach, ongeacht de ernstig van de psychiatrische stoornis.

Als bovenstaande elementen door de jobcoaches worden ingezet zoals het model beschrijft dan leidt dit tot een hoge inzetbaarheid van de EPA groep (MGrew & Criss, 2005; Bond et al., 2011). Om die reden worden de zes elementen van het IPS model in dit onderzoek bestudeerd.

Het MDT bestaat uit een psychiater, gezondheidspsycholoog, maatschappelijk werker, verpleegkundige, jobcoach, ervaringswerker en een casemanager (Stobbe et al., 2010). Uit het onderzoek van Rinaldi et al (2010) blijkt dat de leden uit het MDT lage verwachtingen hebben over de mogelijkheden tot betaald werk voor de EPA groep. Deze houding komt voort uit werken volgens het medisch model. Dit model is gericht op de symptomen en de behandeling van de psychiatrische stoornis en verschilt met de theorie van psychiatrische rehabilitatie. Hierdoor wordt er met de EPA groep weinig gesproken over de mogelijkheden tot betaald werk (Bond et al., 2001a). In dit onderzoek wordt de houding van het MDT ten opzichte van betaald werk voor de EPA groep bestudeerd.

Uit vergelijkend onderzoek blijkt dat het slagingspercentage van het IPS model in vergelijking met traditionele re-integratieprogramma's hoger is. Onderzoek toont aan dat de EPA groep na het volgen van IPS, vaker een baan vindt (46%) in vergelijking met traditionele re-integratieprogramma's (11%) (Bejerholm et al., 2015). Ook behoudt de EPA groep door IPS langer een baan (214 dagen) in tegenstelling tot traditionele re-integratieprogramma's (108

dagen) (Burns et al., 2007). In dit onderzoek wordt enkel het IPS model onderzocht vanwege het hogere slagingspercentage.

2.4 IPS Jobcoach

In dit onderzoek wordt de IPS jobcoach onderzocht aangezien de jobcoach een verklarende factor is voor succesvolle inzetbaarheid van de EPA groep en de effectiviteit van het IPS model is aangetoond (Corbière et al., 2014; Taylor & Bond, 2014).

Uit vergelijkend onderzoek tussen succesvolle en minder succesvolle jobcoaches blijkt dat er verschillen zijn op het gebied van effectiviteit, de samenwerkingsverbanden met de EPA groep en interactie met betrokken partijen (Glover & Frounfelker, 2013). Effectiviteit bij succesvolle jobcoaches heeft betrekking op het plannen van werkzaamheden met behoud van flexibiliteit en het stellen prioriteiten in het werk. Minder succesvolle jobcoaches zijn weinig flexibel voor onverwachte gebeurtenissen, zijn niet proactief in het uitvoeren van werkzaamheden en hebben moeite om prioriteiten te stellen in het werk (Glover & Frounfelker, 2013).

De samenwerkingsverbanden met de EPA groep zijn bij succesvolle jobcoaches gebaseerd op de voorkeuren van de deelnemer, wederzijdse ondersteuning en transparante communicatie met de EPA groep. Minder succesvolle jobcoaches hebben een dominantere rol in de samenwerking met de EPA groep. Zij gaan minder uit van de voorkeuren van de deelnemer en er is geen sprake van gelijkwaardige communicatie met de EPA groep (Glover & Frounfelker, 2013).

Bij succesvolle jobcoaches is de interactie gericht op het verkrijgen en verstrekken van informatie aan betrokken partijen, zoals de werkgever, het MDT en de EPA groep (Corbière et al., 2014). Daarnaast onderhouden en bouwen zij een uitgebreid werkgeversnetwerk op dat bestaat uit werkgevers die banen beschikbaar stellen voor de EPA groep. Dit verschilt met de minder succesvolle jobcoaches die slechte communicatieve vaardigheden hebben en een gebrek aan zelfvertrouwen (Glover & Frounfelker, 2013).

Tot slot is er ook nog een verschil waar te nemen in de opleiding van jobcoaches in Nederland ten opzichte van de training zoals deze in de Verenigde Staten wordt gegeven. De IPS training in de Verenigde Staten blijkt veel uitgebreider te zijn dan in Nederland (Corbière et al., 2014). In bovenstaande tekst zijn argumenten gegeven die onderzoek naar jobcoaches die gebruik maken van het IPS model in Nederland belangrijk maakt.

2.5 Kenmerken EPA groep

In dit onderzoek worden de belangrijkste kenmerken van de EPA groep toegelicht die de eigen inzetbaarheid beïnvloeden. Een kenmerk dat leidt tot een lage inzetbaarheid van de EPA groep is de ernst van de psychiatrische stoornis (Lehman et al., 2002; Rosenheck et al., 2006). De EPA groep die succesvol kan omgaan met de symptomen van de psychiatrische stoornis heeft een hogere inzetbaarheid dan de EPA groep die dit niet kan (Becker et al., 2007). Omgaan met deze symptomen heeft betrekking op het herkennen van waarschuwingssignalen die duiden op een terugval, beschikken over vaardigheden om stress te bestrijden en een plan maken om terugval te voorkomen (Cunningham et al., 2000).

Een ander kenmerk van de EPA groep is dat zij vaker lager opgeleid zijn (Tapia et al., 2013). Dit heeft een negatieve invloed op het vinden en behouden van werk, omdat het opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is van inzetbaarheid (Dorenbosch et al., 2012). Het behalen van een opleiding is een probleem als de psychiatrische stoornis ontstaat in de jeugd of adolescentie en de EPA groep niet meewerkt in de ggz-behandeling (Mechanic et al., 2002).

Daarnaast wordt de EPA groep belemmerd in het vinden en behouden van een betaalde baan door de beperkte werkervaring en gebrekkige werkgerelateerde competenties die zij hebben (Honey, 2003). Hierdoor zijn zij minder productief op het werk (Tapia et al., 2013). De motivatie van de EPA groep is van grote invloed op de inzetbaarheid. Een hoge motivatie om te werken draagt bij aan de inzetbaarheid van de EPA groep. De motivatie komt mogelijk voort uit ontevredenheid van huidige levensomstandigheden (Catty et al., 2008).

Stigmatisering leidt ertoe dat de EPA groep wordt belemmerd in de re-integratie in het reguliere arbeidsproces, doordat zij worden uitgesloten en gediscrimineerd door werkgevers en collega's (Rüsch et al., 2005). Volgens Secker et al (2001) komt stigmatisering voort uit een kennisgebrek van de ggz.

Naast de kenmerken van de EPA groep uit de literatuur wordt in dit onderzoek bestudeerd welke andere kenmerken van de EPA groep van invloed zijn op de inzetbaarheid.

2.6 Betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt

Een andere factor die de inzetbaarheid van de EPA groep verklaart, is de aanwezigheid van betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt (Burns et al., 2007). In de huidige arbeidsmarkt veranderen de benodigde kwalificaties van werknemers voortdurend. Werkgevers bekijken

kritisch of de (aspirant) werknemer aan de functie-eisen kan voldoen (Vos & Andriessen, 2010). Hierdoor sluit het aanbod niet aan op de kenmerken die in voorgaande paragraaf over de EPA groep zijn benoemd (Tapia et al., 2013). De EPA groep blijkt niet altijd alle werkzaamheden van een betaalde baan uit te kunnen voeren (Nietupski & Hamre-Nietupski, 2000) en kan daarmee niet voldoen aan de kritische functie-eisen van werkgevers. Door deze omstandigheden blijkt dat de EPA groep moeilijk aan werk komt of ongeschoold werk uitvoert (Erp et al., 2007). Om die reden wordt in dit onderzoek de werkgever bestudeerd.

De invloed van de collega's van de EPA groep op de inzetbaarheid wordt onderzocht, omdat zij met de EPA groep aan de slag gaan op de werkplek. Daarnaast draagt het sociaal netwerk van de EPA groep bij aan de inzetbaarheid (Grover & Piggott, 2015).

Onderzoek heeft aangetoond dat sociale regelingen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de EPA groep de inzetbaarheid beïnvloeden (Erp et al., 2007; Corbière et al., 2014). Dit onderzoek bestudeert de belangrijkste sociale regelingen in Nederland, omdat er in Europese landen verschil is in sociale regelingen en de uitwerking hiervan (Burns et al., 2007). Er worden twee regelingen bestudeerd: de Participatiewet en het doelgroepregister. Het doelgroepregister is bedoeld voor mensen die niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. Voor de mensen die binnen het doelgroepregister vallen zijn banen gecreëerd (de zogenoemde garantiebanen).

In dit hoofdstuk is een beeld gegeven van de effectiviteit van het IPS model in relatie tot de jobcoach en de kenmerken van de EPA groep. Uit de laatste paragraaf blijkt dat de kenmerken van betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt en sociale regelingen ook invloed uitoefenen op het IPS model en daarmee samenhangend op de inzetbaarheid van de EPA groep (Burns et al., 2007; Erp et al., 2007). Om die reden wordt het meegenomen in dit onderzoek.

Hoofdstuk 3: Vraagstelling

3.1 Hoofdvraag

Het probleem is echter dat jobcoaches er niet in slagen om een aanzienlijk deel van de EPA groep te laten participeren in de arbeidsmarkt (Bond et al., 2012; Bejerholm et al., 2015). Dit leidt tot een lage arbeidsparticipatie onder de EPA groep. In het theoretisch kader zijn de factoren bestudeerd die een verklaring geven voor de inzetbaarheid van de EPA groep. Te weten: de elementen van het IPS model, de werkzaamheden van de jobcoach, de kenmerken van de EPA groep, de functie-eisen en betrokkenen van betaalde banen op de arbeidsmarkt en de sociale regelingen. De analyse van de probleemstelling en de literatuurstudie hebben geleid tot de volgende vraagstelling:

“Welke succes- en faalfactoren, gerelateerd aan de IPS jobcoaches, de EPA groep en de betaalde banen op de arbeidsmarkt, zijn van invloed om de EPA groep succesvol naar betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt te leiden en ze te behouden?”

3.2 Deelvragen

De hoofdvraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende drie deelvragen:

- 1. Welke elementen van het IPS model en werkzaamheden van de jobcoach beïnvloeden de inzetbaarheid van de EPA groep?*
- 2. Welke kenmerken van de EPA groep beïnvloeden de inzetbaarheid van de EPA groep?*
- 3. Welke functie-eisen en betrokkenen van betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt en sociale regelingen beïnvloeden de inzetbaarheid van de EPA groep?*

3.3 Relevantie van het onderzoek

Het onderzoek is relevant voor de wetenschap, omdat er een gebrek is aan wetenschappelijke kennis over de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van de EPA groep in Nederland. In Canada en de Verenigde Staten is veelvuldig onderzoek gedaan naar IPS en inzetbaarheid in tegenstelling tot Nederland (Erp et al., 2007). Onderzoek naar IPS en aanverwante factoren in Nederland is wetenschappelijk van belang, omdat IPS in verschillende landen een andere uitwerking en resultaten kent (Burns et al., 2007). Dit is in Nederland onderbelicht.

Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant, omdat het enerzijds steeds moeilijker wordt om een betaalde baan te verkrijgen en te behouden door de concurrerende arbeidsmarkt. Anderzijds worden bedrijven verplicht gesteld om de EPA groep in dienst te nemen (Rijksoverheid, 2016a).

Het uitkomsten van dit onderzoek zijn maatschappelijk van belang, omdat uit meerdere onderzoeken blijkt dat het hebben van een betaalde baan, in het bijzonder voor de EPA groep, belangrijk is (Saylers et al., 2004). Het hebben van betaald werk heeft gunstige effecten voor de mensen in hun maatschappelijk functioneren, bij het herstel van de psychiatrische stoornis, voor de dagstructuur, voor hun status en de eigen identiteit (Eklund et al., 2001; Boardman et al., 2003; Dunn et al., 2008).

Daarnaast draagt dit onderzoek bij aan nationale- en internationale doelstellingen van sociaal beleid. De Participatiewet en de European Disability Strategy 2010-2020 hebben beide als doel de inzetbaarheid van de EPA groep te bevorderen (EC, 2010; Rijksoverheid, 2016a). Het is belangrijk dat deze groep in het eigen levensonderhoud kan voorzien, omdat steeds minder werkenden moeten betalen voor steeds meer niet-werkenden. Hierdoor ontstaat er druk op de continuïteit van publieke voorzieningen (Boneschansker & Klein Hesselink, 2014).

3.4 ASW-verantwoording

Dit onderzoek valt binnen de Algemene Sociale Wetenschappen (ASW) en kenmerkt zich door een interdisciplinair karakter. Vanuit de psychologische invalshoek, die zich bezighoudt met het gedrag van mensen, worden kenmerken van de jobcoaches en de EPA groep onderzocht. Vanuit de sociologische invalshoek worden onder meer het IPS model, de arbeidsparticipatie van de EPA groep en de relaties tussen de jobcoaches en werkgevers bestudeerd. Ten slotte is dit onderzoek beleidsrelevant, omdat het aansluit bij de huidige overheidsmaatregelen in het sociale domein die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsparticipatie in de samenleving.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksopzet

4.1 Type onderzoek

Uit de hoofd- en deelvragen blijkt dat het perspectief van dit onderzoek explorierend is, omdat er voor zover bekend weinig concrete kennis is over het fenomeen. Er is gebruik gemaakt van explorierend onderzoek om concepten en begrippen verder te ontwikkelen. Kwalitatief onderzoek is in dit kader de meest geschikte onderzoeksmethode om sociale verschijnselen in de diepte te onderzoeken (Plochg & van Zwieten, 2007). Het doel is de succes- en faalfactoren scherper in kaart te brengen die van invloed zijn om de EPA groep succesvol naar een betaalde baan te leiden en zo'n baan te behouden in de reguliere arbeidsmarkt.

4.2 Onderzoekspopulatie

Om de hoofd- en deelvragen uit dit onderzoek te beantwoorden is er data verzameld van experts die werkzaam zijn in de praktijk. De kwalitatieve data zijn verzameld binnen één onderzoeksgroep: twintig jobcoaches van dertien ggz-organisaties uit verschillende regio's Nederland waar het IPS model wordt gebruikt. Er is een duidelijke afbakening van de onderzoekspopulatie, waarbij op een indirecte manier informatie is verkregen vanuit het gezichtspunt van werkgevers en de EPA groep.

Er is gebruik gemaakt van doelgerichte selectie. De onderzoeksgroep is gevonden via LinkedIn. Het LinkedIn-profiel van de respondenten is zorgvuldig bestudeerd. De selectie van de respondenten is gebaseerd op het vervullen van een jobcoach functie, beschikken over een IPS certificaat en werken met de EPA groep. Er is vervolgens via LinkedIn een uitnodiging verstuurd om deel te nemen aan het onderzoek.

4.3 Dataverzamelmethode

In het onderzoek is een kwalitatieve analyse uitgevoerd middels twintig semi-gestructureerde diepte-interviews. Elk interview had een tijdsbestek van ongeveer vijftig minuten. Vanuit het gezichtspunt van de respondenten is getracht ervaringen, kennis en houdingen te achterhalen en te interpreteren. De bevragsingsmethode is open, waarbij het interview is gebaseerd op een topiclijst. De topiclijst is gebaseerd op de sensitizing concepts die voortkomen uit het theoretisch kader. Dit zijn onder andere: *inzetbaarheid*, *IPS model*, *jobcoach*, *EPA groep*, *betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt*, *sociale regelingen*.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een topiclijst, bestaande uit 3 constructen:

- Elementen IPS model en werkzaamheden jobcoach;
- Kenmerken EPA groep;
- Eisen en betrokkenen van betaalde banen in de arbeidsmarkt en sociale regelingen.

4.4 Operationalisering concepten

De semi-gestructureerde interviews zijn afgenomen aan de hand van een topiclijst. In dit onderzoek zijn drie concepten, de IPS jobcoach, de EPA groep en de betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt, geoperationaliseerd in dimensies en indicatoren. De topiclijst is weergegeven in bijlage 1. De concepten zijn niet volledig geoperationaliseerd, omdat sprake is van een kwalitatief explorierend onderzoek. Indien uit de interviews blijkt dat er andere dan in de topiclijst genoemde dimensies en indicatoren van belang zijn, dan zal bekeken worden of de topiclijst aangepast moet worden.

4.5 Analysemethode

De semi-gestructureerde interviews zijn met toestemming van de respondenten opgenomen met een dictafoon en vervolgens na afloop direct getranscribeerd. De interviews zijn verwerkt en geanalyseerd met NVivo versie 11. Deze analysemethode is gebruikt om de data systematisch te analyseren door middel van codering. Het coderen is onderverdeeld in drie fases: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen (Boeije et al., 2009). Hieronder wordt elke fase van het coderen toegelicht.

In de eerste fase is er open gecodeerd. De fragmenten kregen een samenvattende naam (code) toegewezen waarin de betekenis per fragment is uitgedrukt. Dit resulteerde in een lijst met codes. In de tweede fase van de analyse is er axiaal gecodeerd. Het doel van deze fase is om codes met elkaar te koppelen om hoofd- en subcodes te onderscheiden. Ten slotte is er in de laatste fase selectief gecodeerd. Dit heeft geleid tot een definitieve codeboom, zie bijlage 2. Bij het selectief coderen is de nadruk gelegd op het uitwerken van de concepten die antwoord geven op de onderzoeksvragen.

4.6 Kwaliteitscriteria

Dit onderzoek streeft ernaar te voldoen aan de criteria van een kwalitatief goed onderzoek. De betrouwbaarheid in dit onderzoek is verwezenlijkt middels een methodische verantwoording. In de analyse is gebruik gemaakt van het computerprogramma Nvivo versie 11 om de denkstappen en de analyse stapsgewijs inzichtelijk te maken. Het onderzoek is betrouwbaar

omdat de onderzoeksopzet transparant is en de resultaten en onderzoeksconclusies controleerbaar zijn.

De begripsvaliditeit is gewaarborgd, omdat de concepten uit het onderzoek vooraf aan de dataverzameling zijn geoperationaliseerd aan de hand van de wetenschappelijke literatuur. Om de validiteit te waarborgen zijn er meerdere interviewvragen gesteld over de concepten. Tijdens de dataverzameling is rekening gehouden met de privacy en anonimiteit van de respondenten, zodat zij openlijk konden vertellen over hun belevingen en ervaringen.

Hoofdstuk 5: Onderzoeksresultaten

5.1 Elementen IPS model en werkzaamheden jobcoach

In deze paragraaf wordt ingegaan op de elementen van het IPS model en de werkzaamheden van de jobcoach die de inzetbaarheid van de EPA groep beïnvloeden. Uit het kwalitatief onderzoek komt naar voren dat het multidisciplinair team (MDT) waar de jobcoach onderdeel van is, de samenwerkingsverbanden tussen de jobcoach en de werkgever die de EPA groep in dienst heeft en het werkgeversnetwerk van de jobcoach dat bestaat uit werkgevers die banen beschikbaar stellen voor de EPA groep, de inzetbaarheid van de EPA groep beïnvloeden.

Er is geconcludeerd dat de houding van het MDT, ten opzichte van betaald werk voor de EPA groep, de inzetbaarheid beïnvloedt. Voor succesvolle inzetbaarheid moet er bij het MDT draagvlak zijn om de EPA groep naar betaald werk te leiden. Dit is echter door het medisch model die het MDT hanteert niet altijd het geval, wat de inzetbaarheid belemmert. Daarnaast verbetert een intensieve samenwerking in het MDT de inzetbaarheid van de EPA groep. Dit kenmerkt zich door frequente overlegmomenten en directe communicatiemogelijkheden tussen de jobcoach en de andere leden van het MDT.

De houding van het MDT, waarbij al dan niet draagvlak wordt gecreëerd voor de implementatie van het IPS model en de werkwijze van de EPA groep beïnvloedt de inzetbaarheid van de EPA groep.

“Ik ervaar dat niet alle teams waarin je als IPS-er werkt helemaal achter de methodiek staan en dan krijg je een hele rare werksfeer, waarin je niet goed je werkzaamheden kan uitvoeren”
(respondent 1).

Implementatie van het IPS model wordt niet altijd door het MDT gesteund, doordat zij werken vanuit het medisch model met als gevolg dat een betaalde baan wordt gezien als een destabiliserende factor voor het welzijn van de EPA groep of dat de psychiatrische stoornis dusdanig als ernstig wordt beschouwd dat betaald werk volgens het MDT niet haalbaar is.

Een intensieve samenwerking door middel van frequente overlegmomenten en directe communicatie tussen de jobcoach en het MDT blijkt de inzetbaarheid te bevorderen, omdat informatie over de EPA groep en wijzigingen in de ggz-behandeling en het arbeidsproces snel gedeeld en doorgevoerd kunnen worden om uitval van de EPA groep te voorkomen en betaald werk te behouden.

“Dat de klachten toenemen, dan ben je veel sneller met de signalering of het multidisciplinair team heeft het gesignaleerd of jijzelf. Je wilt sneller ingrijpen, je kunt veel sneller sturen” (respondent 16).

Er is geconcludeerd dat sterke samenwerkingsverbanden tussen de jobcoach en de werkgever die de EPA groep in dienst heeft essentieel is voor succesvolle inzetbaarheid. Hierbij is het belangrijk dat de jobcoach openlijk verteld over de psychiatrische stoornis van de persoon, voorlichting geeft aan werkgevers over psychiatrische stoornissen en werkgevers adviseert hoe zij met de EPA groep om moeten gaan op de werkplek.

Sterke samenwerkingsverbanden dragen bij aan succesvolle inzetbaarheid van de EPA groep, omdat jobcoaches kunnen bemiddelen over aanpassingen op de werkplek, een duurzame samenwerkingsrelatie met de werkgever opbouwen en jobcoaching op de werkplek aanbieden voor de EPA groep en werkgevers. De gevolgen van een gebrekkige samenwerking voor de inzetbaarheid van de EPA groep zijn ook bij jobcoaches zichtbaar.

“De werkgever en de klant van mij hebben allebei mij erg op afstand gehouden. Nee, nee, nee dat kunnen we zelf wel en ja toen is het helaas mis gegaan” (respondent 4).

Doordat de jobcoaches openlijk vertellen over de psychiatrische stoornissen van de EPA groep en hierover voorlichting en advies geven, raken werkgevers bekend met de EPA groep en kunnen zij de juiste ondersteuning aanbieden, zodat de EPA groep adequaat de functie kan (blijven) vervullen.

Daarnaast is geconcludeerd dat een uitgebreid werkgeversnetwerk van jobcoaches dat bestaat uit werkgevers die banen beschikbaar stellen voor de EPA groep, belangrijk is voor succesvolle inzetbaarheid. Het opbouwen van een werkgeversnetwerk doen jobcoaches veelal in een Business Network International (BNI), omdat dit als meest effectieve vorm van acquisitie wordt beschouwd in tegenstelling tot solliciteren buiten het netwerk om, op reguliere vacatures. Het opbouwen en onderhouden van het werkgeversnetwerk is belangrijk om de EPA groep snel te plaatsen in een betaalde baan.

Jobcoaches onderhouden hun werkgeversnetwerk door regelmatig contact te hebben met werkgevers. Het opbouwen van het werkgeversnetwerk gebeurt door nieuwe betaalde banen en werkgevers te acquireren. Een BNI is een effectieve acquisitievorm en bevordert de inzetbaarheid van de EPA groep, omdat hier wekelijks netwerkbijeenkomsten worden

georganiseerd waarbij contacten en netwerken worden gedeeld. De leden van een BNI zetten hun netwerk in om doelgericht een baan te vinden die past bij de EPA groep.

“Wij zitten bij een BNI dat heeft eigenlijk zo veel werkplekken opgeleverd en zulke goede matches dat we het uitgebreid hebben” (respondent 10).

De acquisitievorm die het minste rendement oplevert voor jobcoaches en de EPA groep is het solliciteren op reguliere vacatures, waarbij het werkgeversnetwerk van de jobcoach niet wordt benut. Dit komt doordat werkgevers vaak personen in dienst nemen die het best aansluiten op de functie-eisen.

5.2 Kenmerken EPA groep

In deze paragraaf wordt ingegaan op de kenmerken van de EPA groep die de eigen inzetbaarheid beïnvloeden. Uit de interviews is geconcludeerd dat de psychiatrische stoornis, omgaan met symptomen van de psychiatrische stoornis, openlijk vertellen over de EPA, motivatie, negatief zelfbeeld, sociodemografische kenmerken en het sociaal netwerk van invloed zijn op de inzetbaarheid van de EPA groep.

De psychiatrische stoornis blijkt een belemmerende factor voor de inzetbaarheid van de EPA groep, omdat zij door de ernstige beperkingen die voortkomen uit de psychiatrische stoornis moeite hebben om een betaalde baan te behouden. Uit de interviews blijkt als belangrijkste reden dat iemand een terugval krijgt, waarbij de psychiatrische symptomen verergeren.

Een aanvulling van bovenstaande uitspraak is dat de belemmering van de inzetbaarheid wisselt per stoornis. Zo blijkt dat de inzetbaarheid van de EPA groep in de forensische zorg en verslavingszorg moeilijker te verwezenlijken is in tegenstelling tot de reguliere ggz. Respondenten ervaren in de forensische zorg en verslavingszorg dat het moeilijker is om de stoornis te behandelen en dat de EPA groep zich minder begeleidbaar opstelt om te re-integreren in het reguliere arbeidsproces.

“Ja dat is heel lastig, bij mijn huidige functie zie ik heel erg dat de verslaving echt lastig is”
(respondent 1).

Er is geconcludeerd dat succesvolle inzetbaarheid van de EPA groep verband houdt met het trouw volgen van de ggz-behandeling en het omgaan met de symptomen van de psychiatrische stoornis. De respondenten geven in dit onderzoek aan dat het belangrijk is dat de EPA groep meewerkt aan de ggz-behandeling. Het onderdeel dat het meest wordt genoemd, als prioriteit in het volgen van de behandeling, is het trouw innemen van medicatie.

Respondenten geven aan dat de EPA groep die kan omgaan met de symptomen van de psychiatrisch stoornis een hogere inzetbaarheid kent in tegenstelling tot de EPA groep die dit niet kan. De twee aspecten die hieraan bijdragen zijn de acceptatie van de stoornis en het inzicht in de stoornis.

Uit de interviews blijkt dat het openlijk vertellen over de psychiatrische stoornis aan de werkgever en collega's van waarde is voor de eigen inzetbaarheid. De EPA groep die openlijk vertelt over de psychiatrische stoornis ervaart vaak begrip en vertrouwen op de werkplek. Dit leidt tot een werkomgeving waarin rekening wordt gehouden met de EPA groep.

“Ik denk uiteindelijk bereik je daar het meeste mee om open kaart te spelen. Je creëert een soort veiligheid waardoor iemand ook echt goed uit de verf kan komen” (respondent 13).

De EPA groep die de psychiatrische stoornis verzwijgt naar de werkgever heeft als gevolg hiervan een verhoogde kans op uitval van werk. Doordat werkgevers niet op de hoogte zijn van de psychiatrische stoornis van een persoon stellen zij standaard functie-eisen waar de EPA groep vaak niet aan kan voldoen.

Daarnaast blijkt de intrinsieke motivatie van de EPA groep essentieel voor de eigen inzetbaarheid. De financiële vooruitgang voor de EPA groep komt als belangrijkste motivator naar voren.

“Ze komen niet vanuit een regel of uitkering of vanuit een psycholoog die zegt je moet werken, nee ze willen werken dat is het allerbelangrijkste denk ik” (respondent 16).

De EPA groep haalt een grote motivatie voor het verrichten van betaald werk door een financiële vooruitgang ten opzichte van de huidige situatie. In de praktijk blijkt echter dat een betaalde baan in sommige gevallen leidt tot financiële achteruitgang, waardoor de EPA groep ervoor kiest om af te zien van werken.

“Als het zo allemaal ligt dan wil ik toch liever vrijwilligerswerk doen, als ze bijvoorbeeld te horen krijgen dat ze financieel niet ingrijpend vooruit kunnen gaan” (respondent 3).

Er zijn drie begrippen genoemd die verband houden met een negatief zelfbeeld van de EPA groep, die de inzetbaarheid belemmerd. Dit zijn: zelfoverschatting, stigmatisering en gebrek aan zelfvertrouwen.

De EPA groep die zichzelf overschat, door een functie te (willen) vervullen die te hoog gegrepen is, wordt belemmerd in de eigen inzetbaarheid. Om die reden vinden respondenten het belangrijk dat de EPA groep inzicht krijgt in de haalbaarheid van de eigen werkwens.

“Het zijn vaak mensen die juist wel een goede opleiding hebben en het idee hebben dat ze ook op dat niveau meteen moeten instromen en dan is het tegelijk ook zo dat dan alles weer stagneert” (respondent 11).

Het tweede begrip dat wordt benoemd in relatie tot het zelfbeeld is stigmatisering, waardoor de EPA groep negatieve stereotype gedachtes over zichzelf heeft. Hierdoor wil de EPA groep niet altijd hulp aanvaarden op de werkplek, met als gevolg dat de jobcoach niet op de werkplek de juiste ondersteuning kan bieden.

Als laatst blijkt dat het merendeel van de EPA groep volgens de jobcoaches onzeker is en een gebrek aan zelfvertrouwen heeft wat een negatieve invloed heeft op de inzetbaarheid van de EPA groep.

“Nou als jij acht, negen jaar de ene opname naar de andere hebt gehad dan heb je sowieso helemaal geen vertrouwen meer in jezelf en al helemaal niet in relatie tot werk”
(respondent 13).

In de interviews zijn drie sociodemografische kenmerken, werkervaring, leeftijd en opleidingsniveau van de EPA groep, genoemd in relatie tot succesvolle inzetbaarheid. Het hebben van werkervaring heeft een positief effect op de inzetbaarheid, omdat de arbeidsmarkt kijkt naar de werkervaring en de gaten in het cv van potentiële werknemers. Hier wordt naar gekeken omdat werkervaring aan de werkgever iets zegt over welke competenties een persoon beheerst.

Leeftijd is het tweede sociodemografische kenmerk dat wordt genoemd. Een jonge leeftijd draagt bij aan de inzetbaarheid van de EPA groep, omdat er dan vaak sprake is van een sterkere motivatie om te werken. Op hogere leeftijd zijn er minder opties tot betaald werk en studie.

Uit de interviews blijkt dat de jobcoaches zowel hoog- als laagopgeleiden begeleiden.

“We hebben eigenlijk het hele spectrum van universitair opgeleid naar helemaal niet opgeleid en alles wat er tussen zit” (respondent 10).

Tot slot komt naar voren dat een steunend sociaal netwerk van de EPA groep een belangrijk onderdeel is voor de inzetbaarheid. Het activeren van het sociaal netwerk bevordert de

inzetbaarheid van de EPA groep, omdat de leden binnen het sociaal netwerk hun netwerk kunnen inzetten om doelgericht een baan te vinden die past bij de EPA groep.

“Die schakels die werken al heel doelgericht, die hebben al een beeld in hun hoofd. Dat werkt persoonlijker wat mij betreft en dat werkt ook” (respondent 4).

Tevens wordt de keuze om al dan niet te werken volgens jobcoaches beïnvloedt door de werkmentaliteit van het sociaal netwerk.

5.3 Betaalde banen en sociale regelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de functie-eisen en betrokkenen van betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt en de belangrijkste sociale regelingen die de inzetbaarheid van de EPA groep beïnvloeden. Uit de interviews blijkt dat banenaanbod op de arbeidsmarkt, werkgevers en collega's van de EPA groep, de Participatiewet en het doelgroepregister van invloed zijn op de inzetbaarheid van de EPA groep.

Er is geconcludeerd dat ondanks de aantrekkende arbeidsmarkt de economische recessie invloed heeft op de inzetbaarheid van de EPA groep, omdat dit de arbeidsconcurrentie vergroot en aanpassingen op de werkplek niet worden doorgevoerd. Tevens zijn bedrijven beleid aan het maken om de inzetbaarheid van de EPA groep te vergroten. Dit biedt mogelijk kansen in de toekomst.

Het banenaanbod van de EPA groep wordt beperkt door de arbeidsconcurrentie aangezien de EPA groep vaak niet voldoet aan de functie-eisen van een baan. Daarnaast hebben de tijdelijke arbeidscontracten als gevolg dat de EPA groep na verloop van tijd (weer) werkloos raakt. De economische omstandigheden in Nederland beïnvloedt de inzetbaarheid van de EPA groep.

“De economische recessie waar we een behoorlijke periode in gezeten hebben blijft allesbepaalde daarin” (respondent 20).

Aanpassingen op de werkplek voor de EPA groep zijn meestal noodzakelijk om een baan te behouden. De aanpassingen zijn gericht op de werkomgeving, het werktempo en de werktijden. Een betaalde baan die aansluit bij competenties van de EPA groep is noodzakelijk voor het vinden en behouden van werk.

Er is geconcludeerd dat werkgevers moeten investeren in de EPA groep om succesvolle inzetbaarheid te realiseren. Investerings, waarbij de werkgever aangepaste functie-eisen stelt en voorlichting krijgt om stigmatisering tegen te gaan, zijn noodzakelijk voor de EPA groep

om een betaalde baan te verwerven en te behouden. Werkgevers blijken echter vaak hoge functie-eisen te stellen wat de inzetbaarheid belemmerd. De EPA groep kan niet altijd voldoen aan deze functie-eisen waardoor zij uitvallen op het werk.

“Dat ze toch gewoon dezelfde eisen stellen of weinig rekening houden en dan zijn ze heel streng en dan is er weinig mogelijk. En dan blijft iemand niet lang” (respondent 2).

Jobcoaches ervaren enerzijds weinig bereidheid bij werkgevers om de EPA groep in dienst te nemen. Anderzijds ervaren zij wel de bereidheid van werkgevers, met als twee belangrijkste beweegredenen de financiële regelingen die gepaard gaan met het aannemen van de EPA groep en bekendheid met het werken met de EPA groep. De werkgevers die niet bekend zijn met de EPA groep kunnen stigmatiserende gedachten hebben die de inzetbaarheid belemmerd.

Uit de interviews blijkt dat collega's van de EPA groep de inzetbaarheid bevorderen door te fungeren als vast aanspreekpunt die de EPA groep coacht op de werkplek en steun biedt. Voor succesvolle inzetbaarheid moeten collega's openstaan om te werken met de EPA groep, zodat er een werksfeer ontstaat waarin begrip en steun voor de EPA groep een belangrijke rol spelen. Onbekendheid met de EPA groep kan de inzetbaarheid van de EPA groep aan de andere kant ook erg belemmeren.

Er is geconcludeerd dat de Participatiewet en het doelgroepregister in relatie staan tot het financieren van IPS trajecten met als pluspunt de financiële regelingen voor werkgevers en als minpunt de beperkte duur van de financiering. Daarnaast is te zien dat sinds de invoering van de Participatiewet grote bedrijven meer bekendheid hebben met het samenwerken met jobcoaches en de EPA groep, waarbij kleine bedrijven achterblijven. Als laatst wordt het doelgroepregister genoemd, waarbij het voor de inzetbaarheid van de EPA groep gunstiger is als zij hieronder vallen.

De financiering van IPS trajecten wordt ervaren als een belemmerende factor voor de inzetbaarheid van de EPA groep, omdat de financiering na een bepaalde tijd stop wordt gezet. Hierdoor ontvangen werkgevers geen financiële regelingen meer waardoor het niet aantrekkelijk is om de EPA groep in dienst te houden met als gevolg van de EPA groep uitvalt.

De invoering van de Participatiewet heeft geleid tot meer bekendheid over het in dienst nemen van de EPA groep. Bij de grote bedrijven is er sprake van meer bekendheid in tegenstelling tot de kleine bedrijven voor wie de Participatiewet onbekend is.

“Met name ook de grote werkgevers die weten dat ook wel, maar de kleine werkgevers of mensen uit de MBK die zijn totaal daar nooit mee bezig geweest” (respondent 8).

De participatiewet heeft de positie van de jobcoaches om banen te acquireren verbeterd, omdat bedrijven zich bewust zijn van de wet en verplicht gesteld worden om de EPA groep in dienst te nemen. Het doelgroepregister is van invloed op de inzetbaarheid van de EPA groep. Het deel van de EPA groep dat wel is opgenomen in dit register heeft toegang tot de garantiebanen en de financiële regelingen in tegenstelling tot de EPA groep die niet onder het register valt. Hierdoor is het juist voor deze groep moeilijker is om een betaalde baan te verwerven en te behouden.

“De cliënten vallen tussen wal en schip dan om redenen dat ze dan geen stimuleringsmiddelen meekrijgen om aantrekkelijk te maken voor werkgevers, om de risico’s af te dekken van werkgevers om ze in dienst te nemen” (respondent 19).

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de drie deelvragen van dit onderzoek. De belangrijkste resultaten ten aanzien van de inzetbaarheid van de EPA groep betreffen: de rol van het MDT, de samenwerking tussen de jobcoach en werkgevers, de psychiatrische stoornis, motivatie, werkgevers, de Participatiewet en het doelgroepregister

Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie

6.1 Conclusie

De Nederlandse regering wil de arbeidsparticipatie van de EPA groep bevorderen (Rijksoverheid, 2016a). Het probleem is dat jobcoaches er onvoldoende in slagen om de EPA groep succesvol te ondersteunen bij de re-integratie in het reguliere arbeidsproces (Bond et al., 2012; Bejerholm et al., 2015). Dit leidt tot een lage arbeidsparticipatie onder de EPA groep. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te bieden in de succes- en faalfactoren die de inzetbaarheid van de EPA groep beïnvloeden. Naar aanleiding van de bevindingen van de literatuurstudie, de interviews en de beantwoording van de deelvragen is er voldoende informatie beschikbaar om de hoofdvraag te beantwoorden. De hoofdvraag luidt:

“Welke succes- en faalfactoren, gerelateerd aan de IPS jobcoaches, de EPA groep en de betaalde banen op de arbeidsmarkt, zijn van invloed om de EPA groep succesvol naar betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt te leiden en ze te behouden?”

Hieronder volgen de succes- en faalfactoren die invloed hebben op de inzetbaarheid van de EPA groep. Als eerste de conclusie van de succesfactoren. Dit zijn opgesomd de volgende factoren: samenwerkingsverbanden, uitgebreid werkgeversnetwerk, openlijk vertellen over de psychiatrische stoornis, sociaal netwerk, omgaan met de symptomen van de psychiatrische stoornis, motivatie en de Participatiewet. De invloed van deze factoren wordt als volgt onderbouwd:

De samenwerkingsverbanden betreffen twee relaties, die tussen de jobcoach en het MTD en die tussen de jobcoach en de werkgever. Het samenwerkingsverband met het MTD kenmerkt zich als sterk zodra er informatie over de EPA groep, wijzigingen in de ggz-behandeling en het arbeidsproces snel gedeeld worden met elkaar en doorgevoerd worden. De relatie van de jobcoach met de werkgever is noodzakelijk om te kunnen bemiddelen over aanpassingen op de werkplek.

Het creëren van een uitgebreid werkgeversnetwerk door de jobcoach heeft een positief effect op de inzetbaarheid. Doordat de EPA groep snel geplaatst kan worden bij een werkgever. Het openlijk vertellen over de psychiatrische stoornis door de EPA groep bevordert de mogelijkheid om de juiste ondersteuning op de werkplek aan te bieden door jobcoaches.

Een steunend sociaal netwerk is een succesfactor doordat binnen het netwerk gezocht kan worden naar een passende baan. Het kunnen omgaan met de symptomen van de psychiatrische stoornis door de persoon met EPA is belangrijk voor de acceptatie van de stoornis en inzicht in de stoornis. Dit geeft kennis over de stoornis wat het behouden van een baan vergroot.

Bovenstaande factoren kunnen alleen succesvol worden ingezet als de persoon met EPA zelf de motivatie heeft om, vaak vanwege het denkbeeld over de financiële vooruitgang, een betaalde baan te vinden. Het positieve effect van de Participatiewet is te vinden in de bereidwilligheid van bedrijven om samen te werken met de EPA groep.

Tegenover de succesfactoren staan de faalfactoren welke een negatieve invloed hebben op de inzetbaarheid van de EPA groep: aanbod banen in de arbeidsmarkt, psychiatrische stoornis, negatief zelfbeeld, financiering IPS trajecten en het doelgroepregister. Dit legt zich als volgt uit:

Het aanbod in de arbeidsmarkt is beperkt vanwege de huidige economische omstandigheden. De psychiatrische stoornis is een belemmerende factor vanwege de beperkingen die met de stoornis gepaard gaan. Een negatief zelfbeeld gaat gepaard met zelfoverschatting, stigmatisering en een gebrek aan zelfvertrouwen. Deze aspecten belemmeren de inzetbaarheid van de EPA groep.

De financiering van de IPS trajecten is van korte duur waardoor het voor werkgevers niet aantrekkelijk is personen met EPA langer in dienst te nemen dan de financiering duurt. Het doelgroepregister wordt als een faalfactor beschouwd, doordat personen met EPA die buiten het register vallen geen gebruik kunnen maken van de gunstige regelingen die hieruit voort komen.

Tot slot zijn er een aantal aspecten die zowel invloed hebben op de succes- als faalfactoren. Dit zijn: houding van het MDT, werkgevers en collega's en sociodemografische kenmerken. Dit houdt per aspect het volgende in:

Zodra de houding van het MDT gericht is op het medisch model wordt dit geïnterpreteerd als belemmerend terwijl de houding als ondersteunend wordt ervaren zodra er draagvlak wordt gecreëerd voor het vinden van betaald werk. De houding van werkgevers en collega's is ondersteunend of belemmerend. Steunend zodra er bekendheid is met de EPA groep en de mogelijkheid om aanpassingen te creëren op de werkplek. Belemmerend op het moment dat er gestigmatiseerd wordt waarbij hoge functie-eisen niet worden bijgesteld.

Sociodemografische factoren zijn een succesfactor als de persoon met EPA werkervaring heeft, een jonge leeftijd en een hoge opleiding heeft genoten. Dit aspect is een faalfactor zodra de persoon met EPA geen werkervaring en opleiding heeft genoten.

6.1 Discussie

In deze paragraaf wordt een terugkoppeling gemaakt tussen de onderzoeksconclusies en de theorie. Concluderend uit zowel de literatuur (Glover & Frounfelker, 2013) als de interviews blijkt dat sterke samenwerkingsverbanden van de jobcoach met het MDT en de werkgevers essentieel zijn voor de inzetbaarheid van de EPA groep. Deze bevindingen zijn in lijn met de verwachtingen, omdat de samenwerking met deze partijen een kernelement is van het IPS model.

De houding van het MTD die gebaseerd is op het medisch model blijkt niet als ondersteunend te worden beschouwd maar als een faalfactor. Dit blijkt tevens uit de theorie (Becker & Drake, 2003; Rinaldi et al., 2010). Dit kan verklaard worden door de dominantie van het medisch model in de ggz. Hierdoor hebben leden van het MDT vooral aandacht voor de symptomen en behandeling van de psychiatrische stoornis in plaats dat zij zich richten op de psychiatrische rehabilitatie van de EPA groep.

Volgens de verwachting blijkt uit de literatuur dat het gebrek aan banen, de arbeidsconcurrentie en de hoge functie-eisen een faalfactor zijn voor de inzetbaarheid van de EPA groep, voornamelijk bij regulier solliciteren op openstaande vacatures buiten het werkgeversnetwerk van de jobcoach om. Hiertegenover staat ter succesfactor een uitgebreid werkgeversnetwerk van de jobcoaches, zodat er via die wijze passend werk kan worden gerealiseerd en worden behouden door de EPA groep. Dit is conform de verwachtingen van Glover & Frounfelker (2013) die suggereren dat succesvolle jobcoaches een uitgebreid werkgeversnetwerk opbouwen en onderhouden.

Een deel van de werkgevers is wel bereid om de EPA groep in dienst te nemen en hiervoor de functie-eisen aan te passen. Dit is een verschil met het onderzoek van Vos & Andriessen (2010) waaruit blijkt dat bij werkgevers de focus ligt op het kritisch bekijken of de werknemer aan de functie-eisen kan voldoen. Deze bereidheid van werkgevers wordt volgens de respondenten verklaard door de invloed van de Participatiewet. Hierdoor is er meer bekendheid over de EPA groep.

Uit de interviews is geconcludeerd dat de psychiatrische stoornis en het hierdoor ontwikkelde negatief zelfbeeld faalfactoren zijn. Deze bevindingen zijn volgens verwachting omdat uit de onderzoeken van Marrone & Golowka (2000) en Rosenheck et al (2006) blijkt dat psychiatrische problemen en een negatief zelfbeeld de arbeidsparticipatie van de EPA groep belemmeren. Een verklaring voor deze overeenkomst is dat de EPA groep over het algemeen ernstige beperkingen ervaart in het functioneren (Olij & de Haan, 2009).

Succesfactoren van inzetbaarheid in relatie tot sociodemografische kenmerken zijn een hoge opleiding, werkervaring en jonge leeftijd. Volgens de verwachting uit de literatuur blijkt het hebben van geen werkervaring een faalfactor (Tapia et al., 2013). Een verschil tussen de theorie en de interviews is de hoogte van het opleidingsniveau. Uit de literatuur blijkt dat de EPA groep voornamelijk een laag opleidingsniveau heeft (Tapia et al., 2013) terwijl uit de interviews blijkt dat de EPA groep zowel hoog- als laagopgeleiden bevat. Er wordt geconcludeerd dat de EPA groep met een hoge opleiding sneller een betaalde baan vindt en behoudt, omdat uit het onderzoek van Dorenbosch et al (2012) blijkt dat het opleidingsniveau een belangrijke factor is dat bijdraagt aan de inzetbaarheid van de EPA groep. Een eigen verklaring voor de hoogopgeleiden personen met EPA is te vinden in het goede onderwijssysteem in Nederland. Bovenstaande onderstreept het belang om te investeren in scholing en studie voor de EPA groep om hun achterstand op het gebied van werk te verkleinen.

Daarnaast is geconcludeerd dat motivatie een succesfactor is. Dit blijkt tevens uit het onderzoek van Catty et al (2008). De motivatie die voortkomt uit het denkbeeld over de financiële vooruitgang blijkt een faalfactor, omdat betaald werk in sommige gevallen leidt tot financiële achteruitgang. Dit resultaat verschilt met de onderzoeken van Eklund et al (2001) en Boardman et al (2003) die aangeven dat werken wel financiële voordelen oplevert. Een verklaring hiervoor is het verschil van sociaal beleid tussen landen aangezien de studies buiten Nederland zijn uitgevoerd (Burns et al., 2007). Nederland kent ruimhartige publieke voorzieningen op het gebied van sociale zekerheid met hoge werkloosheidsuitkeringen in tegenstelling tot de Verenigde Staten waar weinig publieke voorzieningen zijn.

6.3 Methodologische reflectie

De data en methoden van dit onderzoek kennen een aantal kanttekeningen en beperkingen. Ten eerste zijn de respondenten uit dit onderzoek niet geselecteerd op basis van werkervaring, slagingspercentage en de periode van de implementatie van IPS in de organisatie, omdat het moeilijk is om respondenten te traceren op basis van deze kenmerken. Hierdoor kunnen er

kritische vragen gesteld worden of de informatie van de respondenten representatief is voor de praktijk. Werkervaring heeft invloed op de antwoorden van de respondenten. Jobcoaches met weinig werkervaring en jobcoaches waarbij het IPS model recent is geïmplementeerd in de organisatie konden geen antwoord geven op de lange termijn gevolgen en factoren in relatie tot de inzetbaarheid van de EPA groep. Om voldoende relevante data te verzamelen zijn hierover aan de jobcoaches, met veel werkervaring en waarbij het IPS model al langere tijd is geïmplementeerd, meerdere vragen gesteld.

Dit onderzoek is door één persoon uitgevoerd met werkervaring in de ggz. Hierdoor is er mogelijk sprake is van bias en een eenzijdig interpretatie van de resultaten. Dit is getracht te voorkomen door de onderdelen uit dit onderzoek te bespreken met een projectmedewerker uit de ggz. Vooraf aan het onderzoek is een gesprek geweest met twee jobcoaches, die niet zijn geïnterviewd, om vanuit verschillende perspectieven inzicht te krijgen in het onderzoekthema.

Ten derde zijn werkgevers en de EPA groep door het beperkt tijdsbestek van dit onderzoek niet geïnterviewd. Dit kan worden geïnterpreteerd als een eenzijdige onderzoekspopulatie omdat de nadruk is gelegd op interviews met jobcoaches. Anderzijds is er door de interviews op een indirecte manier informatie verkregen vanuit het gezichtspunt van werkgevers en de EPA groep. Door de privacy en anonimiteit van de respondenten in dit onderzoek te waarborgen, konden zij openlijk vertellen over hun belevingen en ervaringen.

6.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek en praktijk

Naar aanleiding van de resultaten, conclusie en discussie is het aan te bevelen dat jobcoaches lid worden van een BNI in de regio waar zij werkzaam zijn. Dit wordt ervaren als de meest effectieve vorm van acquisitie. Via de officiële website van BNI kunnen jobcoaches meer informatie vinden en lid worden van een BNI in hun regio. Er zijn in Nederland per regio wekelijks tientallen BNI bijeenkomsten, waardoor er altijd een BNI is in het werkgebied van de jobcoach.

Een tweede aanbeveling is om de EPA groep te stimuleren om openlijk te vertellen over de psychiatrische stoornis op de werkplek, omdat dit de inzetbaarheid verbeterd. Hiervoor kunnen jobcoaches gebruik maken van het hulpmiddel Conceal or Reveal (CORAL). Dit hulpmiddel is bestemd voor personen met EPA die erover twijfelen om te vertellen over de stoornis of deze te verzwijgen op de werkplek. Informatie en uitleg over het gebruik van CORAL is te vinden op de website van Kenniscentrum Phrenos. Zodra de EPA groep ervoor kiest om openlijk te vertellen over de stoornis kunnen jobcoaches voorlichtingsbijeenkomsten geven aan de

werkgever en collega's op de werkplek van de persoon met EPA. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomst moet besproken worden hoe werkgevers en collega's de EPA groep het best kunnen begeleiden op de werkplek. Tevens kan de persoon met EPA op deze voorlichtingsbijeenkomst zelf uitleg geven over zijn eigen beperkingen en kwaliteiten. Er moet tijdens de voorlichtingsbijeenkomst voldoende tijd zijn om vragen te kunnen stellen aan de jobcoach en de persoon met EPA.

Ten derde is het aan te bevelen dat jobcoaches de EPA groep stimuleert om een opleiding te volgen, zodat zij op lange termijn verzekerd zijn van een baan die aansluit bij hun werkensen. De opleidingswens van de EPA groep kan inzichtelijk worden gemaakt door samen met de persoon met EPA opendagen van opleidingen te bezoeken, informatie over opleidingen te vergaren via het internet en de EPA groep een beroepskeuzetest te laten doen

Hoewel dit onderzoek geen oplossing heeft gegeven om de hele EPA groep succesvolle inzetbaarheid te maken, heeft dit onderzoek wel een bescheiden bijdragen geleverd aan het inzicht in de succes- en faalfactoren van inzetbaarheid. Vervolgonderzoek moet aandacht besteden aan het nader exploreren van deze factoren. Dit kan middels groepsdiscussie van zes tot acht personen waar jobcoaches, werkgevers en de EPA groep deel van uit maken. Deze methode is uiterst geschikt voor explorerend onderzoek, omdat de respondenten op elkaar kunnen reageren en gezamenlijk nieuwe inzichten kunnen opdoen en hierop voortbouwen.

Literatuurlijst

- Becker, D., & Drake, R. (2003). A working life for people with severe mental illness. 2003, Oxford University Press, Oxford.
- Becker, D. R., Smith, J., Tanzman, B., Drake, R. E., & Tremblay, T. (2001). Fidelity of supported employment programs and employment outcomes. *Psychiatric Services*.
- Becker, D., Whitley, R., Bailey, E. L., & Drake, R. E. (2007). Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment. *Psychiatric services*.
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J., & Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes?. *Community mental health journal*, 42(3), 303-313.
- Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M., & Rinaldi, M. (2015). Individual Placement and Support in Sweden—A randomized controlled trial. *Nordic journal of psychiatry*, 69(1), 57-66.
- Boeije, H. 't Hart, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *The British Journal of Psychiatry*, 182(6), 467-468.
- Boardman, J., & Rinaldi, M. (2013). Difficulties in implementing supported employment for people with severe mental health problems. *The British Journal of Psychiatry*, 203(4), 247-249.
- Bond, G. R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric rehabilitation journal*, 27(4), 345.
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., Lehman, A. F., ... & Blyler, C. R. (2001a). Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice. *Psychiatric services*.
- R. Bond, Kathleen M. Vogler, Sandra G. Resnick, Lisa J. Evans, Robert E. Drake, Deborah R. Becker, G. (2001b). Dimensions of supported employment: Factor structure of the IPS fidelity scale. *Journal of Mental Health*, 10(4), 383-393.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric rehabilitation journal*, 31(4), 280.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), 32-39.
- Bond, G. R., & Kukla, M. (2011). Is job tenure brief in individual placement and support (IPS) employment programs?. *Psychiatric Services*.
- Boneschansker, O., & Klein Hesselink, J. (2014). Regionale verschillen in duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 30, 353-364.
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., ... & White, S. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *The Lancet*, 370(9593), 1146-1152.
- Catty, J., Lissouba, P., White, S., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., ... & Van Busschbach, J. (2008). Predictors of employment for people with severe mental illness: results of an international six-centre randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*, 192(3), 224-231.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2014). *Arbeidsparticipatie in 2013 gedaald*. Geraadpleegd op 12 februari 2016. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-011-pb.htm>
- Cook, J. A. (2006). Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the President's Commission. *Psychiatric services*.
- Corbière, M., Brouwers, E., Lanctôt, N., & van Weeghel, J. (2014). Employment specialist competencies for supported employment programs. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(3), 484-497.
- Cunningham, K., Wolbert, R., & Brockmeier, M. B. (2000). Moving beyond the illness: Factors contributing to gaining and maintaining employment. *American Journal of Community Psychology*, 28(4), 481-494.
- Delespaul, P. H., & De Consensusgroep, E. P. A. (2013). Consensus over de definitie van mensen met een ernstige psychische aandoening (epa) en hun aantal in Nederland. *Tijdschr Psychiatr*, 55(6), 427-438
- Dorenbosch, L., Sanders, J., & Blonk, R. (2012). De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief.
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. Oxford University Press
- Dunn, E. C., Wewiorski, N. J., & Rogers, E. S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: results of a qualitative study. *Psychiatric rehabilitation journal*, 32(1), 59
- Eklund, M., Hansson, L., & Bejerholm, U. (2001). Relationships between satisfaction with occupational factors and health-related variables in schizophrenia outpatients. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 36(2), 79-85.

- European Commission. (2010). European Disability Strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe.
- Erp, N. H. Van., Giesen, F. B., van Weeghel, J., Kroon, H., Michon, H. W., Becker, D., ... & Drake, R. E. (2007). A multisite study of implementing supported employment in the Netherlands. *Psychiatric Services*.
- Glover, C. M., & Frounfelker, R. L. (2013). Competencies of more and less successful employment specialists. *Community mental health journal*, 49(3), 311-316.
- Grover, C., & Piggott, L. (Eds.). (2015). *Disabled people, work and welfare: Is employment really the answer?*. Policy Press.
- Honey, A. (2003). The impact of mental illness on employment: consumers' perspectives. *Work*, 20(3), 267-276.
- Hulsbosch L., Place, C., & Michon, H. (2014). *Factsheet panel psychisch gezien: het landelijk panel voor mensen met langdurige psychische problemen*: Trimbos
- Kilian, R., & Becker, T. (2007). Macro-economic indicators and labour force participation of people with schizophrenia. *Journal of Mental Health*, 16(2), 211-222.
- Klink, J. J. van der., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., & van der Wilt, G. J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 342-56.
- Latimer, E. A., Lecomte, T., Becker, D. R., Drake, R. E., Duclos, I., Piat, M., ... & Xie, H. (2006). Generalisability of the individual placement and support model of supported employment: results of a Canadian randomised controlled trial. *The British journal of psychiatry*, 189(1), 65-73.
- Lehman, A. F., Goldberg, R., Dixon, L. B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., & McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of general psychiatry*, 59(2), 165-172.
- Macias, C., DeCarlo, L. T., Wang, Q., Frey, J., & Barreira, P. (2001). Work interest as a predictor of competitive employment: Policy implications for psychiatric rehabilitation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 28(4), 279-297.
- Marrone, J., & Golowka, E. (2000). If Work Makes People with Mental Illness Sick, What Do Unemployment, Poverty, and Social Isolation Cause?.
- McGrew, J. H., & Griss, M. E. (2005). Concurrent and predictive validity of two scales to assess the fidelity of implementation of supported employment. *Psychiatric rehabilitation journal*, 29(1), 41.
- Mechanic, D., Bilder, S., & McAlpine, D. D. (2002). Employing persons with serious mental illness. *Health Affairs*, 21(5), 242-253.
- Moxley, D. P., & Finch, J. R. (2003). *Sourcebook of rehabilitation and mental health practice*. Springer Science & Business Media.
- Nietupski, J. A., & 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.
- Olij, L., & Haan, E. de (2009). Naar herstel en burgerschap: visie op de (langdurende) zorg aan mensen met ernstige psychische aandoeningen. GGZ Nederland.
- Plochg, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). 6 Kwalitatief onderzoek.
- Rijksoverheid. (2015b). *Participatieladder – meetlat voor het participatiebudget*. Geraadpleegd op 12 februari 2016. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2008/11/01/participatieladder-meetlat-voor-het-participatiebudget>
- Rijksoverheid. (2015a). *Participatiewet*. Geraadpleegd op 12 februari 2016. <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>
- Rinaldi, M., Miller, L., & Perkins, R. (2010). Implementing the individual placement and support (IPS) approach for people with mental health conditions in England. *International Review of Psychiatry*, 22(2), 163-172.
- Rosenheck, R., Leslie, D., Keefe, R., McEvoy, J., Swartz, M., Perkins, D., ... & Lieberman, J. (2006). Barriers to employment for people with schizophrenia. *American Journal of Psychiatry*, 163(3), 411-417.
- Rüsch, N., Angermeyer, M. C., & Corrigan, P. W. (2005). Mental illness stigma: concepts, consequences, and initiatives to reduce stigma. *European psychiatry*, 20(8), 529-539.
- Rusch, F. R., & Hughes, C. (1989). Overview of supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22(4), 351-363.
- Salyers, M. P., Becker, D. R., Drake, R. E., Torrey, W. C., & Wyzik, P. F. (2004). A ten-year follow-up of a supported employment program. *Psychiatric Services*.
- Secker, Bob Grove, Patience Seebom, J. (2001). Challenging barriers to employment, training and education for mental health service users: The service user's perspective. *Journal of Mental Health*, 10(4), 395-404.

- Stobbe, J., Mulder, N. C., Roosenschoon, B. J., Depla, M., & Kroon, H. (2010). Assertive community treatment for elderly people with severe mental illness. *BMC psychiatry*, *10*(1), 1.
- Stuart, H. (2006). Mental illness and employment discrimination. *Current Opinion in Psychiatry*, *19*(5), 522-526.
- Tapia, D. M., Castro, W. L., & Aguilera, J. M. (2013). Employability strategies in population with mental disabilities: A review. *Salud Ment*, *36*, 143-48.
- Taylor, A. C., & Bond, G. R. (2014). Employment specialist competencies as predictors of employment outcomes. *Community mental health journal*, *50*(1), 31-40.
- World Health Organisation (Geneva). (2011). *World report on disability*. World Health Organization.

Bijlagen

Bijlage 1 Topiclijst

1. Introductie

Ik ben Nico Goedhart, masterstudent aan de Universiteit Utrecht waar ik de master arbeid, zorg en participatie volg. Momenteel ben ik bezig met mijn masterthesis dat zich richt op de factoren die van invloed zijn om de EPA groep succesvol naar een baan te leiden en te behouden. Daarom wil ik u ongeveer 45 minuten interviewen. Vanuit dit onderzoek worden aanbevelingen gevormd die binnen uw organisatie kunnen worden gebruikt om de EPA groep effectiever inzetbaar te maken. Ik wil dit interview opnemen, zodat ik de data zorgvuldig kan analyseren. Uiteraard wordt in dit onderzoek rekening gehouden met uw privacy en anonimiteit.

2. Onderwerpen

- Elementen IPS model en werkzaamheden jobcoach;
- Kenmerken EPA groep;
- Eisen en betrokkenen van betaalde banen in de arbeidsmarkt en sociale regelingen.

3. Topiclijst

CONCEPTEN	DIMENSIES	INDICATOREN
1) IPS Jobcoach	1) Jobcoach functie	Werkzaamheden, taken, rol Effectiviteit Samenwerking, interactie betrokken partijen
	2) IPS model	Effectiviteit Elementen IPS model, MDT Modelgetrouwheid Houding ggz-hulpverleners

2) EPA groep	3) Kenmerken van de EPA groep	Kenmerken van de EPA groep Motivatie, beweegredenen Psychiatrische stoornis, herstel Competenties, productiviteit, werkervaring Opleiding Stigmatisering Sociaal netwerk
3) Betaalde banen op de reguliere arbeidsmarkt	4) Arbeidsmarkt	Aanbod banen Arbeidsconcurrentie Kwalificaties Functie-eisen
	5) Type werk	Niveau werk Branche, functie
	6) Werkgevers en collega's	Rol, houding Functie-eisen Aanpassingen
	7) Sociale regelingen	Participatiewet Doelgroepregister Andere wet- en regelgeving

4. Afsluiting interview

Ik ben door al mijn vragen heen. Heeft u nog belangrijke aanvullingen die u aan mij wilt doorgeven? U kunt mij altijd bellen en/of mailen als u later nog iets bedenkt. Ik zal u een exemplaar van het onderzoek toesturen, zodra het onderzoek is afgerond.

Bedankt voor uw medewerking.

Bijlage 2 Codeboom Nvivo

