

Inzending Dag van de Sociologie 2016 (conceptversie)
GEMEENTEN, VAKMANSCHAP EN RE-INTEGRATIE

Maikel Groenewoud

2016

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
020 - 5 315 340
maikel.groenewoud@regioplan.nl

Samenvatting

Eind 2011 zijn de vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein (Divosa) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), via de Impuls Vakmanschap van start gegaan met het bevorderen van vakmanschap bij sociale diensten. Regioplan heeft in 2012 en 2014, in opdracht van het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), onderzoek gedaan naar de stand van zaken omtrent vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector op drie niveaus (sector, organisatie, uitvoerder). Hierbij is tevens nagegaan waar er aanknopingspunten liggen voor de verdere ontwikkeling van het vakmanschap.

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, zijn Nederlandse gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van verschillende nieuwe doelgroepen met een arbeidsbeperking. De Inspectie SZW concludeerde in 2013 dat gemeenten nog relatief weinig kennis hadden over de re-integratie van mensen met een beperking. Daarom vroeg het ministerie van SZW in 2014 aan Regioplan om bestaande kennis uit literatuur en praktijk te verzamelen en te vertalen in lessen voor gemeenten. Met het onderzoek is informatie verzameld over de effectiviteit van re-integratie-instrumenten, hun werkzame bestanddelen en de omstandigheden waaronder de instrumenten effectief ingezet kunnen worden.

We stellen vast dat gemeenten zich in een transitiefase bevinden waarin wordt gewerkt aan het ontwikkelen en vergroten van de professionaliteit van de organisatie en van de klantmanager. Het goed benutten van alle reeds beschikbare kennis en expertise over de re-integratie van arbeidsbeperkten, is voor gemeenten een belangrijke succesfactor voor de effectieve uitvoering van hun re-integratiebeleid.

Sleutelwoorden: Participatiewet, gemeenten, vakmanschap, arbeidsbeperkten, re-integratie

1. INLEIDING

Regioplan heeft in 2012 en 2014, in opdracht van het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), onderzoek gedaan naar de stand van zaken omtrent vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector. In 2014 heeft Regioplan eveneens in opdracht van het ministerie van SZW bestaande kennis uit literatuur en praktijk te verzameld over de re-integratie van arbeidsbeperkten en dit vertaald in lessen voor gemeenten.

Onderzoeksaanpak vakmanschap gemeentelijke re-integratiesector

In 2014 is de vervolgmeting uitgevoerd van het onderzoek naar vakmanschap, de eerste meting was in 2012. Omwille van de vergelijkbaarheid tussen beide metingen is er voor gekozen zo veel als mogelijk dezelfde onderzoeksaanpak te hanteren. Beide metingen zijn gebaseerd op twee grootschalige bevestigingen van respectievelijk management en klantmanagers bij sociale diensten, aangevuld met interviews in dezelfde zes selectiegemeenten gemeenten¹ (vaak met dezelfde respondenten in beide metingen). Verder hebben er op sectorniveau interviews plaatsgevonden met dezelfde vertegenwoordigers van hbo-instellingen. De tweede meting is uitgevoerd in de periode december 2013 – maart 2014.

De resultaten zijn gebaseerd op:

- Documentenstudie 2012 en 2013 op drie niveaus (sector, organisatie, individueel).
- Een korte webenquête onder het management van sociale diensten.
- Een uitgebreide webenquête onder klantmanagers werk.
- Interviews in zes gemeenten met:
 - directieleden/managers, beleidsmedewerkers;
 - kwaliteitsmedewerkers;
 - teamleiders en klantmanagers werk.
- Interviews met relevante actoren binnen de sector, namelijk:
 - Platform Vakmanschap van Divosa;
 - Beroepsvereniging voor klantmanagers (BvK);
 - Drie hbo-instellingen.

Onderzoeksaanpak effectieve re-integratie arbeidsbeperkten

Het onderzoek naar de re-integratie van arbeidsbeperkten is eveneens uitgevoerd in 2014.

Het onderzoek kende drie fasen:

1. Het achterhalen van kennis over de netto- en bruto-effectiviteit, de werking en de contextfactoren van re-integratie van mensen met een beperking
2. Onderzoek naar de werking van re-integratie in de praktijk
3. Analyse en lessen trekken die voor gemeenten relevant zijn

Fase 1 is uitgevoerd met behulp van een literatuurstudie en bij UWV opgevraagde managementinformatie over de inzet, kosten en resultaten van re-integratie-instrumenten en voorzieningen voor Wajongers. In fase 2 hebben we een groot aantal groepsgesprekken gevoerd met

¹ Bij de selectie van gemeenten die benaderd zijn voor interviews, is rekening gehouden met de volgende kenmerken: Gemeentegrootte, regio, maakt deel uit van ISD (ja/nee), voorloper/achterloper als het gaat om professionalisering. Op basis van deze criteria zijn de volgende zes gemeenten geselecteerd: Amsterdam (g4); Den Haag (g4), Roermond (zuidelijke regio Nederland); ISD-Assen (ISD en noordelijke regio) – bedient de gemeenten Tynaarlo; Assen en Aa en Hunze; RSD Kromme Rijn Heuvelrug (ISD en regio Midden) – bedient de gemeenten De Bilt, Bunnik, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist; Purmerend (voorloper).

re-integratieprofessionals. Het praktijkonderzoek is uitgevoerd in vier arbeidsmarktregio's². We hebben in elk van de regio's groeps gesprekken gehouden met:

- jobcoaches van een SW-bedrijf;
- arbeidsdeskundigen Wajong van UWV;
- vertegenwoordigers van een school voor vso of praktijkonderwijs.
- consultants van gespecialiseerde re-integratiebedrijven die in de betreffende regio actief zijn voor Wajongers;
- klantmanagers van een gemeente in de regio over de re-integratie van Wwb'ers met een beperking.

Daarnaast hebben we acht telefonische interviews afgenomen met werkgevers die ervaring hebben met werknemers met een beperking en hebben we een interview afgenomen met een jobcoach van een bepaald interventieteam. In de derde fase van het onderzoek hebben we het verzamelde onderzoeksmateriaal geanalyseerd en vertaald in lessen voor gemeenten.

Leeswijzer

In paragraaf 2 beschrijven we de beleidsachtergrond. In de hoofdstukken 3 en 4 bespreken we achtereenvolgens de uitkomsten van het onderzoek naar vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector en de re-integratie van arbeidsbeperkten. Het artikel wordt afgesloten met de belangrijkste conclusies. De bijlage bevat een samenvatting van de literatuurstudie die is uitgevoerd als onderdeel van het onderzoek naar de effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten.

2. BELEIDSACHTERGROND

In het eerste decennium van deze eeuw heeft re-integratie nadrukkelijk een plek gekregen in de wet- en regelgeving én in de dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden. Voorbeelden van het eerste zijn de implementatie SUWI, veranderingen in de WAO/WIA en Wajong en de introductie van de Wet Werk en Bijstand. Voorbeelden van het tweede zijn de in veel gemeenten verschoven nadruk op uitstroombevordering alsmede de aandacht voor nieuwe instrumenten als de participatieladder die het bevorderen van activering en uitstroom veel explicieter hebben gemaakt. Dit neemt niet weg dat de kennisontwikkeling over en de professionalisering van re-integratie in Nederland nog in de kinderschoenen staan. Verder verschillen gemeenten ook onderling wat betreft de aandacht voor vakmanschap. Dit zal in ieder geval deels zijn toe te schrijven aan de historische context; gemeenten zijn vaak al jarenlang gewend op een bepaalde manier te werken.

Systematisch onderbouwde en gevalideerde kennis over welke interventies voor welke klant(groepen) effectief zijn, is nog volop in ontwikkeling. Dit geldt ook voor de kennis over de wijze waarop uitvoerders moeten handelen en hoe hun organisaties moeten worden ingericht.

Eind 2011 zijn Divosa en de VNG, via de zogenaamde Impuls Vakmanschap, van start gegaan met het bevorderen van vakmanschap bij sociale diensten. De Impuls Vakmanschap is financieel ondersteund door het ministerie van SZW. In de jaren ervoor was duidelijk geworden dat gemeenten bij de begeleiding van klanten nauwelijks volgens vaste richtlijnen werkten en dat gevalideerde kennis over welke interventies voor welke klantgroepen effectief zijn, grotendeels ontbrak. De Impuls zou

² Voor de selectie van de regio's beoogden we spreiding in vier criteria: (1) de mate van verstedelijking; (2) de Wajonginstroom in 2009; (3) het WW-percentage in 2014 en (4) het aandeel detacheringen en begeleid werken van een SW-bedrijf. Dit heeft geresulteerd in de selectie van de volgende vier arbeidsmarktregio's: Groot-Amsterdam (Amsterdam), Rivierenland (Tiel), Noordoost-Brabant (Den Bosch) en Friesland (Leeuwarden).

moeten bijdragen aan doelmatiger en aantoonbaar effectievere begeleiding van uitkeringsgerechtigden naar werk. Voor het ministerie van SZW is de Impuls tevens aanleiding geweest om onderzoek te doen naar vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector.

Participatiewet

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, zijn gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van verschillende nieuwe doelgroepen met een arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen met de Participatiewet drie nieuwe doelgroepen voor hun re-integratiebeleid:

1. De nieuwe instroom van jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden, van wie ruim de helft een achtergrond in het vso- of praktijkonderwijs heeft.
2. Personen die voorheen gebruik konden maken van de Wsw. Deze groep kent een flinke overlap met de eerste groep: ruim de helft van de huidige werkende Wajongers werkt via de Wsw.
3. Wwb'ers met arbeidsbeperkingen waarvoor gemeenten door de Participatiewet meer mogelijkheden tot re-integratie krijgen.

Gemeenten kunnen voor de re-integratie van deze nieuwe doelgroepen gebruik maken van onder andere een nieuwe vorm van loonkostensubsidie, beschut werk, no-risk-polis, jobcoaching en werknemersvoorzieningen.

Over de eerste groep, de jonggehandicapten, is het meeste bekend. De grootste groepen jonggehandicapten die een beroep kunnen doen op gemeenten zijn personen met:

- Psychiatrische ziektebeelden ($\pm 30\%$)
- Verstandelijke beperkingen ($\pm 25\%$)
- Stoornissen in het autistisch spectrum ($\pm 17\%$)
- Somatische ziektebeelden ($\pm 12\%$)
- Aandachtstekortstoornissen ($\pm 10\%$)

De percentages tussen haakjes zijn de aandelen van deze subgroepen in de nieuwe instroom in 2013 in de werkregeling van de Wajong. Deze percentages geven een indicatie van de aandelen die gemeenten kunnen verwachten.

Extra banen bij werkgevers

Sociale partners en het kabinet hebben afgesproken om in de periode tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen die door een arbeidsbeperking niet in staat zijn om het wettelijk minimum loon te verdienen, de huidige Wajongers en mensen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst van de Wsw. De VNG en de sociale partners hebben afgesproken om de huidige Wajongers en personen met een Wsw-indicatie de eerste jaren prioriteit te geven bij de toeleiding naar deze extra banen.

3. VAKMANSCHAP GEMEENTELIJKE RE-INTEGRATIESECTOR

Twee jaar na het eerste onderzoek naar vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector is in 2014 een tweede meting uitgevoerd. Hierbij stond de volgende vraag centraal: wat is de afgelopen twee jaar bereikt en wat moet er nog gebeuren?

Uit de webenquête onder klantmanagers blijkt dat de ‘vakmanschapsonderdelen’ (volgens onze operationalisatie) ongeveer even vaak in gemeenten aanwezig zijn als in 2012. Tabel 3.1 laat voor beide metingen zien hoeveel procent van de klantmanagers heeft aangegeven een bepaald onderdeel (bijna) altijd toe te passen. De meeste onderdelen zijn redelijk stabiel gebleven, maar het gebruik van bewezen effectieve methodieken is toegenomen. Klantmanagers die dit aangeven, is ook gevraagd concrete methodieken te noemen en dan blijkt dat minder dan de helft van hen ook daadwerkelijk methodieken kan noemen. In 2012 zagen we een vergelijkbare mismatch tussen het aantal klantmanagers dat zegt meestal tot altijd bewezen effectieve methodieken te hanteren en het aantal klantmanagers dat daadwerkelijk methodieken kon noemen. Wel zien we in 2014 wat meer uniformiteit wat betreft de methodieken die men noemt.

Tabel 3.1 Toepassing of aanwezigheid onderdelen vakmanschap 2012 – 2014

Onderdeel	Meting 2012 (n=656)	Meting 2014 (n=390)
Methodisch werken	66,2%	68,2%
Op eigen initiatief ontwikkeling expertise	71,8%	69,2%
Gebruik bewezen effectieve methodieken	31,4%	41,8%
Zicht op resultaten eigen handelen	74,8%	71,5%

De grotere bewustwording rondom het thema vakmanschap komt waarschijnlijk meer tot uiting in het feit dat klantmanagers zichzelf steeds meer zien als professional. Uit de webenquête in 2014 blijkt namelijk dat klantmanagers van meerdere onderdelen van vakmanschap het idee hebben dat zij dit meer doen dan twee jaar geleden (zie tabel 3.2).

Tabel 3.2 Eigen beleving ontwikkeling vakmanschap 2012 - 2014*

Onderdeel	Veel meer	Meer	Evenveel	Minder	Veel minder	N
Methodisch werken	5,8%	27,4%	62,6%	3,3%	0,8%	361
Gebruik bewezen effectieve methodieken	3,5%	23,9%	69,2%	3,2%	0,3%	347
Deelname intervisie	5,6%	22,3%	56,8%	9,6%	5,6%	301
Deelname supervisie	4,5%	15,9%	59,8%	12,9%	6,8%	132
Zicht op resultaten eigen handelen	2,0%	20,1%	73,1%	4%	0,9%	349

* Het aantal respondenten verschilt per onderdeel doordat niet iedereen twee jaar geleden al als klantmanager werkzaam was en/of niet iedereen de mogelijkheid heeft om aan intervisie en supervisie deel te nemen.

Bewustwording vakmanschap gestegen

Uit het onderzoek blijkt dat de bewustwording rond het thema vakmanschap de afgelopen twee jaar is toegenomen. Dit is een duidelijke verbetering ten opzichte van de situatie in 2012. Vakmanschap staat op de agenda en men ziet het belang ervan in. Onder andere door bezuinigingen, reorganisaties en veranderende wetgeving is de aandacht voor effectief en efficiënt werken en sturing op resultaat meer een vanzelfsprekendheid geworden. Met andere woorden: het denken in termen van resultaat en kwaliteit is beter ingebed. Verder is men steeds meer doordrongen van het idee dat re-integratie een vak is. Klantmanagers zien zichzelf steeds meer als professional.

Een belangrijk aandachtspunt is wel dat professionaliteit, evenals in 2012, (lang) niet altijd een duidelijke weerslag krijgt in beleidsstukken. We stellen vast dat de samenhang tussen de onderscheiden niveaus binnen gemeenten aandacht behoeft. We constateren dat de direct

leidinggevers van de klantmanagers veelal niet expliciet worden aangestuurd op vakmanschap en de bevordering hiervan. Een gevolg hiervan is dat ook de sturing en facilitering van klantmanagers op onderdelen van vakmanschap achterblijven.

Weinig vooruitgang op onderdelen van vakmanschap

Om de mate van professionaliteit te beoordelen, gaat het niet alleen om bewustwording over vakmanschap, maar vooral ook om de vertaling hiervan naar de dagelijkse uitvoering van het werk. Uit het onderzoek blijkt dat het aandeel klantmanagers dat werkt volgens de onderscheiden onderdelen van vakmanschap nauwelijks is toegenomen ten opzichte van 2012.

De bekendheid met handreikingen en (bewezen) effectieve methoden is weliswaar toegenomen en ook het draagvlak voor het gebruik, maar het feitelijke gebruik blijft achter. Dit is opmerkelijk, aangezien klantmanagers *in hun eigen beleving* nu vaker dan in 2012 werken in lijn met onze operationalisering van vakmanschap.

Via de webenquête geven managers van sociale diensten aan het gebruik van de volgende werkwijzers actief te stimuleren (top 5):

- handhaving rechtmatigheid en arbeidsverplichting (64,2%);
- diagnose-instrumenten (53,7%);
- groepsgewijs werken met klanten (49,5%);
- integrale en veilige dienstverlening (41,1%);
- omgaan met belemmeringen (37,9%).

Wat betreft het daadwerkelijk gebruik van handreikingen/werkwijzers komt uit de webenquête in 2014 onder klantmanagers het volgende beeld naar voren (top 5):

- Handhaving rechtmatigheid en arbeidsverplichting (55,4%)
- Diagnose-instrumenten (54,1%)
- Omgaan met belemmeringen (43,8%)
- Groepsgewijs werken met klanten (37,4%)
- Integere en veilige dienstverlening (28,2%)

We zien dat door klantmanagers dezelfde vijf werkwijzers het vaakst worden genoemd als door het management van sociale diensten. De aandacht voor integrale en veilige dienstverlening komt ook in gesprekken met meerdere gemeenten naar voren. In het verlengde van dit thema worden ook agressietrainingen gegeven, die klantmanagers leren om te gaan met agressieve klanten. De training wordt langs de lijn van de werkwijzer ingestoken.

Er is bij gemeenten veel aandacht voor het thema zelfsturing.³ Dit gebeurt ook onder alternatieve namen zoals 'zelfredzaamheid' of de 'eigen kracht aanpak', maar de essentie is hetzelfde: meer verantwoordelijkheid bij de klant, minder hulpverlening en meer dienstverlening. Het thema heeft duidelijk landelijke bekendheid gekregen, dit blijkt ook uit de interviews.

Ruim een kwart van de klantmanagers zegt ook gebruik te maken van andere werkwijzers/handreikingen/bronnen dan in de webenquête zijn uitgevraagd. Hun antwoorden zijn divers, maar het vaakst wordt het naslagwerk 'Grip op WWB' genoemd. Verder geeft een derde van de klantmanagers aan behoefte te hebben aan werkwijzers en/of andere ondersteuningsvormen met betrekking tot het omgaan met nieuwe doelgroepen. Een ongeveer even groot deel heeft (ook) behoefte aan werkwijzers over cultuurafhankelijke communicatie.

³ De handreiking 'Zelfsturing 'Heft in eigen hand'' wordt door 27,9 procent van de klantmanagers gebruikt en staat hiermee op de zesde plaats. Ook in gemeenten die niet hebben deelgenomen aan een Gildetraject gericht op 'Sturen op zelfsturing', zien we dat steeds sterker wordt ingezet op zelfsturing van klanten.

Klantmanagers hebben in toenemende mate aandacht voor 'wat werkt' (ook bij de keuze voor re-integratiebedrijven), maar niet zozeer volgens landelijk erkende methoden, zo blijkt althans uit de interviews. Uit de webenquête komt wel een ervaren toename in het gebruik van bewezen effectieve methoden naar voren, ten opzichte van 2012 (2012: 31,4%, 2014: 41,8%)), maar uit de enquête en gesprekken blijkt ook dat hiermee meestal bedoeld wordt dat de gebruikte methoden intern succesvol zijn gebleken en niet dat deze formeel als 'bewezen effectief' bekend staan. Klantmanagers hebben aangegeven dat best practices vooral naar voren komen door onderling informatie uit te wisselen. De vrijheid bij de keuze voor instrumenten wordt door klantmanagers gewaardeerd. Meest genoemde succesvolle methoden in de webenquête zijn: motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht coachen, zelfsturing, groepsgewijze aanpak en diagnose-instrumenten.

Op het gebied van methodisch werken zien we nog veel ontwikkelmogelijkheden. Op informele wijze wordt wel aandacht besteed aan wat werkt, maar formeel kunnen klantmanagers niet voldoende nagaan hoe zij tot een bepaalde beslissing zijn gekomen, omdat beslissingen met betrekking tot de klant meestal niet zijn vastgelegd. Daarbij komt dat kennisdeling tussen klantmanagers meestal informeel plaatsvindt en er weinig sprake is van formele vormen van intervisie en supervisie. Het vermogen tot (zelf)reflectie blijft hierdoor achter. De huidige ontwikkeling van het werken als een team draagt vermoedelijk bij aan het achterblijven van zelfreflectie op individueel niveau. Methodisch werken wordt niet van bovenaf aangestuurd. Klantmanagers beslissen zelf welke instrumenten ze gebruiken. Ook met betrekking tot vakontwikkeling vindt geen aansturing plaats en bepalen klantmanagers zelf wat zij nodig hebben om hun expertise verder te ontwikkelen. Elementen van methodisch werken spelen geen rol bij de beoordeling.

Een derde van de klantmanagers zegt nu (veel) meer op een methodische wijze te werken dan twee jaar geleden (zie tabel 3.2). Via de webenquête geven deze klantmanagers aan nu planmatiger en gestructureerder te werk te gaan dan voorheen en beter te registreren welke keuzen ze maken met betrekking tot de klant.

Uit de webenquête onder klantmanagers komt naar voren dat methodisch werken (als dit gebeurt) vooral in de volgende dingen tot uiting komt (tussen haakjes staat het percentage klantmanagers dat dit antwoord noemt):

- per cliënt leg ik vast wat mijn overwegingen zijn voor de inzet van instrumenten of interventies (76,7%);
- ik leg vast welke instrumenten of interventies ik inzet bij een cliënt (73,1%);
- analyse van mijn eigen succes/falen (67,4%)

In gesprekken wordt methodisch werken over het algemeen niet genoemd wanneer gevraagd wordt wat een professionele klantmanager is. Het blijkt dat het begrip methodisch werken niet eenduidig wordt opgevat. Voor sommige klantmanagers staat methodisch werken nog altijd haaks op het leveren van maatwerk; zij hebben het idee dat methodisch werken betekent dat zij voor specifieke klanten steeds dezelfde stappen moeten zetten. Andere klantmanagers hebben gemerkt dat het leveren van maatwerk juist goed mogelijk is binnen bepaalde kaders.

De oprichting van een beroepsvereniging voor klantmanagers (BvK) in het najaar van 2012 kan als een positieve ontwikkeling worden beschouwd. De vereniging heeft een goede start gemaakt en zal zich de komende tijd verder moeten ontwikkelen om echt impact te hebben op het vakmanschap in de sector, bijvoorbeeld door bij te dragen aan de totstandkoming van een beroepsopleiding tot klantmanager en een register voor klantmanagers.

Hoe verhoudt bewustwording zich tot dagelijkse praktijk?

We zien in de gemeentelijke re-integratiesector dat de bewustwording over vakmanschap en het draagvlak hiervoor de afgelopen twee jaar zijn toegenomen. In de praktijk komt dit echter nog niet altijd voldoende tot uiting in de uitvoering van het werk. Op de meeste onderdelen van vakmanschap is de afgelopen twee jaar weinig vooruitgang waarneembaar.

Conclusies 1 en 2 lijken in tegenspraak, maar zijn juist in overeenstemming. Vakmanschap zit vooralsnog meer in de hoofden dan in de praktijk. In de eerste meting concludeerden we al dat de kans dat klantmanagers goed invulling aan vakmanschap geven, groter is wanneer de organisatie goed is ingericht en klantmanagers worden aangestuurd en beoordeeld op voor vakmanschap relevante aspecten. Nu, twee jaar later (eind 2014), stellen we vast dat de wil er wel is, maar de aansturing veelal ontbreekt en deels ook het daadwerkelijk doen. Men is in de eigen beleving vakkundig, maar in de praktijk wordt vakmanschap te vrijblijvend ingevuld en zijn er ook tussen gemeenten en individuele klantmanagers binnen gemeenten nog grote verschillen.

Sociale diensten geven nauwelijks aan ondersteuning nodig te hebben, vooral omdat men van mening is dat men binnen de organisatie in voldoende mate professioneel werkt. Het gebruik van werkwijzers en handreikingen met bewezen of aannemelijk effectieve methodieken is iets toegenomen. Men is echter nog onvoldoende op de hoogte van wetenschappelijk onderbouwde methodieken voor de bevordering van de re-integratie en/of participatie van klanten. Dit uit zich ook in het feit dat landelijk erkende bewezen effectieve methoden terzijde worden gelegd en gemeenten in plaats daarvan vaak hun eigen gebruikte (en ontwikkelde) methoden onderling erkennen en als 'bewezen effectief' beschouwen. Hierbij speelt mee dat vanuit de Impuls Vakmanschap nog geen optimale manier gevonden is om dergelijke instrumenten te introduceren. Beleidsmakers, management en uitvoerders kunnen ondersteund worden bij het vinden, herkennen en erkennen van effectieve interventies, aanpakken en methodieken ook al zijn die elders ontwikkeld en onderzocht. De 'not invented here'-bril waardoor nu vaak naar elders ontwikkelde aanpakken wordt gekeken, is vaak contraproductief en belemmert de ontwikkeling van effectievere interventies en methodieken.

4. RE-INTEGRATIE ARBEIDSBEPERKTEN

Er is in Nederland relatief weinig onderzoek gedaan naar de netto-effectiviteit van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. De studies die wij hebben gevonden hadden allen betrekking op WAO'ers en zijn uitgevoerd in de periode 2003 - 2008. Onderzoek naar de netto-effectiviteit van re-integratie van jonggehandicapten is nog vrijwel niet uitgevoerd in Nederland.

Voor zover er bij WAO'ers sprake is van positieve effecten van re-integratie, betreft dit meestal relatief bescheiden effecten van +1 tot zo'n +8 procentpunt. Dit wil zeggen dat door de inzet van re-integratie 1 tot max. zo'n 8 procentpunt meer mensen aan het werk zijn gekomen dan zonder de re-integratie-inspanningen zou zijn gebeurd. Het meest effectief is "bemiddeling of matching" en de "voordracht voor een traject".

In het buitenland is er meer onderzoek gedaan, met name in de Verenigde Staten. Het gaat te ver om hier al het onderzoek door te lopen, maar ik wil wel wat zeggen over Supported Employment waarvan 'Individuele Plaatsing en Support' de meest bekende vorm is. Supported Employment, in Nederland ook wel bekend als 'Begeleid Werken', laat netto-effecten naar regulier werk zien oplopend tot zo'n +30 a +40 procentpunt. Het betreft hier wel alleen de effecten naar regulier werk. Als alle soorten werk worden meegeteld, waaronder gesubsidieerd werk, betreft de netto-effectiviteit +5 tot +10 procentpunt. Door Supported Employment komen dus meer mensen aan het werk, zeker als het om regulier werk gaat. Bij deze re-integratiemethodiek worden mensen met een arbeidsbeperking zo snel

mogelijk geplaatst in regulier werk en krijgen vervolgens externe begeleiding en training op de werkplek. Het omvat niet alleen de externe begeleiding op de werkplek (jobcoaching), maar ook het assessment of de diagnose, de zoektocht naar werk en de matching. Onderscheidende kenmerken van deze methodiek zijn: zo snel mogelijk plaatsen in regulier werk, integratie van re-integratie met zorg, indien nodig langdurige begeleiding op de werkplek en aanpassen van het werk aan de mogelijkheden van de klant. Supported Employment is als totale methodiek effectief, en ook van veel individuele onderdelen is de effectiviteit vastgesteld.

We hebben veel verschillende re-integratie-instrumenten bestudeerd, voor meer hierover verwijzen we naar de bijlage met de samenvatting van de literatuurstudie.

In de Nederlandse praktijk van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking, lijkt een impliciete consensus te zijn over belangrijke werkzame bestanddelen, die grotendeels ook ondersteund worden door effectiviteitsonderzoek. Op basis van ons onderzoek hebben we een aantal centrale principes geïdentificeerd die belangrijk zijn om mensen met een beperking effectief te kunnen re-integreren.

1. De kern is matching

Matching vormt de kern van de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking; het komen tot een goede match tussen klant en werk. Dit geldt uiteraard ook voor andere werkzoekenden. Verschil is wel dat er bij werkzoekenden zonder arbeidsbeperkingen vooral gesleuteld wordt aan de klant (aanbodversterking), waarbij vacatures als een vast en onveranderlijk gegeven worden gezien. Bij werkzoekenden met een arbeidsbeperking is het vaak juist andersom: er moet vooral gesleuteld worden aan het werkaanbod van werkgevers. Daartoe is het van groot belang dat er een goed beeld wordt verkregen van de arbeidsmogelijkheden en onmogelijkheden van de klant. Dit beeld moet vervolgens vertaald worden in de eisen aan de inhoud van het werk en de voorwaarden op de werkvloer waaronder iemand optimaal kan werken.

2. Re-integratie is 'aan het werk'

Mensen met een beperking moeten bij hun re-integratie zo snel mogelijk geplaatst worden in werk; dit blijkt uit onderzoek, maar ook alle professionals die wij hebben gesproken zijn deze mening toegedaan. De arbeidsbeperkingen zijn doorgaans permanent en kunnen niet verholpen worden door middel van behandeling of een re-integratietraject. In de trajecten van mensen met een arbeidsbeperking, heeft werk in feite drie functies. Op de eerste plaats assessment, alleen in echte werksituaties kan namelijk goed vastgesteld worden wat de arbeidsmogelijkheden zijn en hoe leven met een beperking gecombineerd kan worden met werken. De tweede functie van werk is training en ontwikkeling van de vaardigheden die nodig zijn om te werken. De derde functie is matching, in de praktijk op de werkvloer moeten het werk en de begeleiding worden afgestemd op de mogelijkheden van de werknemer. Vaak is het pas in de praktijk goed mogelijk om vast te stellen of iemand met zijn of haar beperkingen een goede match vormt met het werk en de organisatie. Instrumenten zoals proefplaatsingen en korte stages zouden uitkomst kunnen bieden.

3. Integratie van zorg en re-integratie

De integratie van zorg en re-integratie is een belangrijke werkzaam bestanddeel van Supported Employment, in Nederland ook wel bekend als 'Begeleid Werken'. Dit geldt in ieder geval voor mensen met ernstige psychiatrische en/of psychische problematiek en mensen met ernstige fysieke beperkingen. Het gaat hier niet om samenwerking tussen een zorginstelling en een re-integratiebedrijf, maar om volledig geïntegreerde teams. Re-integratie is doel en onderdeel van de behandeling en de behandeling is geïntegreerd in het re-integratieproces.

In de GGz-sector is al een toenemende aandacht voor re-integratie en in de re-integratiesector wordt regelmatig samenwerking gezocht met hulpverleners. Echte integratie in multidisciplinaire teams komt nog weinig voor in Nederland.

4. Warme overdracht en indien nodig doorlopende begeleiding

Niet iedere arbeidsbeperkte heeft altijd begeleiding nodig, of altijd in dezelfde mate begeleiding nodig. Professionals zijn het er wel over eens dat ondersteuning door één begeleider gedurende het hele traject van groot belang is bij veel mensen met een arbeidsbeperking. Vaak is een vertrouwensband tussen klant en professional noodzakelijk om voortgang te boeken in het traject.

Doorlopende begeleiding is daarnaast belangrijk omdat het goed kennen en begrijpen van de klant de kans vergroot op het maken van een goede match met een werkgever en het werkaanbod van die werkgever. De begeleiding moet bij de overgang van school naar werk en van re-integratietraject naar werk bij voorkeur door dezelfde professional worden uitgevoerd en vervolgens tijdens het werk indien nodig voor onbepaalde duur kunnen door lopen, waarbij de inhoud en intensiteit van de begeleiding is afgestemd op de behoeften van zowel de werknemer als werkgever.

5. Intrinsieke motivatie als uitgangspunt

Professionals van scholen, zorginstellingen en re-integratiebedrijven geven unaniem aan dat gebruik maken van de intrinsieke motivatie van mensen met een beperking essentieel is voor een goede match. Bij het zoeken naar geschikt werk, zijn de voorkeuren en ambities van de klant bepalend. Onder dwang is het moeilijk om tot een goede match te komen.

6. Werkgever als partner

Het is minstens zo belangrijk om je als professional te richten op de werkgever als op de werkzoekende met beperking. Het gaat hierbij zeker niet alleen om het plaatsen van een klant bij een werkgever. Er moet een vertrouwensband met de werkgever tot stand komen, een samenwerkingsrelatie waarin samen wordt gezocht en gewerkt aan het creëren van geschikt werk voor de klant, voldoende begeleiding en draagvlak in het bedrijf. Uitval van de klant moet door beiden gezien worden als een leerervaring. De professional moet ook de direct leidinggevende en de collega's ondersteunen. Daarnaast heeft de professional een functie bij de inzet van instrumenten gericht op de werkplek en de werkgever en bij het 'ontzorgen' van de werkgever.

Benodigde expertise

Uit de centrale principes volgt dat re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking inhoudelijk sterk afwijkt van re-integratie van mensen zonder beperking. Dit betekent dat professionals andere deskundigheid nodig hebben voor de re-integratie van mensen met arbeidsbeperkingen. Voor de re-integratie van mensen met een beperking zijn arbeidskundigen nodig voor het intake- en matchingsproces en voor de beoordeling van de noodzaak van jobcoaching en andere werkvoorzieningen. Daarnaast is specifieke, deels doelgroepspecifieke, expertise nodig voor de toeleiding, de werkgevers-benadering en jobcoaching. In hoeverre gemeentelijke klantmanagers de arbeidskundige expertise zelf moeten hebben, is afhankelijk van de mate waarin de gemeente de re-integratie zelf wil uitvoeren dan wel wil uitbesteden. Hierbij kunnen drie varianten onderscheiden worden:

- *Variant 1: Maximaal uitbesteden*

De klantmanager stelt alleen het recht op uitkering vast, verwijst klanten door naar uitvoerders van trajecten en keurt aanvragen voor jobcoaching en instrumenten gericht op de werkplek en de werkgever goed. Diagnose, re-integratie en jobcoaching zijn uitbesteed. De klantmanager heeft hiervoor geen andere expertise nodig dan de huidige klantmanagers.

- *Variant 2: Alleen trajecten en jobcoaching uitbesteden*

Dit is de huidige werkwijze van UWV. De klantmanager is een actieve regisseur, neemt zelf de intake af en beoordeelt zelf de aanvragen voor de inzet van jobcoaching en instrumenten gericht op de werkplek en de werkgever. De klantmanagers moeten (tevens) arbeidsdeskundigen zijn.

- *Variant 3: Maximaal in eigen hand*

De gemeente voert naast de klantmanagersrol ook de re-integratietrajecten en jobcoaching zelf uit. De gemeentelijke klantmanagers moeten in deze variant naast arbeidsdeskundige kennis, ook beschikken over specifieke expertise voor het uitvoeren van re-integratietrajecten en jobcoaching.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

We stellen in het onderzoek naar vakmanschap binnen de gemeentelijke re-integratiesector vast dat gemeenten zich in een transitiefase bevinden waarin wordt gewerkt aan het ontwikkelen en vergroten van de professionaliteit van de organisatie en van de klantmanager. Wel zijn er de afgelopen jaren duidelijke stappen gezet op de weg naar verdere professionalisering, met name in het bewustwordingsproces en het draagvlak voor vakmanschap. De volgende stap moet de vertaling hiervan naar de uitvoering van het werk zijn. Implementatie van de genoemde aanbevelingen draagt bij aan de realisatie en het behoud van een vakkundige gemeentelijke re-integratiesector.

Ter bevordering van het vakmanschap binnen de gemeentelijke re-integratiesector, komen we tot de volgende algemene aanbevelingen:

- **Stuur sociale diensten aan op het formuleren, in beleid vertalen en vastleggen en met verve uitdragen van een visie op vakmanschap**

De uitvoering van re-integratie begint bij het re-integratiebeleid van de gemeente. Om vakkundig te handelen, is het daarom van belang dat er een visie op vakmanschap wordt geformuleerd, in beleidsstukken vastgelegd en met verve uitgedragen. Het ministerie van SZW kan hierbij wellicht – samen met Divosa – een stimulerende rol vervullen.

Naast het opstellen van beleidsstukken, is het van belang om (ter vergroting van het bereik) te zoeken naar andere vormen om vakmanschap te promoten. Voorbeelden zijn presentaties, visiepunten op een poster in de gang en het opstellen van korte notities met aandachtspunten. Het management zal ook duidelijk moeten maken dat de ontwikkeling van vakmanschap tijd kost en mag kosten en zal ruimte moeten geven voor zaken als intervisie en na- en bijscholing.

- **Versterk de rol van het middenmanagement**

Onder middenmanagement verstaan we de direct leidinggevenden van klantmanagers. Het middenmanagement wordt niet expliciet aangestuurd op de bevordering van vakmanschap. Periodiek de vraag stellen omtrent plaats, functie en rol van het middenmanagement kan hierbij helpen. Het ministerie van SZW kan hierin wellicht een faciliterende rol vervullen.

- **Maak duidelijk wat bedoeld wordt met methodisch werken**

Het begrip 'methodisch werken' wordt nog steeds op verschillende manieren ingevuld en geïnterpreteerd. Divosa kan het op zich nemen dit begrip te verduidelijken.

- **Zorg voor een kennisbank met wetenschappelijk onderbouwde en bewezen effectieve methodieken**

Op dit moment is er nog onvoldoende zicht op wat werkt en wat niet met betrekking tot gemeentelijke re-integratie. Een landelijke kennisbank kan hierin voorzien. De bestaande website 'Interventiesnaarwerk' kan hiertoe verbeterd worden, om te beginnen door duidelijker onderscheid te maken tussen wat echt bewezen effectief is en wat slechts aannemelijk is. De

effectiviteitsladder⁴ van Tom van Yperen en Jan Willem Veerman is daar een goede ordeningstool voor. Een belangrijke voorwaarde is wel dat er binnen gemeenten meer onderzoek wordt gedaan naar de effectiviteit van gehanteerde methodieken.

- **Ga in gesprek over de vorm en inhoud van werkwijzers en handreikingen**

Bestaande werkwijzers worden door bepaalde potentiële gebruikers te abstract of theoretisch gevonden. Omdat ernaar wordt gestreefd werkwijzers juist zo praktisch mogelijk op te stellen, adviseren wij Divosa hierover met sociale diensten in gesprek te gaan. De BvK kan hier ook een rol in vervullen.

- **Zorg voor scholingsmogelijkheden voor klantmanagers waarin aandacht is voor alle onderdelen van vakmanschap**

Voor de erkenning van het vak van klantmanager is het essentieel dat hiervoor een aparte beroepsopleiding op hbo-niveau komt. Hoewel deze wens twee jaar geleden ook aan de orde is gekomen, hebben zich tot op heden geen ontwikkelingen op dit gebied voorgedaan. Aangezien hogescholen een dergelijke opleiding moeten verzorgen, ligt het voor de hand dat hogescholen hierin het initiatief zullen nemen. Op termijn kan de BvK, in samenspraak met Divosa, hier ook een rol in spelen door te komen met een certificeringsprocedure voor opleidingen tot klantmanager en een register met bijkomende eisen voor klantmanagers.

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, zijn Nederlandse gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van verschillende nieuwe doelgroepen met een arbeidsbeperking.

Op basis van ons onderzoek hebben we een aantal centrale principes geïdentificeerd die belangrijk zijn om mensen met een beperking effectief te kunnen re-integreren. Als handreiking aan de gemeenten hebben we de centrale principes vertaald in een aantal concrete pijlers voor effectief re-integratiebeleid voor arbeidsbeperkten:

- Inrichting intake gekoppeld aan matching: Zorg voor een brede intake, direct gekoppeld aan het vaststellen van de arbeidsmogelijkheden in werksituaties.
- Inrichting werktrajecten: Zorg voor een gevarieerd aanbod aan werksoorten waarin klanten snel (en bij voorkeur zo regulier mogelijk) geplaatst kunnen worden.
- Inzet jobcoaching: Zorg ervoor dat er voor alle klanten die dit nodig hebben, gekwalificeerde jobcoaches beschikbaar zijn.
- Herinrichting werkgeversbenadering: De focus moet komen op het geschikt maken van werk voor de doelgroep, via twee benaderingen die naast elkaar ingezet worden. Enerzijds jobcarving met de individuele jonggehandicapte als uitgangspunt en anderzijds functiedifferentiatie met de arbeidsorganisatie als uitgangspunt.
- Aansluiting tussen school en arbeidsmarkt: Zorg voor een goede voorbereiding van leerlingen op de arbeidsmarkt, een doorlopende begeleiding bij de overgang en een dekkend netwerk met betrekking tot zorg, vervolgopleidingen, sociale activering, re-integratie en werkvoorzieningen.
- Aansluiting bij de GGz: Gemeenten doen er goed aan om de samenwerking te zoeken met de GGz-instelling in de regio om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om re-integratie vanuit de GGz effectief in te zetten.

Daarnaast is het belangrijk dat gemeenten ervoor zorgen dat alle jonggehandicapten goed in beeld zijn en dat er op basis van dit sluitende inzicht passende en gevarieerde dienstverlening is ingericht; niet alle jonggehandicapten hebben (meteen) re-integratiedienstverlening nodig. Een deel van de

⁴ Van Yperen en Veerman (2008) hebben een kader opgesteld waarin de effectiviteit van interventies is ingedeeld in een aantal niveaus. Zij stellen voor het begrip 'effectiviteit' en het onderzoek hiernaar te koppelen aan het ontwikkelingsstadium van een interventie.

nieuwe instroom van jonggehandicapten zal nog op school zitten, al werken of tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden hebben. Monitoring op afstand kan in deze gevallen voldoende zijn.

De nieuwe doelgroepen groeien geleidelijk in omvang via de nieuwe instroom van klanten. Voor gemeenten heeft participatie in de scholennetwerken en het inrichten van een brede intake daarom prioriteit omdat deze direct gerelateerd zijn aan de nieuwe instroom. Het inrichten van voldoende werktrajecten, jobcoaching en een nieuwe werkgeversbenadering kunnen echter niet (lang) op zich laten wachten. Het goed benutten van alle reeds beschikbare kennis en expertise over de re-integratie van arbeidsbeperkten, zien wij voor gemeenten als een belangrijke succesfactor voor de effectieve uitvoering van hun re-integratiebeleid. Er al veel kennis beschikbaar over de re-integratie van arbeidsbeperkten en ons advies aan gemeenten is daarom hier goed gebruik van te maken en niet zelf helemaal opnieuw het wiel uit te vinden.

LITERATUUR

Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., Blommesteijn, M.,
Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten., december 2014

Groenewoud, M., Geuns, R. van, Slotboom, S.,
Vakkundig vervolg: Vervolgmeting vakmanschap gemeentelijke re-integratie, april 2014

Blommesteijn, M., Groenewoud, M., Geuns, R. van, Slotboom, S.,
Vakkundig aan de slag: Een onderzoek naar vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector, maart 2012

BIJLAGE: SAMENVATTING LITERATUURSTUDIE ARBEIDSBEPERKTEN

Effectiviteit re-integratie

Onderzoek naar re-integratie in Nederland

Er is in Nederland beperkt onderzoek gedaan naar de netto-effectiviteit van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Wij hebben een aantal studies gevonden; deze hadden alleen betrekking op WAO'ers en zijn uitgevoerd in de periode 2003-2008. Onderzoek naar de netto-effectiviteit van re-integratie van jonggehandicapten ontbreekt in Nederland.

Uit onderzoek van Heyma (2003) onder WAO'ers heeft "bemiddeling" het meeste effect: +4,6 procentpunt bij mannen (van 24,9% naar 29,5%) en + 10,5 procentpunt bij vrouwen (van 15,0% naar 25,5%).

Onderzoek van de toenmalige Inspectie Werk en Inkomen (onderdeel van de huidige Inspectie SZW) naar de duurzaamheid van re-integratie (2006), gaf enig inzicht in de korte- en langetermijneffecten van de re-integratie van arbeidsgehandicapten. Vrijwel direct na afloop van het (geplande) traject had 39 procent van de deelnemers werk gevonden, in een kwart van deze gevallen kon de werkhervatting

als duurzaam worden bestempeld. In totaal was 44 procent van de arbeidsgehandicapten enkele jaren na de toekenning van het re-integratietraject aan het werk. Het aantal mensen dat een uitkering ontving was met ongeveer een kwart afgenomen.

In 2007 onderzocht UWV de uitstroom naar werk van herbeoordeelde WAO'ers. Van de 55.000 WAO'ers wiens uitkering naar aanleiding van de herbeoordeling was verlaagd, waren na 18 maanden 19.000 aan het werk (33%). Uit onderzoek van SEO bleek dat de netto-effectiviteit van de re-integratietrajecten die werden ingezet voor herbeoordeelde WAO'ers minder dan +1 procentpunt was (van 11,5% naar 12,2%).

In 2007 deden UWV en SEO onderzoek naar de netto-effectiviteit van re-integratie van onder meer de nieuwe instroom van WAO'ers. Het netto-effect was voor deze groep gemiddeld +4 procentpunt. Met name de "voordracht voor een traject" bleek activerend te zijn; dit had een netto-effect van +15 procentpunt. Ook arbeidsbemiddeling had een positief netto-effect: +9%.

Een onderzoek van Jehoel-Gijsberts uit 2007 werd een negatief effect gevonden van de inzet van re-integratietrajecten van gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'ers (-12%punt) en van volledig arbeidsongeschikte WAO'ers (-5%punt). Dit afwijkende effect is waarschijnlijk te verklaren doordat een andere uitkomstmaat werd gebruikt: volledige uitstroom uit de uitkering gepaard gaand met het verwerven van inkomen uit arbeid.

In een onderzoek uit 2008 van SEO onder volledig arbeidsongeschikte WAO'ers werd een netto-effect gevonden van +7 à +8 procentpunt.

Internationaal onderzoek naar re-integratie

De meta-evaluatie van Wittenburg et al. (2013) van verschillende re-integratieprogramma's voor mensen met arbeidsbeperkingen in de Verenigde Staten geeft een goed beeld van de netto-effectiviteit van verschillende interventies voor verschillende subgroepen. Hoofdconclusie is dat geen van de interventies de potentie heeft om grote besparingen op uitkeringslasten te genereren. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat arbeidsbeperkten met een uitkering in Amerika die gaan werken, groot risico lopen om hun recht op uitkering te verliezen. Het effect op werk daarentegen is in een aantal gevallen relatief hoog. Wittenburg concludeert dat de volgende interventies het meest veelbelovend zijn: ondersteuning op maat voor kleine, specifieke subgroepen, vooral jongeren en mensen met psychische problematiek. Verder blijken verschillende vormen van 'supported employment' grote effecten op werkgelegenheid voor mensen met psychiatrische problematiek op te leveren. Met name het IPS-model heeft een groot effect op werk. IPS staat voor '*Individual Placement and Support*'. Wittenburg refereert aan twee metastudies van Bond uit 2005 en 2008, waarin een groot aantal experimentele effectstudies zijn meegenomen, en een gemiddeld netto-effect van het IPS-model wordt gevonden bijna 40 procentpunt.

In een Canadese studie van Campolieti et al (2014) naar vaardigheidstrainingen in combinatie met ondersteuning bij het zoeken naar werk (vocational rehabilitation) voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt een netto-effect gevonden van tussen +11 en + 14 procentpunt wat betreft het verkrijgen van "lonend werk".

In een wat ouder onderzoek van Crowther et al. (2001) worden verschillende re-integratiemethoden om personen met ernstige psychiatrische problematiek aan het werk te krijgen, met elkaar vergeleken. In het onderzoek zijn de resultaten van elf experimentele studies meegenomen. Zoals in veel Amerikaanse effectstudies wordt een vrij strikte doelvariabele gebruikt: 'competitive employment', dit betreft regulier werk minimaal tegen het minimum loon, zonder loonkostensubsidie, niet beschermt en niet in sociale ondernemingen. Uit het onderzoek van Crowther blijkt dat 'supported employment'

effectiever is dan 'prevocational' training: na 12 maanden is 34% aan het werk, in plaats van 12%. Een netto-effect van 22 procentpunt. Er worden geen significante verschillen gevonden tussen prevocational training en standaard zorg.

In een meta-evaluatie uit 2010 onderzochten Michon en van Weeghel verschillende interventies die de maatschappelijke participatie van mensen met ernstige psychiatrische problematiek bevorderen. In de meta-evaluatie van Michon en van Weeghel zijn ook twee effectiviteitsstudies meegenomen van de methode IPS. IPS wordt hier beschreven als een in de GGz geïntegreerd model dat beoogt deelnemers snel aan regulier niet gesubsidieerd werk te helpen en dit werk te behouden. Een experimenteel onderzoek van Bruns (2007) geeft een duidelijke indicatie dat IPS op Europees niveau effectief is bij het vinden van regulier betaald werk (55% vs. 28%). In de studie van Michon en Weeghel komt verder onder andere de

Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB) aan bod. De kern van IRB is het Choose-Get-Keep-model: mensen met beperkingen worden via gesprekken en activiteiten ondersteund bij het verkennen, kiezen en behouden van hun eigen doelen op de terreinen wonen, werk/dagbesteding/vrije tijd, leren, sociale en familiecontacten en financiën. Een experimenteel onderzoek (Swildens et al. 2007) geeft een indicatie dat IRB effectief is voor het realiseren van persoonlijke doelen op de gebieden wonen, werken, leren en sociale contacten. Ook vonden IRB-cliënten vaker werk dan de controlegroep (50% vs. 39%).

Gold et al. (2006) doet verslag van een experimenteel onderzoek naar re-integratieprogramma's voor personen met ernstige psychiatrische problematiek in een agrarische gebied in de Verenigde Staten. Het programma is een combinatie van IPS met 'assertive community treatment (ACT)'. Zorg en re-integratie werden uitgevoerd in volledig geïntegreerde teams. Gold geeft aan dat uit experimenten met geïntegreerde supported employment met GGz-diensten in stedelijke gebieden, blijkt dat dit type programma's zorgt voor een verdubbeling van de plaatsingscijfers in regulier werk voor mensen met psychiatrische problematiek. Uit het onderzoek van Gold blijkt dat het programma ook effectief is in een agrarisch gebied: na 24 maanden heeft 64% van de IPS-groep gewerkt in regulier werk tegen 26% in de controlegroep. Het effect op plaatsing in alle soorten werk is een stuk kleiner dan plaatsing op 'competitive employment' (regulier werk voor minimaal het minimum loon, zonder loonkostensubsidie, niet beschermt). De plaatsingscijfers zijn dan respectievelijk 73% en 66%.

Marshall et al. (2014) doet verslag van een meta-evaluatie van effectstudies van supported employment. Op basis van 12 metastudies en 17 experimenten concludeert hij dat het bewijs voor de effectiviteit van supported employment "hoog" is. Ook is er bewijs voor de effectiviteit van verschillende onderdelen van supported employment. Individual Placement and Support is de best beschreven en onderzochte methode van supported employment. Uit verschillende systematische overzichtsstudies blijkt dat het effect van supported employment wat betreft plaatsing in regulier werk gemiddeld ruim 35 procentpunt is (58%-60% plaatsing ten opzichte van 23%-24%). Uit het onderzoek blijkt een sterk bewijs voor de effectiviteit van de volgende onderdelen van de SE-methodiek: integratie van re-integratie met GGz-zorg, focus op regulier werk, toegang op basis van klantkeuze, direct op zoek gaan naar werk, functie-aanpassingen en in tijd ongelimiteerde jobcoaching.

Latimer et al. doet in 2006 verslag van een experiment van IPS in Canada. Ook daar wordt een positief effect vastgesteld, weliswaar kleiner dan doorgaans in de Verenigde Staten wordt gevonden: iets minder dan dertig procentpunt (47% versus 18%). Overigens blijkt er alleen een significant positief effect op "competitive employment". Wanneer de beide groepen vergeleken worden wat betreft alle soorten werk, is er geen significant positief effect.

Burns et al. (2009) doet verslag van een onderzoek waarin 312 mensen met ernstige psychiatrische problematiek in zes Europese landen in IPS-experimenten 18 maanden zijn gevolgd. De conclusie die Burns trekt is dat er geen zorg hoeft te zijn om IPS in te zetten voor kwetsbare groepen: het resulteert in meer werk zonder nadelige gevolgen voor de gezondheid en sociaal functioneren.

Uit een Engelse effectstudie van Heslin et al. (2011) naar toepassing van het IPS-model in Londen voor personen met psychoses of chronische stemmingsstoornissen blijkt een positief significant effect op werk, maar veel kleiner dan in de Amerikaanse studies: iets meer dan tien procentpunt (van 11% naar 22%).

Effectieve re-integratie-instrumenten

Diagnose

Goed zicht op de arbeidsmogelijkheden van mensen met een beperking blijkt cruciaal om tot een succesvolle match te komen, dit blijkt vooral uit onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers. Voorbeelden van dit type onderzoek zijn *'Meer werkplekken bij werkgevers. Evaluatie en monitoring van de pilot Werken naar Vermogen, pilot 1'* (Mallee et al., 2013) en *'Eindrapportage Wajongproject "Een passende baan bij het Slotervaartziekenhuis",* (Nijhuis, 2014)'. Zo wordt in het onderzoek van Nijhuis geconcludeerd dat de informatie die UWV verstrekt over de Wajongers vaak te algemeen is om tot een goede match te komen en de begeleiding gericht in te kunnen zetten. De Universiteit van Maastricht heeft ten behoeve van het Slotervaartproject de Maastrichtse Workability Monitor (MWM) ontwikkeld. Hiermee kan het actuele arbeidsvermogen van (potentiële) werknemers met een arbeidsbeperking in kaart worden gebracht zodat een goede match gemaakt kan worden tussen het vermogen van de kandidaat en de werkeisen. Het instrument biedt ook mogelijkheden om de ontwikkeling van werknemers te volgen en de begeleiding daarop aan te passen.

De Universiteit van Groningen deed samen met UWV onderzoek naar de voorspellers voor het vinden en behouden van werk door Wajongers (Holwerda et al. 2012). Hoofdconclusie is dat niet alleen ziektegebonden factoren, maar ook psychosociale en contextuele factoren van belang zijn om een inschatting te maken van de arbeidsmogelijkheden van Wajongers. De belangrijkste positieve voorspellers voor het vinden van werk zijn: werkende ouders, positieve inschatting van eigen werkmogelijkheden, het hebben van werk in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling, werkervaring en een hoge motivatie. Negatief voorspellend voor het vinden van werk zijn: ouders zien alleen mogelijkheden voor de Wsw of dagbesteding en ouders schatten in dat de jongere hulp nodig heeft bij emotionele en/of gedragsproblematiek.

Vergroting motivatie

Motiverende gespreksvoering (motivational interviewing) is een bewezen effectieve methode om mensen te motiveren. Dit blijkt uit een literatuurstudie van het Nederlands Jeugd Instituut (Bartelink, 2013). Motiverende gespreksvoering wordt niet alleen als op zichzelf staande behandelvorm ingezet, maar ook als voorbereiding op een andere vorm van behandeling zodat een cliënt bij de start van de behandeling klaar is om te veranderen en baat heeft bij die behandeling.

In het verlengde van motiverende gespreksvoering ligt de techniek oplossingsgericht coachen. Dit is een vorm van gespreksvoering/ dienstverlening die gericht is op het benutten van de sterke kanten en hulpbronnen van de klant. Er is nog niet zo veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van oplossingsgerichte therapie (Bartelink, 2013). Er zijn indicaties dat oplossingsgerichte therapie effectiever is dan geen therapie en andere psychosociale behandelingen. Oplossingsgerichte therapie

duurt doorgaans korter dan andere psychosociale behandelingen, maar levert veelal wel hetzelfde resultaat.

Gezondheidsbeleving

Uit onderzoek blijkt dat de gezondheidsbeleving van uitkeringsgerechtigden veel bepalender is voor uiteindelijke werkhervatting dan de op geobjectiveerde wijze vastgestelde gezondheidsklachten: hoe negatiever de beleving van de gezondheid, hoe kleiner de kans op werkhervatting (Van Rijssen, 2013). Verder laat onderzoek zien dat naarmate de werkloosheid langer duurt, cliënten hun gezondheid vaak negatiever gaan beoordelen (o.a. Ahs, A. & Westerling (2005), Lambooy et al. (2006), McKee-Ryan et al. (2005) & Schuring et al. (2011)).

Uit een onderzoek van het CBS (Van Rijssen, 2013) onder ruim 10.000 mensen (behorende tot de potentiële beroepsbevolking) die om uiteenlopende redenen geen werk hebben, bleek dat mensen die hun gezondheid als 'uitstekend' of 'zeer goed' ervaren een jaar later vaker het werk hebben hervat dan mensen die hun gezondheid 'matig' of 'slecht' noemden (24% en 22% versus 7% en 3%).

Matching

Uit veel onderzoeken blijkt dat jonggehandicapten meestal niet kunnen werken in bestaande functies en vacatures (zie bijvoorbeeld Mallee (2013), Horssen (2013), Mulders (2014) en Nijhuis (2014)). Bijna altijd zijn er functieaanpassingen nodig om het werk te kunnen matchen met de mogelijkheden van een jonggehandicapte.

Jonggehandicapten zijn, aldus Mulders (2014) veelal aangewezen op elementaire taken waarvoor geen specifieke opleiding vereist is. Daar bovenop ondervinden de meeste jonggehandicapten beperkingen in sociaal functioneren (communicatie), in zelfstandigheid en initiatief en/of in cognitief functioneren (geheugen en aandacht). Weliswaar zijn er in Nederland nog zo'n 600.000 werkenden in elementaire beroepen, maar daarbinnen heeft de laatste jaren een grote verschuiving plaatsgevonden van agrarische en industriële beroepen naar dienstverlening en zorg. Daarvoor zijn juist competenties nodig die veel jonggehandicapten ontberen: zelfstandigheid, initiatief, verantwoordelijkheid en communicatieve vaardigheden.

Volgens Mulders (2014) worden er in Nederland momenteel twee methodieken gebruikt om geschikt werk te organiseren voor mensen met ernstige beperkingen:

1. Aanbodgericht: voor een specifieke werkzoekende wordt een passende baan gecreëerd. Dit is de gangbare werkwijze in Nederlandse re-integratiepraktijk.
2. Vraaggericht: voor een specifieke arbeidsorganisatie wordt er naar geschikte taken in bestaande werkprocessen gezocht.

Een voorbeeld van de tweede werkwijze is de methodiek "*Inclusief Herontwerp van Werkprocessen (IHW)*" die is ontwikkeld door UWV en de Universiteit van Maastricht voor het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam (zie Nijhuis, 2014). UWV gebruikt deze methodiek sinds medio 2013 onder de naam "bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie". In de SW-sector wordt vaak een vergelijkbare methodiek van functiecreatie gebruikt.

De methodiek IHW is uitgebreid beschreven en de toepassing in het Slotervaartziekenhuis is geëvalueerd (Nijhuis 2014). De conclusie van de evaluatie is dat de IHW-methode geschikt is om voor jonggehandicapten passende functies te creëren. Samenwerking met een toeleverancier die de gevraagde werknemers kan leveren, is hierbij essentieel.

Begeleiding op de werkvloer

Uit onderzoek van Mallee (2013) blijkt dat jonggehandicapten bijna altijd extra interne begeleiding nodig hebben. Deze begeleiding wordt doorgaans door een collega en/of een direct-leidinggevende

gegeven. In de evaluatie van het Slotervaartproject (Nijhuis, 2014) wordt geconstateerd dat de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van de nieuwe medewerker in belangrijke mate afhangt van de sociale steun van de werkbegeleider.

Onderzoek naar de bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajongers (Hagen et al., 2010), levert veel interessante inzichten in de werkzame bestanddelen van interne begeleiding en de omstandigheden waaronder deze vorm van begeleiding het best tot zijn recht komt. Belangrijk is dat de rol van de interne begeleider zich beperkt tot wat de Wajonger in relatie tot werk uitvoert en dat er een duidelijk verschil is tussen de rol van de interne begeleider en de externe begeleider. Het is verder van belang dat de externe begeleider het gehele begeleidingstraject coördineert en de coaching verzorgt van het totale steunsysteem van de Wajonger. De onderzoekers achten het ook van belang dat de introductie van de Wajonger op de werkplek geschiedt door de werkgever of externe begeleider en niet door de interne begeleider.

In een studie van Tsiachristas (2008) wordt de effectiviteit van verschillende re-integratie-instrumenten in Europese landen vergeleken. Hij bespreekt begeleiding op de werkplek als onderdeel van programma's 'begeleiding en bemiddeling'. Tsiachristas concludeert dat dit type programma's resulteert in een lagere werkloosheid onder gehandicapten en dat deze programma's effectiever zijn als de toeleiding, bemiddeling en begeleiding op de werkplek bij één persoon is belegd.

Compensatie verminderde productiviteit

Jonggehandicapten hebben vaak een verminderde productiviteit. Of en hoeveel de productiviteit lager is, hangt af van de kwaliteit van de match tussen jonggehandicapte en het werk en de extra begeleiding die geboden wordt. Zo blijkt in het Slotervaartziekenhuis dat de Wajongers die in de gecreëerde functies zijn gaan werken, bijna allemaal een productiviteit van 100% hebben (Nijhuis, 2014). Aanpassingen in functies kunnen er dus wel degelijk voor zorgen dat een Wajonger normaal productief is.

UWV zet voor werkende Wajongers vaak loondispensatie in. Van de Wajongers die tussen medio 2008 en medio 2009 met loondispensatie aan het werk gingen, werkte 71% één jaar na toekenning van de loondispensatie nog steeds (of weer) en 61% doet dat ook na drie jaar nog. Van de Wajongers die met loondispensatie hadden gewerkt, had 63% daarnaast begeleiding gehad van een jobcoach. De Wajongers die met loondispensatie aan het werk gingen, verdienden bij aanvang gemiddeld 51% van het wettelijk minimumloon per dag. Van diegenen die na drie jaar nog werkten, verdiende 91% nog steeds minder dan het minimumloon. Wel was het loon iets gestegen.

In het onderzoek *Monitor loonkostensubsidie UWV, meting najaar 2010* (Rosing, 2011) wordt het instrument loonkostensubsidie van UWV geëvalueerd. Met dit instrument, dat UWV inmiddels niet meer kan gebruiken, werd de mogelijkheid geboden om gedurende een jaar loonkostensubsidie ter waarde van maximaal de helft van het minimumloon in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt dat twintig procent van de werkgevers door de loonkostensubsidie over de streep is getrokken om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen. Zonder de regeling hadden ze dat niet gedaan. Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen, 45 procent is hier niet zeker van. Verder bleek dat 57 procent van de cliënten die een jaar met loonkostensubsidie hebben gewerkt daarna de overstap te maken naar een baan zonder loonkostensubsidie.

Eerder onderzoek naar de effectiviteit van loonkostensubsidies laat zien dat de effectiviteit niet erg groot is, zo blijkt onder meer uit het rapport 'Aan de slag' (Ministerie SZW, 2001) waarin is gekeken

naar de Nederlandse ervaringen met loonkostensubsidies. In dit rapport wordt verder geconcludeerd dat tijdelijke instrumenten effectiever zijn qua uitstroom naar regulier werk dan langdurige instrumenten zoals de toenmalige ID-banen

Tot slot merken Tsiachristas et al. (2008) over loonkostensubsidies het volgende op: *“Het algemene beeld is dat loonkostensubsidies alleen effectief zijn als ze gebruikt worden ter ondersteuning van andere maatregelen, zoals begeleid werken en een quotaverplichting”*.

Mallee et al. (2013) constateren dat het beperken van risico's voor werkgevers heel belangrijk is. Met name de keuze van het soort dienstverband is belangrijk voor bedrijven om de risico's bij aanname van werknemers met een beperking te minimaliseren. Daarom kiezen veel bedrijven voor detachingsconstructies vanuit SW-bedrijven. Wanneer bedrijven Wajongers willen aannemen, kiezen zij voor tijdelijke dienstverbanden. Vaak wordt daarbij gebruikgemaakt van een proefplaatsing (met behoud van uitkering) om de werknemer eerst zonder risico's te kunnen beoordelen.

De no-risk-polis wordt vaak genoemd als belangrijk instrument om de risico's van werkgevers te beheersen. We zijn geen onderzoeken tegengekomen, waarin de effectiviteit hiervan wordt bevestigd.

Quotasystemen

Een quotasysteem kan in potentie de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten verhogen, op basis van onderzoek moet in het meest gunstige geval waarschijnlijk worden gedacht aan een positief effect van om en nabij de 10 procent (Tsiachristas, 2008). Na bestudering van ervaringen in het buitenland, concludeert het Centraal Plan Bureau (CPB) in 2013 dat van een quotum wel enig effect kan worden verwacht op de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten, maar dat dit wel beperkt van omvang zal zijn. Het daadwerkelijke positieve effect van quotaregelingen, moet volgens het CPB naar beneden worden bijgesteld voor de effecten van 'labelling' (registratie van bestaande werknemers als arbeidsgehandicapten) en 'herallocatie' (aantrekken arbeidsgehandicapten uit andere bedrijven).

Het CPB belicht in 2013 een tweetal nootwaardige buitenlandse voorbeelden van quotasystemen: *“Twee voorbeelden van een quotum zijn te vinden in Duitsland (5%) en Oostenrijk (4%). Wanneer niet wordt voldaan aan het quotum moeten bedrijven een boete betalen oplopend tot 3.000 euro per jaar per onbezette arbeidsplaats in Duitsland en circa 2.500 euro in Oostenrijk. In beide landen geldt dat de opbrengst van de boetes in een fonds wordt gestort bestemd voor diverse re-integratiefaciliteiten voor arbeidsgehandicapten. Via de boetes dragen bedrijven die het quotum niet invullen dus wel bij aan de [re-]integratie van arbeidsgehandicapten. Naast subsidies om extra kosten voor werkgevers te compenseren, moeten voldoende gehandicapten willen en kunnen werken, eventueel gestimuleerd door aanbodversterkende voorzieningen zoals re-integratie en bemiddeling.”*

In de studie van Tsiachristas et al. uit 2008 concluderen de onderzoekers dat om door een quotum-verplichting meer arbeidsgehandicapten aan het werk te krijgen, het van belang is dat er een (overheids)organisatie is die toeziet op naleving van de quotumwetgeving. Verder moeten de kosten die gepaard gaan met de verplichting worden gecompenseerd door een stelsel van subsidies die de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten ondersteunen. Tot slot is het van belang dat er voldoende arbeidsgehandicapten beschikbaar zijn die willen en kunnen werken. Om dit te bereiken is er in Duitsland en Oostenrijk een breed pakket aan aanbodversterkende re-integratiemiddelen beschikbaar voor arbeidsgehandicapten.

Gesubsidieerd werk

Gesubsidieerd werk betreft grotendeels gesubsidieerde banen bestemd voor een specifieke doelgroep. In Nederland is hier in het verleden op grote schaal gebruik van gemaakt via de Melkertbanen en de WIW-banen. De Melkertbanen hebben later, toen men de doorstroom naar ongesubsidieerd werk wilde stimuleren, een nieuwe naam gekregen: In- en Doorstroombanen (ID-banen). In een rapport van het ministerie van SZW (2001) wordt het volgende geconstateerd over de ID-banen:

“De Instroom/Doorstroom-regeling (ID-regeling), een langdurige loonkostensubsidieregeling, zat verstoep: er was weinig uitstroom naar regulier werk. Hiervoor waren drie redenen:

- 1. Werkgevers hadden belang bij het behoud van de werknemers.*
- 2. Werknemers werden niet geprikkeld tot uitstroom.*
- 3. Begeleiding naar regulier werk schoot tekort.”*

Voor Nederland is deze constatering aanleiding geweest om de ID-regeling af te bouwen.

Een specifieke vorm van gesubsidieerde arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking is beschut werk, in Nederland de Wsw. Uit onderzoek blijkt dat de doorstroom naar regulier werk vanuit een beschutte werkomgeving, in de praktijk zeer moeizaam gestalte krijgt (Tsiachristas et al., 2008). Uit datzelfde onderzoek blijkt dat beschut werk meestal wordt belegd in afzonderlijke bedrijven waarin alleen mensen met een beperking werkzaam zijn in de uitvoering. Er komen in sommige landen ook mengvormen voor (bv. Oostenrijk en Zweden), waarin bedrijven die beschut werk bieden een minimaal percentage arbeidsgehandicapten in dienst moeten hebben om het officiële stempel van beschutte werkomgeving te ontvangen. Tsiachristas en zijn collega-onderzoekers concluderen dat beschut werk een succesvol instrument kan zijn, onder de voorwaarde dat er sprake is van strikte toelatingscriteria en een marktgeoriënteerd model gericht op doorstroom naar arbeid in een reguliere werkomgeving.

Literatuurlijst

Ahs, A. & Westerling, R. (2005). “Self-rated health in relation to employment status during periods of high and of low levels of unemployment.” Published in: *European Journal of Public Health*, Vol. 16, No. 3, p. 294–304.

Bartelink, C. (2013). *Wat werkt: Motiverende gespreksvoering?* Nederlands Jeugd Instituut.

Burns T., Catty, J, White, S., et al. (2009). The impact of supported employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support. *Schizophrenia Bulletin*. 2009;35:949-58.

Campolieti, M., Gunderson, M.K.L. en Smith, J.A. (2014). The effect of vocational rehabilitation on the employment outcomes of disability insurance beneficiaries: new evidence from Canada. *IZA Journal of Labor Policy*, 3: 10.

CPB (2013). Internationale ervaringen met quotum arbeidsongeschiktheid, tekstkader CPB

Crowther R.E., Marshall M, Bond G.R., et al. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *BMJ*., 322:204-8.

Faber, J., M. Janssen, S. Kamstra (2001). Instroom Uitstroom Banen. Gesubsidieerde arbeid als

doeltreffend arbeidsmarktinstrument. Breukelen: Nyfer.

Gold P.B., Meisler N., Santos A.B., et al. (2006). Randomized trial of supported employment integrated with assertive community treatment for rural adults with severe mental illness. *Schizophrenia Bulletin*. 2006;32:378-95.

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

Groenewoud, M., Mallee, L. en Witvliet, M. (2015), *Op weg naar effectieve re-integratie arbeidsbeperkten*, Sociaal Bestek, februari/maart 2015

Hagen, B. Overmars-Marx, Soest, K. van en Mulder, M. (2010). Arbeidsparticipatie van Wajong'ers op de werkplek. Bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajong'ers. Utrecht: Vilans/CNV Jongeren.

Heslin M, Howard L, Leese M, et al. (2011). Randomized controlled trial of supported employment in England: 2 year follow-up of the Supported Work and Needs (SWAN) study. *World Psychiatry*. 2011;10:132-7.

Heyma, A., Zwinkels, W., Seters, J. van. (2003). Doelgroepindeling aanbesteding re-integratie.

Heyma, A. (2006). De weg terug; epiloog. Onderzoek naar het netto-effect van de reïntegratiedienstverlening bij (gedeeltelijk) goedgekeurde niet-werkende arbeidsongeschikten in de periode 2002-2004. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Holwerda, A. et al. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie. UMCG & UWV.

Horssen, C.P. van, Berg, B. van den, Heuts, L., Kruis, G. (2013). Ondersteuning van jongeren met een LVB: Onderzoek naar doeltreffende en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie, Amsterdam: Regioplan.

Inspectie Werk en Inkomen (2006). *Duurzaamheid van re-integratie: Korte- en langetermijneffecten van re-integratie van arbeidsgehandicapten*.

Jehoel-Gijsbers, G. (2010) Beperkt aan het werk: rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie. Den Haag, TNO Kwaliteit van Leven.

Kok, L. en Hop, P. (2008). Langdurig in de WAO, RWI

Lambooy, M.S., H. van Lindert en G.P. Westert (2006). Gezondheidstoestand naar arbeidsstatus; een vergelijking in de tijd (1987-2001), TSG-tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, jrg. 84, nr.6, pag. 324-329.

Latimer E.A., Lecomte T., Becker D.R., et al. (2006). Generalisability of the individual placement and support model of supported employment: results of a Canadian randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry*. 2006;189:65-73.

- Mallee, L., Oostijen, J., Timmerman, J.P.H.K. Horssen, C. van, Wissink, C.E. (2013). Meer werkplekken bij werkgevers. Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen' pilot 1, Amsterdam.
- Marshall T, Goldberg R.W., Braude L., et al. (2014). Supported employment: assessing the evidence. *Psychiatric Services*. 2014; 65:16-23.
- McKee-Ryan, F.M., Z. Song en C.R. Wanberg (2005). Psychological and physical wellbeing during unemployment: A meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pag. 53-76.
- Michon, H. en Weeghel, J. van. (2010). Rehabilitatieonderzoek in Nederland; overzicht van onderzoek en synthese van recente bevindingen. *Tijdschrift voor Psychiatrie* 52, (2010) 10, p. 683-694.
- Ministerie van SZW, *Aan de slag, Eindrapport van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid*, 2001.
- Mulders, H. (2014). Geschikt werk voor geschikte mensen, UKV 2014-2, p. 23-28.
- Nijhuis, F.J.N., et al. (2014). *Eindrapportage Wajongproject "Een passende baan bij het Slotervaartziekenhuis"*, Maastricht University.
- Rijssen, J. van & C. van Deursen, *Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname*. In: *Belemmerd aan het werk*. SCP, 2012, p.175-176 en Carlier et al. (2013)
- Rosing, F., Mallee, M. (2011), *Monitor loonkostensubsidie UWV, meting najaar 2010*, Amsterdam
- Schuring, M., Reijenga, F.A., Carlier, B., Burdorf, A. (2011). Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken?, *ASTri Beleidsonderzoek en -advies & Erasmus MC*
- Tsiachristas, A., Jong, P. de en Hout, C. van (2008). Wat werkt? Buitenlandse ervaringen met arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten. Den Haag, APE.
- UWV Kwartaal Verkenning (2007). 2007-III, paragraaf 4.4 aSB: p. 39-40 & H6: Hoe werkt re-integratie? Wat, voor wie?
- Wittenburg, D., Mann, D.R. en Thompkins, A. (2013). The disability system and programs to promote employment for people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*, 2:4