

Behoud van werk met LVB

Onderzoek naar factoren die maken dat het iemand met een licht verstandelijke beperking,
niet lukt om betaald werk te behouden.



G. de Vries, C. van der Veen, J. Arts, M. van Hooff, A. El Kartaoui, D. ten Pas, J. Roozmond, F. Rotmans
Cordaan, januari 2020.



Clëntenbelang
AMSTERDAM...



Samenvatting

Werk is belangrijk. Het geeft inkomsten, het geeft structuur aan de dag, je ontmoet mensen en het biedt een kans om je verder te ontwikkelen. Werk geeft een gevoel van eigenwaarde. Je doet er toe. Daarom willen de meeste mensen graag betaald werk. Dat geldt ook voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Het vinden en zeker ook het behouden van betaald werk is echter niet altijd gemakkelijk. Dit onderzoek geeft meer inzicht in factoren die maken dat het niet lukt om het werk te behouden. Dit kan helpen in het voorkomen en aanpakken van deze factoren.

We hebben cliënten met LVB, jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders gevraagd om te vertellen wat er volgens hen aan bijdraagt dat het cliënten met een LVB niet lukt om het werk te behouden. Dit is gedaan met de methode concept mapping.¹ De uitkomsten hiervan zijn besproken met professionals (ips-coaches en gedragsdeskundigen) én met cliënten die zelf hebben ervaren dat het niet lukte om het werk te behouden.

Er zijn 6 groepen van factoren die maken dat het niet lukt om het werk te behouden:

1. Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht (bijvoorbeeld: "er is een onduidelijke communicatie op het werk over taken en werktijden")
2. Het netwerk van de cliënt sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte (bijvoorbeeld: "er is te veel stress in de thuissituatie")
3. De werkgever van de cliënt sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte (bijvoorbeeld: "er is geen klik tussen cliënt en begeleider op de werkplek")
4. De jobcoach van de cliënt sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte (bijvoorbeeld: "er is onvoldoende afstemming tussen betrokken partijen")
5. De cliënt heeft onvoldoende reflectief vermogen (bijvoorbeeld: "de cliënt heeft geen realistisch beeld van zichzelf")
6. De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien (bijvoorbeeld: "de cliënt moet op zijn tenen lopen")

Cluster 1, 2, 3, 4 en 6 hebben allen te maken met onduidelijkheid over wat de cliënt nodig heeft en wat goed bij de cliënt past. Het kan zijn dat een werkgever of een jobcoach niet goed heeft gevraagd wat een cliënt nodig heeft. Het kan ook dat niet duidelijk is wat de belemmering is. Ook voor cliënten met een LVB verschilt het per persoon welke ondersteuning nodig is. Het is daarom aan te bevelen om een checklist te ontwikkelen. Deze checklist kan zich richten op het netwerk en op de werkgever, en brengt een diversiteit aan factoren in beeld. De jobcoach kan deze checklist samen met de cliënt doorlopen. Zo kunnen zij onderzoeken of de ondersteuning voldoende is. Voor het netwerk kan op die checklist bijvoorbeeld staan: "cliënt kan aan het eind van de dag thuis vertellen wat hij heeft meegemaakt" of: "woonhulp of familie zorgt dat de ov-chipkaart voldoende is opgeladen". Voor de werkgever kan het gaan om factoren als: "cliënt ervaart een klik met de werkgever" of: "cliënt voelt zich begrepen door collega's". Deze lijsten worden nu bij Cordaan ontwikkeld, in samenspraak met ervaringsdeskundigen.

Het vijfde cluster gaat over onvoldoende inzicht: de cliënt heeft geen goed beeld van wat hij wel en niet kan of van wat wel of niet bij hem past. Dit kan worden uitgelegd als: cliënt weigert onder ogen te zien wat zijn belemmeringen zijn. Een andere uitleg is: de cliënt heeft een traject nodig waarin hij kan ontdekken wat bij hem past. Dit laatste past in een benadering vanuit gelijkwaardigheid en inclusie en is waarschijnlijk effectiever. Dit kost wel tijd en inzet van zowel de cliënt als van het netwerk, de werkgever als de jobcoach. Deze zoektocht mét een overzicht van wat de cliënt nodig

¹ Deze methode, ontwikkeld door Kane en Trochim (2007), kan rond een complex onderwerp een conceptueel kader ontwikkelen.

heeft van de werkgever, van zijn netwerk en van de ips-coach, kan maken dat de kans op uitval van werk aanzienlijk wordt verkleind.

Inleiding

In januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De wet geeft de gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. De belangrijkste zijn loonkostensubsidie en beschut werk. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over extra banen. Deze ontwikkeling heeft bij verschillende gemeente geleid tot een effectiever begeleiding naar betaald werk. Toch concludeerde het Sociaal Plan Bureau dat de participatiewet mislukt is (2019) en heeft nog steeds slechts 20% van de mensen in de participatiewet betaald werk (Borstlap, 2019). Dit zou grotendeels te wijten aan de regelingen die onvoldoende handvatten, prikkels en garanties om de meest kwetsbare groepen kansen te bieden. Eén van die kwetsbare groepen zijn cliënten met een LVB.

Onder LVB wordt verstaan een IQ tussen de 50 en 70 ontstaan in de ontwikkelingsperiode én een beperking in het adaptief functioneren, of een IQ tussen de 70 en 85 met een (ernstige) problemen bij de sociale redzaamheid, als gevolg van een beperking in het adaptief functioneren (de Beer, 2016, Woittiez, 2014). Onder adaptief functioneren wordt verstaan het conceptuele domein (vaardigheden op het gebied van taal, reken, lezen en probleem oplossen), het sociale domein (vaardigheden op het gebied van besef van gevoelens van anderen, interpersoonlijke communicatie en sociaal oordeelsvermogen en vermogen om vriendschap te sluiten) en het praktische domein (vaardigheden op het gebied van zelfmanagement, zelfverzorging, geld beheer en plannen van taken op school, vrije tijd en werk). In Nederland zijn er 74.000 (0,44%) mensen met een IQ tussen de 50 en 70 en zijn er 1,4 miljoen mensen met een IQ tussen de 70 en 85 met een ondersteuningsvraag. Dit komt neer op 8,5 % van de Nederlandse bevolking (site VGN, 2019; Woittiez, 2014)

Een deel van deze groep lukt het niet om zelfstandig betaald werk te vinden of te behouden en zij doen hiervoor een beroep op gemeenten, UWV of zorgorganisaties. Cordaan, een zorgorganisatie in de regio Amsterdam, biedt voor deze doelgroep ambulante ondersteuning, woonvoorzieningen, maar ook dagbesteding en begeleiding naar betaald werk. Met de begeleiding naar betaald werk wordt gebruik gemaakt van de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS, www.werkenmetIPS.nl). Nu is de ervaring van de IPS-coaches dat het goed lukt om betaald werk te vinden voor deze doelgroep. De uitdaging zit in het zorgen dat cliënten ook het betaalde werk behouden en wat kan de IPS- of jobcoaching hieraan bijdragen.

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar arbeidsparticipatie door cliënten¹ met LVB. De resultaten geven aan dat het gaat om een complex proces, waarbij er vier actoren zijn die elkaar in dit proces beïnvloeden: 1) het netwerk, 2) de jobcoach, 3) de werkgever en 4) de cliënt zelf. De kwaliteit en de ondersteuning van het netwerk, de ondersteuning door de niet-professionele hulpverlening, draagt bij in de arbeidsparticipatie (Kroon en Reuver 2017; Loos, Wever en van den Berg 2014). Hiermee wordt bedoeld een stabiele woonsituatie, ouders zonder problematiek en zelf ook actief op de arbeidsmarkt en een rolmodel waaraan de cliënt zich kan optrekken. De kwaliteit van de jobcoaching wordt in verschillende onderzoeken aangehaald als bepalend voor de arbeidsparticipatie (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen, & Weeghel, 2016; Kroon en Reuver, 2017; Loos, Wever en van den Berg, 2014; Scheppingen et.al.,2019; Horssen et al., 2009). Accenten die worden gelegd zijn de kwaliteit van de relatie, de vaardigheden van de jobcoach en langer durende begeleiding. Ook de rol van de werkgever en de werkplek speelt een belangrijke rol in de arbeidsparticipatie (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen, & Weeghel, 2016; Loos, Wever en van den Berg, 2014; Lange et.al., 2018, Horssen et al., 2009). Op de werkplek gaat het in algemene termen om de investeringsbereidheid van de werkgever. Belangrijk is de sociale steun door de direct

leidinggevende, van collega's en de mogelijkheid om in een door de cliënt als veilig ervaren werksfeer te werken. Aandacht wordt ook gevraagd voor enerzijds volwaardig werknemerschap maar anderzijds ook aandacht voor afgebakende taken en rekening houdend met een lager handelingstempo en het feit dat er meer tijd nodig is om handelingen te leren. Tot slot moet er een gunfactor zijn bij de werkgever en collega's richting cliënt. De vierde actor is de cliënt zelf. IQ is op zichzelf geen belemmering voor arbeidsparticipatie. Maar wel belemmerend zijn een onrealistisch zelfbeeld (zichzelf te hoog of te laag inschatten), onvoldoende sociale en werknemersvaardigheden, negatieve waarden t.a.v. werk, een ineffectieve coping stijl en geen vertrouwen in eigen effectiviteit (vertrouwen in eigen competenties en mogelijkheden op de arbeidsmarkt) (De Lange et.al., 2018; Vink et.al., 2016; Loos et.al., 2014).

Ellenkamp en haar collega's (2016) concludeerden in hun review dat er weinig onderzoek is gedaan naar arbeidsparticipatie voor cliënten met een LVB. Verder, het onderzoek wat er wél is, heeft een drietal beperkingen. Als eerste wordt gesproken over arbeidsparticipatie of over arbeidsdeelname. Het proces van werkhervatting omvat echter het proces van voorbereiden (bijvoorbeeld scholing), werk vinden (solliciteren) en werk behouden (verwachtingen waar maken). Het onderzoek tot nu toe geeft niet aan wat in welke fase nodig is en naar welke fase de bevindingen refereren. Tweede beperking is dat de gevonden begrippen wat abstract blijven. In de meeste studies worden effectieve aspecten van arbeidsactivering vooral in generieke termen omschreven. Zij geven weliswaar een goede aanzet voor 'wat werkt', maar het ontbreekt nog aan concrete kennis over wat die werkzame aspecten precies betekenen, hoe zij zich tot elkaar verhouden en hoe zij kunnen worden toegepast op een bepaalde werkplek of werkcultuur. Hoe moet een ondersteuningsstructuur- en cultuur er binnen een werkorganisatie precies uitzien? Hoe moeten de verschillende spelers zich hierin tot elkaar verhouden? Wat is een effectieve werkwijze van een jobcoach? (Lub, 2017). Als laatste vonden wij slechts één onderzoek dat nadrukkelijk het perspectief van de cliënt zelf meeneemt (Loos et.al., 2014). Juist omdat behoud van werk voor deze doelgroep zo moeilijk is, zou dit perspectief in elk onderzoek nadrukkelijk naar voren moeten komen.

Met dit onderzoek willen we een bijdrage leveren aan het vergroten van kennis over wat nodig is voor het behoud van werk voor cliënten met LVB. Hierin nemen we nadrukkelijk het cliëntenperspectief mee door focus op wat zij als problemen ervaren en wat zij als oplossingen zien. De onderzoeksvraag van dit onderzoek is: Welke factoren maken dat het iemand met LVB niet lukt om zijn werk te behouden.

1. We gebruiken de term cliënten als we spreken over mensen uit de betreffende doelgroep, ook wanneer we het hebben over hun rol als werknemer. Hoewel dit stigmatiserend kan overkomen gebruiken we deze term ten behoeve van de leesbaarheid van dit verslag.

Methode

Voor het verkrijgen van inzicht in wat maakt dat het een cliënt met LVB niet lukt om het werk te behouden, is gebruikt van de methode concept mapping. Deze methode, ontwikkeld door Kane en Trochim (2007), is een gestandaardiseerde methode die rond een complex onderwerp een conceptueel kader kan ontwikkelen. Het brengt de perspectieven van de verschillende stakeholders in beeld en kan deze integreren. Deze methode kenmerkt zich door de volgende vier stappen:

1. Vaststellen van de onderzoeksvraag en keuze van de stakeholders. Voor dit onderzoek is gekozen voor de vraag: Wat maakt dat het een cliënt met LVB niet lukt om het werk te behouden. Als stakeholders is gekozen voor die partijen die met name hiermee worden belast en ook zicht hebben op een breed spectrum aan factoren: cliënten, IPS/jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders.

2. Genereren van uitspraken; om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag wordt aan de respondenten het volgende voorgelegd: Het behouden van werk is niet makkelijk voor iemand met een licht verstandelijke beperking. Geef redenen aan waarom dit niet lukt:

“Als....., dan lukt het iemand met LVB niet om het werk te behouden”

Deze vraag is voorgelegd aan cliënten, IPS/jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders. Dit is gedaan in een groepsbijeenkomst en deels in individuele sessies. Bij cliënten is dit steeds in individuele sessies gedaan, door middel van semigestructureerd interview. Bij enkele interviews was een ervaringsdeskundige co-interviewer bij aanwezig. De topiclijst hiervoor is door onderzoekers van het Cliëntenbelang Amsterdam, in samenwerking met ervaringsdeskundigen, opgesteld.

3. Prioriteren en clusteren van uitspraken; in de volgende fase van het onderzoek is aan respondenten gevraagd om de gevonden uitspraken te clusteren (ordenen in minimaal 5 en maximaal 15 groepen) en te prioriteren op een schaal van 1 (minst belangrijk) tot 5 (meest belangrijk). Deze gegevens worden ingevoerd in Ariadne. Dit systeem geeft een overzicht van de gekozen clustering en een totaalbeeld van de prioritering per statement en cluster. Het prioriteren en clusteren is voorgelegd aan IPS/jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders. Aanvankelijk was de intentie om deze stap ook uit te laten voeren door cliënten met een LVB. Echter, deze stap bleek bij een test met een paar cliënten van het team ervaringsdeskundigheid met LVB te ingewikkeld. Om het perspectief van de cliënten LVB toch mee te laten wegen, hebben zij het eindresultaat vanuit hun perspectief beoordeeld en van toelichtingen voorzien vanuit hun perspectief (in stap 4 van deze methode).

4. Interpretatie van gegevens; deze fase is in drie stappen uitgevoerd. Als eerste stap is de interpretatie van de concept map en de benaming van de clusters besproken. De groep bestond uit twee onderzoekers (één van Cordaan en één van Cliëntenbelang Amsterdam), twee IPS coaches, twee ervaringsdeskundigen, één expert in werk gerelateerde diagnostiek en een teammanager van het team ervaringsdeskundigen. In de tweede fase zijn, met een afvaardiging van deze onderzoeksgroep, de gevonden resultaten besproken met drie gedragswetenschappers (psychiater, orthopedagoog en psycholoog). De vraag aan deze specialisten was om, vanuit hun deskundigheid in termen van de diagnostiek, naar de genoemde redenen van het niet kunnen behouden van werk te kijken en van commentaar te voorzien. Tot slot zijn de bevindingen voorgelegd aan ervaringsdeskundigen en cliënten met een licht verstandelijke beperking, die ook in fase 1 van het onderzoek geïnterviewd zijn. Het doel hiervan was om vast te stellen of zij zich ook in de resultaten herkenden en of zij deze vanuit hun perspectief nader konden toelichten.

Werving respondenten

Voor de werving van respondenten zijn professionals van Cordaan benaderd: IPS coaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders die ervaring hadden met het niet lukken van behoud van werk

voor cliënten met LVB. Daarnaast is samenwerking gezocht met de jobcoaches van Sterk in Werk, onderdeel van de Koraal groep. Tot slot is via Cliëntenbelang Amsterdam contact gezocht met cliënten die zelf ervaring hadden met het niet behouden van werk. Deze cliënten zijn door hen geworven bij Cordaan en bij het Platform LVB.

Onderzoeksgroep

Het onderzoek is uitgevoerd door een onderzoeksgroep, bestaande uit twee onderzoekers (één van Cordaan en één van Cliëntenbelang Amsterdam), twee IPS-coaches van Cordaan, twee medewerkers van het team ervaringsdeskundigen, een deskundige op het gebied van arbeidsdiagnostiek en de teamleider van het team ervaringsdeskundigen bij Cordaan.

Resultaten

Aan het **genereren van statements** (tabel 1) hebben 22 respondenten meegedaan: vier IPS coaches van Cordaan, acht jobcoaches van Sterk in Werk, twee woon- of werkbegeleiders bij Cordaan die ervaring hebben met het begeleiden van cliënten naar betaald werk en acht cliënten waarvan er twee werken bij het team ervaringsdeskundigen van Cordaan. Al deze cliënten hebben zelf ervaren dat het niet lukte om een betaalde baan te behouden.

Het genereren van statements leverde een totaal aantal van 209 statements op. Dit is teruggebracht naar een voor concept mapping acceptabel aantal van 55 statements. Deze fase is in drie stappen uitgevoerd met de onderzoeksgroep, bestaande uit :

- 1- verwijderen van dubbele uitspraken of uitspraken die niet duidelijk zijn of uitspraken die geen antwoord geven op de vraag.
- 2- verwijderen van overlappende uitspraken.
- 3- alle statements zijn gegroepeerd. Bij groepen die veel statements bevatten, zijn statements weg gehaald. Dit is gedaan door die statements weg te laten die geen toegevoegde waarde hadden op ander genoemde uitspraken. Bij verschil van inzicht hierover is net zolang doorgesproken tot er consensus was over gemaakte keuzes.

Tabel 1. Participanten

Professie	Genereren statements		Prioriteren en clusteren		interpretatie van gegevens	
	n	%	n	%	n	%
IPS coach, jobcoach	12	54	13	48	2	12
Cliënten	8	36	0		9	52
Werk begeleider	1	5	5	19	-	
Woon begeleider	1	5	9	33	-	
Gedragsdeskundige	-		-		4	24
Onderzoeker	-		-		2	12
Totaal	22	100	27	100	17	100

De volgende stap in het onderzoek, **prioriteren en clusteren** van de statements, is uitgevoerd door 27 professionals: 13 IPS/jobcoaches, 5 werkbegeleiders en 9 woonbegeleiders. Deze bevindingen zijn ingevoerd in Ariadne (Severens, 1995).

De laatste stap in het onderzoek, **de interpretatie van gegevens** is in drie fasen uitgevoerd. Als eerste heeft de onderzoeksgroep zich gebogen over het aantal clusters en de benaming van de clusters. Dit

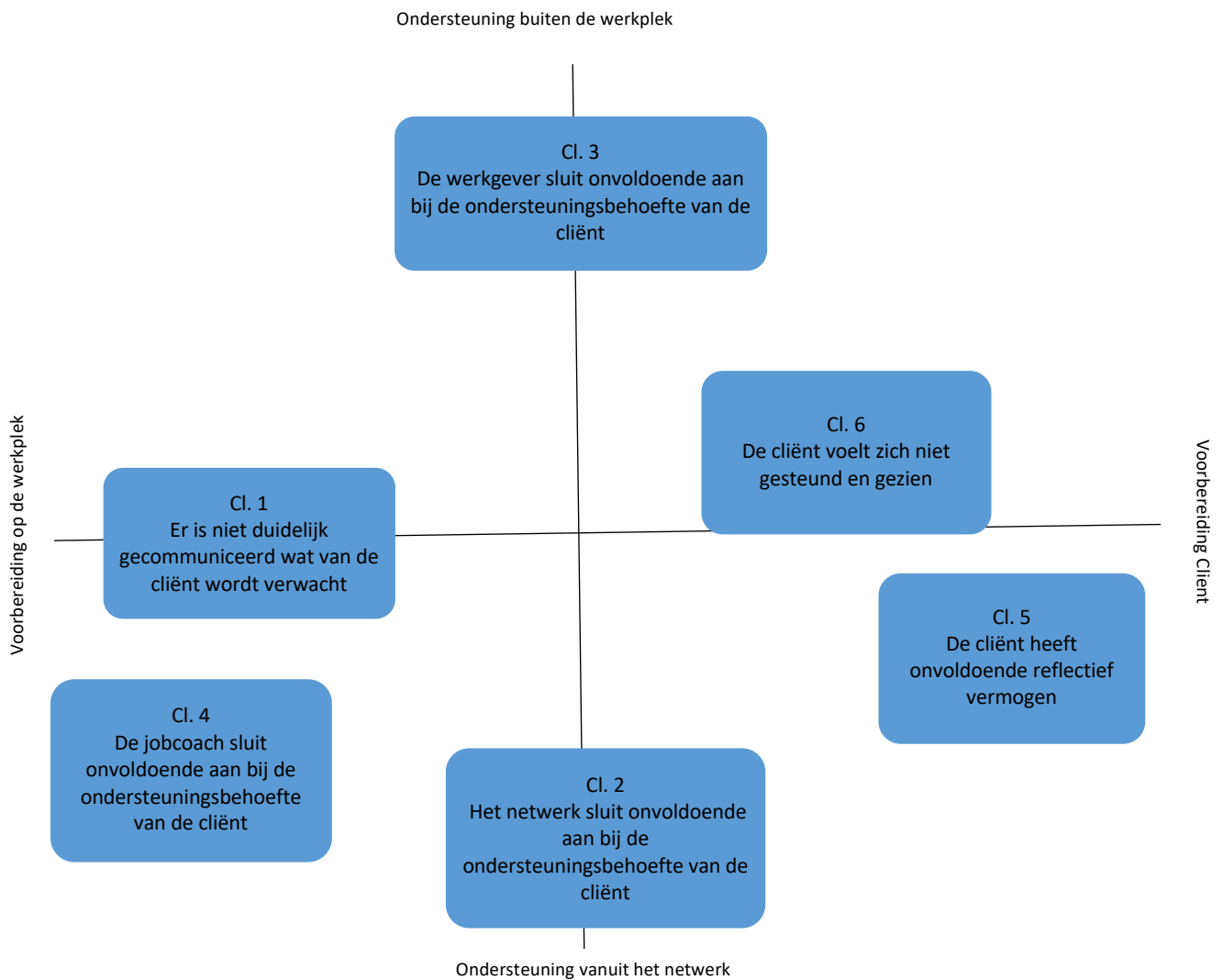
leverde een concept map op met 6 clusters (figuur 1, tabel 2). De naamgeving van deze clusters is ontleend aan de statements die onderdeel uitmaken van dit cluster. De benamingen van de assen zijn ontleend aan de statements in de clustermap. De uiteinden kunnen gezien worden als de uiteinden van een spectrum en dragen bij aan het begrip van de concept map. Op de x-as links gaat het om “de voorbereiding op de werkplek” en rechts om de “vorbereiding van de cliënt”. Vanuit beide kanten is voorbereiden op het werk en de taken die de cliënt gaat uitvoeren noodzakelijk. Op de y-as wordt het spectrum gevormd door “ondersteuning van de cliënt buiten de werkplek”, naar “ondersteuning van de cliënt op de werkplek”. Behoud van werk is derhalve gebaat bij werkplek gerichte ondersteuning, maar ook door ondersteuning van de cliënt buiten de werkplek. De clusters zijn gewogen op basis van de gemiddelde score van belangrijkheid van elk statement in dit cluster, waarbij elk statement is gewaardeerd op een schaal van 1-5 variërend van minst belangrijk naar meest belangrijk.

De tweede fase van “interpretatie van gegevens” (tabel 1) is uitgevoerd met professionals en met cliënten met een LVB. De input van professionals, 4 gedragsdeskundigen, 2 IPS-coaches en een ervaringsdeskundige, is uitgevoerd in een groepsdiscussie. De derde fase omvatte het bespreken van de resultaten met cliënten met een LVB. Deze laatste fase is in individuele interviews uitgevoerd, bij enkele interviews was een ervaringsdeskundige co-interviewer aanwezig.

Tabel 2. Naam en Weging clusters

Nr	Cluster	Totaal (n=27)	IPS/ jobcoach (n=13)	Werk begeleider (n=5)	Woon begeleider (n=9)
1	Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht	3,39	3,42	3,44	3,33
2	Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt	3,38	3,51	4,07	2,81
3	De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt	3,27	3,24	3,20	3,35
4	De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt	2,86	2,95	2,60	2,89
5	Client heeft onvoldoende reflectief vermogen	2,83	2,85	2,77	2,84
6	De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien	2,79	2,73	2,90	2,81

Figuur 1. Concept map



Resultaten per cluster

De beschrijving van de resultaten per cluster is als volgt opgebouwd: eerst worden de resultaten benoemd, vervolgens worden in de tekst de bevindingen van de deskundigen en cliënten verwerkt en tot slot zijn tekstfragmenten van cliënten opgenomen als ondersteuning van de bevindingen.

Cluster 1, Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht

Het meest belangrijke cluster is cluster 1, Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht (3,39; tabel3). Dit cluster schetst een beeld waarbij de cliënt kan denken: wat doe ik hier? Het werk past niet bij zijn belangstelling of mogelijkheden, het is niet duidelijk wat hij moet doen, de spelregels op het werk zijn niet duidelijk, zelfs het salaris is niet duidelijk. Er kan vanuit twee invalshoeken gekeken worden naar wat nu maakt dat de cliënt zich hier niet op zijn plek voelt: normaal werkgeverschap en de mogelijke belemmeringen van de cliënt.

Tabel 3, Cluster 1. Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht (gem. 3,39)

St. nr.	Item	Gem.
6	Het werk niet past bij de belangstelling of mogelijkheden van de cliënt	3,9
46	Er onduidelijke communicatie is op het werk over taken en werktijden	3,8
38	Er vanaf het begin niet goed is uitgelegd wat cliënt moet doen en hoe hij dit moet doen	3,6
48	Niet duidelijk wordt besproken wat wel en wat niet kan op het werk	3,5
47	Er onduidelijkheid is over het salaris van de cliënt	2,3

Van werknemers met een beperking wordt nog wel eens gevraagd om zich eerst te **bewijzen**. Dit betekent in de praktijk werk doen wat de cliënt wellicht niet leuk vindt en niet bij zichzelf vindt passen. Dit werd mooi verwoord door een cliënt die op gesprek kwam bij het UWV, waar aan haar werd gevraagd waarom ze wilde stoppen met het werk wat voor haar geregeld was:

“Ik kan me nog goed herinneren dat ik naar het UWV ging. Ik had gezegd: ‘jullie doen toch ook werk dat jullie leuk vinden?’. Toen had die man gezegd: ‘je hebt een grote mond’.”

Geen enkele werknemer houdt zijn werk vol als het werk niet bij zijn **belangstelling of mogelijkheden** past. Als de spelregels op het werk niet duidelijk zijn, haken reguliere werknemers ook af. Het is vervelend als je niet weet wanneer er pauze is, je niet weet wat de cultuur is, hoe je elkaar ‘s ochtends groet, hoe je vakantie aanvraagt en wanneer of bij wie je om hulp kan vragen. Het zich snel ongeschreven regels eigen maken is voor de gemiddelde werknemer al lastig en zeker voor een werknemer met een verstandelijke beperking. Waarschijnlijk is een werkgever zich hier niet eens van bewust, omdat het voor de werkgever logisch is dat het zo is.

Veel cliënten met een verstandelijke belemmering hebben moeite om in één keer veel **informatie te verwerken**. Voor sommige cliënten kan dit betekenen dat uitleg die op de eerste dag is gegeven, op de tweede dag misschien allang weer vergeten is. Het is ook lastig voor sommige cliënten met een LVB om non-verbale signalen te herkennen, ze hebben meer moeite om sociale informatie tot zich te nemen. Iemand die meekijkt over je schouders, wat betekent dat? Is dat iemand die je steunt, iemand die met je in gesprek gaat of iemand die je beoordeelt? Het niet herkennen van **non-verbale signalen** en spelregels maakt dat zij zich hierdoor nog onzekerder voelen. Als cliënten in zo een situatie zitten zullen ze nog minder snel om hulp vragen, omdat ze geneigd zijn te denken dat het aan hen ligt. In ambivalente situaties (bij stress) hebben ze de neiging dit in hun nadeel negatief te

interpreteren. Ze voelen zich soms een tweederangs burger. Het kan ook dat cliënten spelregels te letterlijk nemen. Bijvoorbeeld als er niet geblowd mag worden op het werk. Vervolgens denkt de cliënt zich hieraan te houden door in de pauze buiten het werkterrein te blowen. Cliënten kunnen zich dan van geen kwaad bewust zijn.

“En dat moeten die mensen begrijpen, dat je iets hebt. En dat begrijpen die leidinggevenden daar niet. Die denken: je kan mooi praten, dus je kan alles. Zo werkt het gewoon niet. Je moet ze goed aansturen: dit is jouw taak. Je staat maar: wat moet ik vandaag weer gaan doen? Dan ben je klaar: wat moet ik nu weer gaan doen? Je moet de hele tijd opnieuw vragen en dat irriteert hun, want zij hebben ook andere dingen te doen”..

“Ik had daar een iemand die toezicht houdt zeg maar. Zij ging me altijd wel helpen. Ze ging een lijstje voor me maken elke week, wat ik moest doen op die dag. Dat is wel een ondersteuning. Dan weet je: dit moet ik allemaal doen vandaag. Dan volg je die stappen. In het begin wist ik niet wat ik moest doen. Het is wel leuk om daar te werken, maar je moet wel weten wat je moet doen.”

Duidelijke, expliciete communicatie is noodzakelijk om verwachtingen over en weer goed af te stemmen. De (bege)leiding moet zich hierbij realiseren dat maar enkele punten per keer besproken kunnen worden. Alle spelregels op de eerste werkdag bespreken is te veel informatie. Verstandiger is om hier een langere inwerkperiode voor te nemen en dagelijks een paar punten door te nemen. Eén van de geïnterviewden noemt een positieve ervaring met een inwerktraject:

“In het begin moet je wel uit proberen. Toen ik daar kwam hebben ze me ingewerkt. En af en toe werd ik door de persoon die me inwerkte een half uurtje alleen gelaten. Kijken wat er gebeurt. En op zich is dat wel goed. Want dan ziet diegene hoe je reageert. En later had ik dat ik halve dagen alleen stond, en dat ik een halve dag met diegene meeliep die me inwerkte. Het geeft je ook vertrouwen van: ze hebben toch vertrouwen in me, ze vinden dat ik goed werk. Het geeft je toch trots.”

Cluster 2, Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

Cluster 2, Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt, is vrijwel even belangrijk gescoord als het eerste cluster, met een gemiddelde weging van 3,38 (tabel 4). Voor behoud van werk is het belangrijk dat de thuissituatie en/of het bredere netwerk ondersteunend is aan werk. Ondersteunend houdt in dat er meegedacht wordt (st. 1), dat het goede voorbeeld wordt gegeven (st. 25), maar ook dat er niet te veel stress is (st. 13).

Tabel 4, Cluster 2. Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt (gem. 3,38)

St. nr.	Item	Gem.
13	Er is te veel stress in de thuis situatie	3,9
25	De ouders (of anderen in het netwerk) cliënt niet ondersteunen of niet het goede voorbeeld geven	3,2
1	De cliënt onvoldoende steun krijgt vanuit thuis, bijvoorbeeld bij aankleden, opstaan, voldoende saldo op de chipkaart, eten mee)	3,1

Als er in het netwerk van de cliënt verschillende of **andere ideeën** liggen over wat voor werk de cliënt moet doen of hoe hij dit moet doen, is het van belang de neuzen weer dezelfde kant op te krijgen. Zo kan bijvoorbeeld de cliënt denken dat het hem niet gaat lukken, terwijl de omgeving denkt dat hij niet moet zeuren en moet doorzetten. Het kan ook zijn dat bijvoorbeeld de ouders of woonbegeleiders denken dat cliënt nu aan het werk gaat en **dus volwassen en zelfstandig** is. Hij

moet het nu zelf regelen. Daarmee kan bijvoorbeeld bedoeld worden: zelf uit bed komen, zelf eten klaar maken, zelf reizen, zelf bepalen hoe laat je naar bed kan, zelf ov kaart opladen. Kortom er is geen rol meer voor de ouders of woonbegeleiders. Maar het is maar de vraag of de cliënt dit kan. Mogelijk is thuis een luisterend oor al voldoende, maar het is ook mogelijk dat blijvende, meer intensieve ondersteuning noodzakelijk is. Voor de jobcoach is het goed om zich te realiseren dat het niet alleen de cliënt maar ook de omgeving geen goed beeld heeft van wat de cliënt wel of niet zelfstandig kan. Een goede voorlichting aan dit netwerk is dan van groot belang.

Mis je het om met mensen te kunnen praten over wat je meemaakt op werk?

“Niet alleen dat mis ik, het probleem is: mensen gaan me nooit kunnen begrijpen. Als ik met iets zit zeggen ze: ‘altijd heb je wat’. Ik krijg alleen maar negatieve antwoorden. Ik kan nooit mijn verhaal kwijt. Daarom ging ik altijd tekenen of muziek luisteren of naar buiten of een boek lezen. Omdat niemand mij begreep. Dat mis ik gewoon. Dat zou ik wel in de toekomst willen”

“En ik denk dat het er ook mee te maken heeft: toen ik die relatie had en toen zij het uitmaakte, en dat ik net begonnen was. Drie weken voordat ik begon was er niks aan de hand, en drie weken later maakte ze het uit en toen klapte het helemaal. Ik wist niet meer wat ik was. Ik kon me niet meer focussen. Ik kon me niet meer inzetten. Het ging voor mij bergafwaarts.”

“Het netwerk is heel belangrijk. Als zij je steunen ga je door met het doel dat je wil bereiken”. Kreeg jij veel steun uit je netwerk toen? “Nee, eigenlijk niet. Ik deed alles zelf”. Had je daar behoefte aan? “Ja, ik denk het wel. Ik liep op mijn tenen toen. Ik was oververmoeid. Iemand zou dat wel aan mij kunnen zien, mijn moeder bijvoorbeeld. Maar op dat moment; ik woonde toen alleen en niemand keek naar me om. En op een gegeven moment liep ik zoveel op mijn tenen dat ik twee en een half jaar eruit moest voor opname”. Zijn er dingen die toen hadden kunnen helpen? “Iemand die meekijkt over je schouders. Iemand die je steunt. Iemand die met je in gesprek gaat: hoe gaat het nu? Waar ben je mee bezig? Hoe ver ben je nu?”

Ondersteuning van het netwerk is belangrijk. Het is van belang om zorgvuldig te bepalen wat hierin nodig is, maar het is ook van belang om met elkaar vast te stellen wat voor een cliënt leerbaar is en wat blijvende ondersteuning nodig heeft. Te gemakkelijk wordt soms aangenomen dat alles leerbaar is. Op het moment dat er passende ondersteuning is, is de beperking niet langer beperkend en kunnen dingen veranderen. Voor het netwerk en de jobcoach is het belangrijk om de cliënt goed genoeg te kennen om te weten wat hij/zij nodig heeft. Welke ondersteuning is tijdelijk nodig en welke continu? Een checklist zou hierin een hulpmiddel kunnen zijn; een checklist die in samenspraak met de cliënt en het netwerk wordt doorgenomen. Een dergelijke checklist kan ook een hulpmiddel zijn om het gesprek hierover op gang te brengen.

Cluster 3, De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

Cluster 3, De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt, is het derde belangrijkste cluster, met een gemiddelde weging van 3,27 (tabel5). Dit cluster bevat uitspraken waarin aangegeven wordt dat de cliënt onvoldoende gezien en ondersteund wordt op de werkplek. Hij kan misschien het werk inhoudelijk prima aan, maar: hij wordt overvraagd (st. 27), er is geen klik met de begeleider (st.44), er is onvoldoende hulp (st.20, 15), er is een negatieve sfeer (st.22) en er is geen begrip en waardering (st. 49,32).

Tabel 5, Cluster 3. De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt (gem. 3,27)

St. nr.	Item	Gem.
---------	------	------

27	De werkgever de cliënt overvraagt	4,2
44	Er geen klik is tussen cliënt en begeleider op de werkplek	4,2
20	Er is onvoldoende begeleiding op de werkplek	4,0
15	De werkgever niet de vaardigheid heeft om iemand met LVB te begeleiden (bijvoorbeeld regelmatig een gesprekje, elke dag even contact maken)	3,7
24	De werkgever geen reëel beeld heeft van wat de cliënt kan	3,7
22	Er een negatieve sfeer is op het werk	3,6
49	Er geen begrip is van de werkgever dat de cliënt op sommige dagen wat minder goed functioneert	3,4
32	Er te weinig waardering is voor wat de cliënt doet	3,4
18	De begeleiding vanuit de werkgever minder wordt (omdat deze denkt dat de cliënt het nu wel kan)	3,1
45	De cliënt op het werk niet de ruimte krijgt om zich verder te ontwikkelen	3,1
9	De werkgever het contract niet wil verlengen omdat hij te veel aan loonkosten moet betalen	2,4
36	Er te weinig afwisseling is in het werk	2,3
31	Op het werk collega's ander werk vinden (vertrouwde gezichten verdwijnen)	2,1

Er zijn diverse redenen die kunnen maken dat er op het werk een negatieve spiraal ontstaat. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de werkgever welwillend is, maar dat collega's (die in de praktijk de begeleiding moeten bieden) het gevoel hebben dat zij met de problemen **opgezadeld worden** en helemaal geen feeling hebben met de doelgroep. Er kan ook sprake zijn van **stigma's** of discriminatie. Deze stigma's kunnen ook van invloed zijn op de kansen die cliënten krijgen om zich verder te ontwikkelen. Wellicht heeft de werkgever het beeld dat cliënten met LVB niet in staat zijn om zich **verder te ontwikkelen** en dus ook niet uitgedaagd hoeven worden om verder te groeien. Het is ook mogelijk dat de direct leidinggevende, de cliënt niet goed kan **inschatten** en daardoor de cliënt ook niet goed ziet. In de communicatie vinden ze elkaar dan niet. Het kan ook onbekend terrein zijn voor de werkgever dat hij een werknemer heeft die op bepaalde vlakken **blijvende ondersteuning** nodig heeft. Dat hij een werknemer heeft die zich bepaalde werknemersvaardigheden of taken niet eigen kan maken, bijvoorbeeld niet uit zichzelf aan een klus beginnen of niet weten hoe een bepaalde volgorde van handelingen uit te voeren of niet weten hoe vakantie aan te vragen. **Wijziging van teamleiders**, wijziging van collega's zijn vaak stressfactoren voor cliënten. Voor hen is het belangrijk om iemand op het werk te hebben die ze kunnen vertrouwen, waar ze een band mee hebben. Cliënten geven aan dat zij behoefte hebben aan een leidinggevende of collega die interesse toont, iemand die vraagt hoe het met je gaat, hoe je dag was. Wat ook tot een lastige situatie kan leiden is **inzicht van de werkgever**: de werkgever dient te begrijpen dat hij de cliënt niet begrijpt. Soms heeft een werkgever ook behoefte aan wat diffuse communicatie. Dit om ruimte te houden, anders worden ze daar weer op aangesproken. Dat werkt echter niet voor deze groep. Dit roept alleen maar onzekerheid op.

Toen ik als medewerker werkte voelde het een beetje alsof ik gepest werd. Dat was ook wel een reden waardoor ik gestopt ben met het werk. Je hebt dan het gevoel dat je er niet bij hoort. Dat niemand met jou komt praten of lachen. Dat is niet zo'n leuk gevoel om te hebben.

Met collega's is het soms ook heel lastig. Die luisteren soms niet naar je. Dan denken ze dat je het niet wil begrijpen. Dan denken ze: 'je hoort het niet.' Dan krijg je gewoon ruzie. Je wilt gewoon niet meer, en dan loop je gewoon weg. Ik heb het vaak gehad, dat ik wegloop.

Mijn teamleider wil heel veel doen en hij vraagt ook ontzettend veel. We hebben hem al gezegd: 'even rustig aan, we moeten onze draai vinden, iedereen moet zijn taak hebben'. Hij

wil allerlei dingen tegelijk gaan doen: ons hoofd wordt gewoon vol. Hij zegt: 'ik heb je dit gezegd, als je klaar bent, doe het volgende voor me. Ik heb geen zin om het telkens te herhalen, ik wil het zo, dus zo gaat het'.

"In het begin ging ik veel klagen tegen collega's. maar je kan niet tegen iedereen openlijk praten. Soms hebben ze twee gezichten."

"Soms zeggen ze: 'ik heb je iets gezegd, maar dan begrijp je me niet. Dan moet ik het je weer uitleggen, dan begrijp je me weer niet'. Soms heb ik van die dagen. Dat is wel waar. Maar dan doe ik dat niet met opzet. Dan wil ik hem uitleggen waarom, maar hij gaat het sowieso niet begrijpen. Soms zeggen ze dat ik aan het dagdromen ben. Maar dat komt niet omdat ik aan het dagdromen ben, maar dat komt door alles dat er in mijn hoofd zit. Want ik ben ook met mijn andere dingen bezig, ik ben ook nog met mijn trauma bezig. En dan ook nog het gezeur van mijn collega's erbij. Dat wordt dan soms teveel voor mij in mijn hoofd."

"Die chef is wel blij met wat ik doe. Maar hij wil dat ik zelfstandiger ben in mijn werk. Maar dat is me nooit aangeleerd. Bij geen enkele werkgever was me dat aangeleerd."

"Als een manager weggaat is dat wel jammer. Iemand helpt je en ondersteunt je bij dingen. En dat kan je niet zomaar vinden bij iemand anders."

"Communiceren op je werk. Hoe voel je je op je werk? Je kan wel verdrietig zijn, of ruzie thuis hebben, maar je komt naar werk en dan zet je daar een fake gezicht op, en niemand weet wat er echt is. Ze moeten wel vragen: 'hoe gaat het met je? Wat heb je gister gedaan?' Gewoon een beetje interesse tonen. En niet iedereen doet dat eigenlijk. "

Cliënten hebben verschillende tips voor werkgevers:

Zou je graag willen dat je daar meer over kon praten? Niet per se praten, maar ze moeten wel vragen: 'hoe gaat het met je? Wat heb je gister gedaan?' Gewoon een beetje interesse tonen. En niet iedereen doet dat eigenlijk."

"Mijn leidinggevende is iemand die op een gelijkwaardige manier met je omgaat en met wie je alles kan zeggen en bespreken. Hij zet me heel erg in mijn kracht. Dat vind ik heel leuk, dat hij altijd met me meedenkt. Hij luistert naar wat ik nodig heb."

"Wat ik nu heb is dat ze me gewoon vertrouwen op wat ik doe. En dat ze me gewoon mijn eigen gang laten gaan. En ze zien ook dat het goed gaat. Het is dus een heel belangrijk iets dat ze vertrouwen geven, ook al heb je een aanpassing nodig. Dat ze naar je luisteren. En dat het niet links erin gaat, en rechts eruit. Dat ze mét jou denken."

"Mensen kijken heel snel naar het negatieve, maar het positieve benoemen ze niet."

Jobcoaches moeten zich bewust zijn van **de werksfeer** waar een cliënt komt te werken. Er is een veelheid aan factoren waar hij dan rekening mee moet houden: is er welwillendheid, is er kennis en kunde voor de begeleiding, is duidelijk wat van de cliënt wordt verwacht, is er een klik met de collega's enz. Werkgevers/collega's hebben ook mogelijk **behoefte aan ondersteuning**. Zij zouden geholpen kunnen zijn met informatie die van belang is om de nieuwe werknemer goed te kunnen begrijpen. Bijvoorbeeld informatie over hoe je instructie geeft, wat een goede manier is van feedback geven, benoemen van wat moet gebeuren in plaats van wat niet kan enz. Als derde is van belang dat gezorgd moet worden dat het **verschil in beleving** van de werkelijkheid tussen cliënt en werkgever overbrugd moet worden. Werkgever en cliënt moeten elkaar goed begrijpen. Een IPS/jobcoach heeft

hierin een belangrijke taak (kwartier maken, kennis en zicht bij werkgever en elkaar wederzijds begrijpen) . Hij kan samen met de cliënt het gesprek aangaan met de werkgever en zo nodig informatie verschaffen. Een checklist zou hierin handig kunnen zijn omdat de coach dan zeker weet dat alle gebieden aan de orde komen.

Cluster 4, De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt

Cluster 4, De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt met een gemiddelde weging van 2,87 (tabel 6), gaat vooral over wat de jobcoach zou moeten doen om uitval te voorkomen. Als eerste moet hij bereikbaar zijn (st 52), zorgen voor een goede afstemming met betrokken partijen (st. 2, 4) waarbij de belangen van de cliënt goed worden behartigd (st. 10). In relatie tot de voorgaande clusters wordt de betekenis hiervan extra duidelijk; de jobcoach is het smeermiddel tussen alle betrokken partijen (werkgever, cl. 3; netwerk cl. 2; en moet zorgen voor transparante communicatie, cl. 1).

Tabel 6, Cluster 4. De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt (gem. 2,87)

St. nr.	Item	Gem.
2	Er is onvoldoende afstemming tussen betrokken partijen	3,4
10	De jobcoach onvoldoende rekening houdt met de wens van de cliënt	3,4
52	De jobcoach slecht bereikbaar is voor de cliënt of de werkgever	3,2
4	De jobcoach onvoldoende de spelregels op het werk met de cliënt bespreekt (zoals pauze, werktijden, ziek melden)	2,8
3	De jobcoach te weinig tijd heeft om een passende werkplek te vinden	2,8
7	Het UWV of gemeente de jobcoaching stop zet of er een andere coach op zet (wordt ervaren door de cliënt als vertrouwensbreuk)	2,6
53	De jobcoach er geen vertrouwen in heeft	2,4
5	De jobcoach onvoldoende ondersteuning biedt in de thuissituatie en voor praktische zaken die niet direct met het werk te maken hebben	2,3

Cliënten hebben behoefte aan een coach die ze kunnen **vertrouwen** en die bereikbaar is. Zo'n jobcoach kijkt naar de vaardigheden van de persoon, maar vooral ook naar de persoon zelf. Net als bij een stabiel contact met de werkgever, wordt ook hier aangegeven dat cliënten gebaat zijn bij een jobcoach gedurende langere tijd een cliënt kan begeleiden (st.7). Hoewel het belangrijk is dat een dat een jobcoach er vertrouwen in heeft (st.53), is het niet zo dat een jobcoach alle problemen op kan lossen. Soms is het ook verwachtingsmanagement, de verwachtingen van de cliënt kunnen te hoog zijn. Als coach heb je geen tas met banen die veel geld opleveren. Je blijft slechts een coach om de cliënt te steunen en stimuleren in dit proces. Echter, cliënten begrijpen dit ook.

“Ik ben tevreden met mijn job coach. Ik heb regelmatig contact met haar via app, en zie haar ook regelmatig. Ik kan goed met haar praten. Ze luistert naar wat ik wil. Als het nodig is, kan ik ook altijd mijn oude job coach bellen.”

Waarom vind je jouw huidige jobcoach goed? “Omdat ze alles met je samendoet. Samen met jou kijkt: waar loop je tegenaan? Samen kijkt: hoe wil je verder? Als er iets is kan je haar altijd bellen. Als je iets niet snapt helpt ze je erbij. Niks is gek. Je hoeft je nergens voor te schamen. En dan kan je ook meer doen, als iemand vertrouwen in je heeft.”

“Dat is ook belangrijk bij de coaches. Dat ze luisteren wat je echt nodig hebt, dat ze het erover hebben wat je echt nodig hebt. Soms kan je niet meer aan, en kan je het moeilijk verwoorden.”

“Mijn job coach had me wel een paar keer gepusht: ‘let daar op, kom op tijd.’ We hadden wel een paar gesprekken gehad. Maar uiteindelijk gaat het om jezelf. Je moet jezelf daarvoor pushen. Iemand kan het wel telkens tegen je zeggen, maar als je het niet oppakt, pak je het niet op.”

Concluderend moet de jobcoach zorgen voor een goede samenwerking tussen stakeholders, rekening houden met wat de cliënt wil en vervolgens ook goed bereikbaar zijn voor de cliënt. Het goed bereikbaar zijn wordt nog wel eens verschillend geïnterpreteerd, maar voor een cliënt betekent dit toch veelal dezelfde dag of binnen een paar uur. Dit is niet omdat ze zo dwingend zijn, maar omdat zij meer moeite kunnen hebben met uitstellen van behoeften. Het hebben van direct contact met hun coach kan maken dat het spanningsniveau ook direct weer daalt.

Cluster 5, Client heeft onvoldoende reflectief vermogen

Cluster 5, Client heeft onvoldoende reflectief vermogen (gem. 2,83; tabel 7)) gaat over statements waarbij de cliënt zich al dan niet bewust voldoende kan aanpassen aan het werk, zoals zijn leven aanpassen (st.17), op tijd komen (st.55), andere problemen onder controle houden (st. 51), hulp vragen (st.43), privé niet te veel voor laten gaan (st. 23, 54) of aan kunnen geven wat zijn belemmeringen zijn (st. 14). Het zichzelf niet onder controle kunnen krijgen kan tot uiting komen in agressie (st. 16).

Tabel 7, Cluster 5. Client heeft onvoldoende reflectief vermogen (gem. 2,83)

St. nr.	Item	Gem.
16	De cliënt last heeft van woede uitbarstingen of agressie uit tegen goederen of mensen	3,8
17	De cliënt niet in staat is om zijn leven aan te passen aan het ritme van werk (tijdstip van medicatie inname, vroeg opstaan)	3,8
55	De cliënt niet op tijd komt op het werk of niet bereikbaar is voor de werkgever	3,8
51	De cliënt last heeft van ander problemen, zoals emotionele problemen of verslaving.	3,5
21	De cliënt geen realistisch beeld heeft van zichzelf (denkt dat hij meer kan dan wat hij feitelijk kan)	3,3
40	De cliënt last heeft van te veel prikkels op het werk	3,3
54	De cliënt prioriteit geeft aan directe behoeften en persoonlijke problemen in plaats aan de continuïteit van werk	3,3
43	De cliënt geen hulp vraag op het werk, of niet in staat is om problemen op het werk zelf op te lossen	3,0
41	De cliënt niet goed kan inschatten wat de ander van hem verwacht	2,7
14	De cliënt niet duidelijk aangeeft wat zijn belemmeringen zijn	2,5
50	De cliënt last heeft van eerdere negatieve ervaringen	2,5
23	De cliënt op werktijden andere (privé) afspraken maakt, bijvoorbeeld voor de tandarts	1,9
11	De cliënt geen opleiding heeft of niet in staat is om benodigde examens te halen	1,8
42	De cliënt geen geduld heeft	1,7

8	De cliënt nog jong is en nog geen eerdere werkervaring heeft op gedaan	1,5
---	--	-----

Het is evident dat een laag IQ in combinatie met een **verminderd adaptief functioneren** kan leiden tot belemmeringen in het functioneren. Minder informatie kunnen opslaan, minder goed gedrag kunnen inschatten, meer moeite om overzicht te krijgen, vaker informatie of gesprekken niet begrijpen, meer last van impulscontrole. Het zijn allemaal factoren die kunnen leiden tot verminderd functioneren. Echter een cliënt zal niet snel zeggen dat hij LVB heeft. Ten eerste biedt deze term geen duidelijkheid, immers dan is nog steeds niet duidelijk wat hij wel en niet kan. Ten tweede ligt er een stigma op, omdat LVB geassocieerd wordt met “dom”. Dom zijn is geen eigenschap die mensen zichzelf toe willen kennen. De derde reden om dit niet te doen is omdat de cliënt wellicht niet het gevoel heeft dat hij “anders” is. Hij is zoals hij is. Hij kan sommige dingen wat beter en andere dingen wat minder goed, maar dat is bij iedereen zo. Werken aan zelfinzicht is een proces. Een proces van met de cliënt op zoek te gaan naar wat hij wel goed kan en waar hij mogelijk ondersteuning bij nodig heeft. Iedereen heeft ooit wel in zijn leven hulp nodig. Dat is voor een cliënt met LVB niet anders.

“Ik werk als ervaringsdeskundige. Vroeger moest je je altijd voorstellen met: ‘Ik ben [naam] en ik heb een licht verstandelijke beperking’. Dat vond ik niks. Je moest je beperking accepteren. Maar ik voel me gewoon normaal.”

“Soms word ik boos op het werk. Dan loop ik weg of ga schreeuwen. De meeste mannen weten dan niet hoe ze ermee om moeten gaan. Dan sturen ze me naar huis, zodat ik tot rust kan komen. Want ik heb toch een SW status, dus dan mogen ze me naar huis sturen. Het liefst heb ik iemand nodig waarmee ik kan praten. Dat heb ik alleen nodig. Iemand die even zijn mond houdt, en luisteren, dat ik even mijn verhaal kan doen. Maar dat doen ze niet, ze sturen je alleen maar naar huis.”

“Zij kijken naar beperkingen. Ze kijken niet naar kwaliteiten. En daardoor kunnen die mensen niet vooruit komen en daardoor kunnen ze nooit naar buiten komen. En dan hoor je de buitenwereld zeggen: deze mensen gaan het nooit redden in het land. Terwijl die mensen iets hebben. Iedereen kan wat doen. Iedereen heeft een doel. Maar bij die organisatie willen ze die mensen niet leren dat ze wat kunnen doen. Als je mensen niet leert, gaan ze nooit naar buiten gaan.”

Het is aan te bevelen om samen met de cliënt het traject door te lopen: wat kan je goed en wat levert een belemmering op? Dit vervolgens expliciet maken op detail niveau. Het doorlopen van dit traject kan maken dat cliënt gaat zien wat hij nodig heeft en duidelijk krijgt wie hem daar bij kan helpen. Het stimuleert. Het legt niet alleen de nadruk op de belemmering, maar ook op wat wél goed gaat.

Cluster 6, De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien

Cluster 6, De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien, lijkt dan wel het minst belangrijke cluster, met een gemiddelde weging van 2,79 maar bevat toch een aantal statements met een hoge score. Het op de tenen moeten lopen (st. 19), zich niet gehoord en gezien voelen (39), onbegrepen voelen (st.34) en niet het gevoel dat je er bij hoort (st.26), zijn in dit cluster de belangrijkste factoren die maken dat het niet lukt om het werk te behouden.

Cluster 6. De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien (gem. 2,79)

St. nr.	Item	Gem.
---------	------	------

19	De cliënt te veel op zijn tenen moet lopen (te hoog tempo, lichamelijk te zwaar of te veel dagen)	4,1
39	De cliënt zich niet gehoord of gezien voelt	3,9
34	De cliënt zich onbegrepen voelt op het werk (of als een klein kind behandeld voelt)	3,9
26	De cliënt niet het gevoel heeft dat hij er bij hoort	3,4
29	De cliënt niet zelf over zijn verdiende geld kan beschikken	2,6
30	De cliënt te veel werkuren moet maken om voldoende te verdienen	2,3
33	De reistijd te lang is	2,3
28	De cliënt onvoldoende tijd krijgt om uit te rusten	2,2
37	Het werktempo te laag ligt	1,8
35	De cliënt maar een beperkt aantal uren mag werken	1,3

Op je tenen moeten lopen, niet gehoord en gezien worden, onbegrepen voelen, een gevoel **er niet bij te horen**, het zijn redenen die voor elke werknemer redenen kunnen zijn om te stoppen met het werk. Daarin is iemand met een LVB niet anders. Wat wel kan is dat deze factoren nog belangrijker zijn voor iemand met een LVB. Bijvoorbeeld als er sprake is van een **beperkt steunsysteem**, dan heeft werk ook de functie van een steunsysteem. Gehoord en gezien worden is dan nog belangrijker, cliënten zoeken elders wat thuis niet is (Deci and Ryan, 2017). Wat ook kan is dat cliënten meer moeite hebben met het **interpreteren van sociale informatie** en zich eerder buitengesloten voelen. Ze hebben meer tijd nodig voor informatieverwerking en worden dus in bijvoorbeeld koffietafelgesprekken, eerder buitengesloten. Ook is mogelijk dat deze groep **daadwerkelijk wordt buitengesloten**. Immers in contact kunnen ze toch anders overkomen en er is veel stigma rondom mensen met een beperking.

“Ik heb me voor mijn gevoel altijd heel erg moeten bewijzen. En als je dan zo op je tenen moet lopen gaat het juist mis”. Op een gegeven moment heb je geen zin meer om je in te zetten. Dan zit je nog liever thuis dan dat je weer naar beneden wordt gehaald. Iemand anders moet echt zien wat je kan.”

“Ze nemen je bij werkplek X echt serieus. Als je bepaalde dingen weet luisteren ze ook serieus naar je.”

“Ik voelde me buitengesloten. Dat ik niet meegenomen werd met de dingen die er werden gedaan, met de grappen die er werden gemaakt [...] Dat ik niet betrokken werd bij de dagelijkse gesprekken. Hoe het gaat met werk, en hoe je je voelt. Dat je soms alleen maar met de baas en de voorman praat, en niet met je collega's.”

“En dan komt hij ook naar je toe: ‘vandaag ging het niet zo goed’. En dan zeg je: ‘ja, dit en dit is er gebeurd’. En dan zegt hij: ‘waarom zei je dat niet eerder?’ En dan denk ik ook: ‘als je me ook had gegroet, of had gezegd ‘goedemorgen, hoe gaat het?’. Niet per se hele gesprekken ofzo, maar even checken.”

“Gewoon kunnen doorgroeien ergens. Niet alleen maar bijbaantjes hebben steeds, maar gewoon ergens stevig werken. Een contract misschien. Een hoger loon misschien. En niet alleen maar via een uitzendbureau”.

Werkgevers moeten zich realiseren dat het aannemen van iemand met LVB ook iets van hen vraagt. Er moet bereidheid zijn om hierin te **investeren**. Uit de bespreking van de bevindingen met cliënten komt ook naar voren dat voor hen belangrijk is dat zij de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen

op de werkplek en de kans krijgen om eventueel verder te **groeien**. Ook dit hoort bij “gezien worden”.

Meest belangrijke statements

De respondenten in het onderzoek hebben de statements geordend op belangrijkheid. Hier is een scorelijst uit gekomen, voor de hele groep, maar ook voor de jobcoach, werkbegeleider en woonbegeleider afzonderlijk. Tabel 3 geeft een overzicht van de meest belangrijke statements zoals ze door deze stakeholders geordende zijn op belangrijkheid. Het overzicht beperkt zich tot statements met een gemiddelde weging van $\geq 3,5$. In deze meest belangrijke statements zijn vijf van de zes clusters vertegenwoordigd. Cluster 1, *Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht*, st. 6, 46, 38, 48; Cluster 2, *Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt*, st. 13; Cluster 3, *De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte*, st. 27, 44, 20 15, 24, 22; Cluster 5, *Client heeft onvoldoende reflectief vermogen*, st. 16, 17 , 55, 51; en Cluster 6, *De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien*, st. 19,39, 34

Tabel 3. Meest belangrijke statements (gem totaal $\geq 3,5$)

St. nr.	Item	Gem. Totaal N=27	IPS/ Jobcoach N=13	Werk Begeleider N=5	Woon Begeleider N=9
27	De werkgever de cliënt overvraagt	4,2	4,2	4,2	4,3
44	Er geen klik is tussen cliënt en begeleider op de werkplek	4,2	4,2	3,8	4,3
19	De cliënt te veel op zijn tenen moet lopen (te hoog tempo, lichamelijk te zwaar of te veel dagen)	4,1	4,3	4,8	3,4
20	Er is onvoldoende begeleiding op de werkplek	4,0	4,5	4,2	3,0
39	De cliënt zich niet gehoord of gezien voelt	3,9	3,7	4,0	4,2
6	Het werk niet past bij de belangstelling of de mogelijkheden van de cliënt	3,9	3,7	4,2	4,0
34	De cliënt zich onbegrepen voelt op het werk (of als een klein kind behandeld voelt)	3,9	4,2	3,2	3,9
13	Er te veel stress is in de thuissituatie	3,9	3,9	4,4	3,4
16	De cliënt last heeft van woede uitbarstingen of agressie uit tegen goederen of mensen	3,8	4,0	3,6	3,7
17	De cliënt niet in staat is om zijn leven aan te passen aan het ritme van werk	3,8	3,9	3,6	3,8
46	Er onduidelijke communicatie is op het werk over taken en werktijden	3,8	4,4	3,0	3,3
55	De cliënt niet op tijd komt op het werk of niet bereikbaar is voor de werkgever	3,8	3,7	4,6	3,4
15	De werkgever niet de vaardigheid heeft om iemand met LVB te begeleiden	3,7	3,5	3,6	4,2
24	De werkgever geen reëel beeld heeft van wat de cliënt kan	3,7	3,8	3,4	3,8
22	Er een negatieve sfeer is op het werk	3,6	3,6	3,8	3,3
38	Er vanaf het begin niet goed is uitgelegd wat de cliënt moet doen en hoe jij dit moet doen	3,6	3,4	3,8	3,7

48	Niet duidelijk wordt besproken wat wel en wat niet kan op het werk	3,5	3,5	3,2	3,7
51	De cliënt last heeft van ander problemen, zoals emotionele problemen of verslaving.	3,5	3,4	3,4	3,7

Als we de ordening alleen toepassen op deze meest belangrijke statements, dan zou deze er ook als volgt uit kunnen zien: Heel belangrijk is een goede match tussen cliënt en werkplek. Werkgever moet cliënt niet overvragen (st. 27, 19, 6, 34, 22), er moet een goede klik zijn (st. 44, 39, 34), er moet genoeg begeleiding zijn, (st. 20). Vervolgens is een ondersteunende thuissituatie zonder stress van belang(st.13). Als derde moet de cliënt zich aan kunnen passen aan het ritme van het werk (st. 17, 55). En tot slot is een transparante communicatie over taken en verwachtingen belangrijk om het werk vol te kunnen houden (st. 46, 15, 24, 38, 48).

Beide ordeningen maken duidelijk dat er veel factoren zijn die kunnen bijdragen aan het verlies van werk, en wellicht ook, omgekeerd, aan het behoud van werk. Het is niet mogelijk om de focus op één of twee meest kenmerkende factoren te leggen. Dit geeft ook het belang van de jobcoach weer. Hij/zij start met het zoeken van een goede match, onderzoekt de juiste klik, ondersteunt de werkgever opdat hij de cliënt niet overvraagt, ondersteunt de werkgever in het zorgen voor voldoende begeleiding, zorgt voor een veilige en ondersteunende thuissituatie, bekijkt met de cliënt wat nodig is om zich aan te passen aan het ritme van het werk en draagt zorg voor transparante communicatie over taken en verwachtingen.

Verschillend tussen stakeholders.

Stakeholders zijn niet in alle opzichten eenduidig in wat maakt dat het niet lukt om het werk te behouden (tabel 1, *Clusters* en tabel 3, *Meest belangrijke statements*). Meest belangrijke verschil is de waardering van een steunend netwerk (tabel 1, cluster 2) respectievelijk 3,51 en 4,07 voor de IPS/job coach en de werkbegeleider, in vergelijking met woonbegeleiders (2,81). Dit verschil zien we ook in statements. Tabel 3, st. 13 laat zien dat vooral werkbegeleiders een stressloze thuissituatie van belang vinden (4,4) en dat woonbegeleiders dit minder van belang vinden als reden waarom het niet lukt om het werk te behouden (3,4). Een vergelijkbaar verschil vinden we ook in st. 25 “De ouders of anderen in het netwerk de cliënt niet ondersteunen” wat vooral door de coach en de werkbegeleider belangrijker wordt gevonden dan de woonbegeleider en in st. 1 “De cliënt onvoldoende steun krijgt vanuit de thuis situatie” wat ook meer belangrijk is voor de coach en de werkbegeleider, in vergelijking met de woonbegeleider (niet in de tabel weergegeven). Het zijn blijkbaar vooral de werkbegeleiders en de IPS/jobcoaches die vanuit hun dagelijkse werk ervaren hoe belangrijk een steunend netwerk is. Mogelijk dat woonbegeleiders het belang van hun rol juist onderschatten.

Conclusie

In dit onderzoek zijn 55 factoren benoemd die maken dat het een cliënt met LVB niet lukt om het werk te behouden. Deze factoren zijn gegroepeerd in zes clusters:

- 1) Er wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht
- 2) Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt
- 3) De werkgever sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt
- 4) De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt
- 5) Client heeft onvoldoende reflectief vermogen
- 6) De cliënt voelt zich niet gesteund en gezien

De weging van deze 55 factoren geeft aan dat er niet één thema van veel groter belang is in vergelijking met een ander thema. Het is vooral de taak van een jobcoach om te zorgen dat alle factoren voldoende geadresseerd worden in het proces van behoud van werk.

Sterkte zwakte onderzoek

Sterk punt van dit onderzoek is dat de visie van verschillende stakeholders is meegenomen in wat maakt dat het niet lukt voor iemand om het werk te behouden. Het is jammer dat de methode voor cliënten te complex bleek, waardoor zij niet bij hebben kunnen dragen aan het prioriteren en clusteren. Hun stem kon hierdoor niet meegenomen worden in de weging en niet in de vergelijking tussen stakeholders. De stem van de cliënt is echter wel goed naar voren gekomen in de bespreking van de resultaten. In een volgend onderzoek is het ook aan te bevelen om de stem van de werkgever nadrukkelijker naar voren te laten komen. Het is goed denkbaar dat hij het beeld van factoren vanuit zijn positie verder kan verrijken. Tot slot, het is een kwalitatief onderzoek. Nader onderzoek is nodig om aan te tonen of de genoemde factoren die van invloed zijn op het niet behouden van werk ook daadwerkelijk tot dit resultaat leiden. Verder kwantitatief onderzoek is ook nodig naar het omgekeerde: is het zo dat het elimineren van de genoemde belemmerende factoren van behoud van werk ook daadwerkelijk leiden tot behoud van werk.

Ondersteuning door de Jobcoach

De IPS/jobcoach heeft een breed takenpakket. In dit onderzoek komt naar voren dat hij moet aansluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt, maar er is meer. Hij heeft ook een signalerende en initiërende rol als het gaat om datgene wat is genoemd in de andere clusters: de verwachtingen, een steunend netwerk, een ondersteunende werkgever en de rol van het eigen functioneren van de cliënt. Deze bevindingen komen overeen met wat is gevonden in andere onderzoeken. Ellenkamp et.al., (2016) verwezen al naar het belang van coaching bij arbeidsparticipatie voor deze doelgroep. Kroon en Reuver (2017) maakten dit meer concreet door aan te geven dat het hierin vooral gaat om: 1) de kwaliteit van de relatie tussen de jobcoach en de cliënt, 2) een grote diversiteit in werkwijzen van de jobcoach en 3) het signaleren van de jobcoach van negatieve belemmeringen voor het slagen van het traject. De kwaliteit van de relatie heeft vooral te maken met statements als: *de jobcoach luistert niet naar de wensen van de cliënt* (st. 10) en *de jobcoach is onvoldoende bereikbaar* (st. 52). Het signaleren van belemmeringen wordt onder andere verwoord in: *de werkgever overvraagt de cliënt* (st. 27), *er is onvoldoende begeleiding op de werkplek* (st. 20) of *er is te veel stress in de thuissituatie* (st. 13). Vooral het laatste punt, het waarnemen van belemmeringen, vraagt om een stevige investering. Het is van belang om enerzijds de ondersteuningsbehoefte van de cliënt, zijn werknemersvaardigheden en vakvaardigheden goed in beeld te hebben en anderzijds de mogelijkheden van het steunsysteem, de begeleidingsmogelijkheden van de werkgever en de werknemersvaardigheden en vakvaardigheden die op de werkplek worden gevraagd. Dit vraagt om een regelmatige wederzijdse afstemming. Tot slot, diverse werkwijzen kunnen hanteren, is van belang om vorm te kunnen geven aan dit proces. Als jobcoach heb je te maken met een diversiteit aan cliënten, netwerken en werkgevers. Dit vraagt om flexibiliteit in het toepassen van oplossingsstrategieën.

Het zelfinzicht van de cliënt

Een gebrek aan zelfinzicht is een belemmering om werk te behouden. Dit vinden we ook terug in eerder onderzoek (Loos et.al., 2014). Belemmeringen in zelfinzicht staan een succesvolle arbeidsparticipatie in de weg. Maar hoe overbrug je de afstand tussen wat iemand denkt te kunnen en wat iemand feitelijk kan? Hoe kan iemand zijn beperking accepteren? Dat wordt immers vaak bedoeld met een gebrek aan zelfinzicht. Dit moet ook in het perspectief gezien worden van de ontwikkeling van iemand met een LVB. Er is een grote kans, dat ze hun hele leven al gehoord hebben dat ze iets niet kunnen. Zij kunnen zich, niet ten onrechte, een tweederangsburger voelen. Gaat het eigenlijk wel om het accepteren van een beperking, gaat het niet veel meer om onderzoeken wat wél bij je past en wat niet bij je past? Pascal Mercier zegt hierover (Volkskrant 11-1-2020): *"Kun je wel*

weten welk leven goed bij je past? Zelfkennis is de sleutel van de vrijheid. Je moet weten wie je bent om goede, vrij beslissingen te kunnen nemen. Hoe doe je dat? Er is veel uitproberen nodig. Je luistert, gaat met mensen om, je probeert dingen en dan ontdek je wat bij je past en wat vreemd voor je is". Ontdekken en werken vergroot ook de adaptieve vaardigheden van cliënten met LVB (Stephens et.al., 2005). Kortom: iemand de ruimte geven om zijn eigen traject te volgen. Daarom is een "klik" met de werkgever waarschijnlijk zo belangrijk. Als de gunfactor er is, dan voelt een werkgever ook waar een cliënt behoefte aan heeft en krijgt een cliënt ook ruimte. Problemen als cliënt heeft last van woede uitbarstingen (st. 16), Client is niet in staat om zijn leven aan te passen aan het ritme van het werk (st. 17) worden gerangschikt onder te weinig zelfinzicht. Echter misschien wordt dit nog onvoldoende benaderd vanuit het cliëntperspectief en voelen cliënten zich onvoldoende gehoord en begrepen. Beter horen en begrijpen zal ook een positieve invloed hebben op de motivatie van cliënten. Dit leidt vervolgens weer tot een grotere kans van behoud van werk (Rose et.al., 2015).

Een steunend netwerk

Dit onderzoek geeft aan dat het netwerk aan moet sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt: niet te veel stress in de thuissituatie (st.13), een goed voorbeeld (st. 25) en voldoende ondersteuning (st.1). Het belang van het netwerk wordt ook onderstreept door ander onderzoek (Kroon en Reuver 2017; Loos, Wever en van den Berg 2014). Dat is ook niet bijzonder, het is voor elke werknemer van belang. Het is daarom opmerkelijk dat woonbegeleiders dit cluster als minder belangrijk ervaren in vergelijking met jobcoaches en werkbegeleiders. Zij onderschatten hiermee hun bijdrage in behoud van werk. Jobcoaches geven aan dat een steunend netwerk soms te wensen overlaat, bijvoorbeeld omdat ouders aangeven dat de cliënt het nu zelf moet doen, omdat hij nu volwassen is (nu hij werk heeft), of omdat ouders zelf worstelen met de problematiek van hun kind en niet goed weten hoe hierin te handelen. Misschien onderschatten ook sommige ouders het belang in hun bijdrage in behoud van werk. Het is ook helemaal niet duidelijk wat nu precies van een woonbegeleider of van een ouder of partner/vrienden wordt verwacht. Dit is natuurlijk per cliënt ook erg verschillend. Dit onderzoek geeft een paar voorbeelden: het goede voorbeeld geven, hulp bij kleding klaar leggen, bij opstaan, ondersteuning bij financiële administratie, bij zorgen dat er voldoende saldo op de chipkaart staat of door eten mee te geven. Van belang is ook de ondersteuning in het zich gehoord voelen, door aan het eind van de dag te vragen: hoe ging het en wat heb je gedaan? Gezien het belang van dit cluster, zou het goed zijn om vooraf en tijdens het traject naar werk om met ouders of woonbegeleiders hier goede afspraken over te maken. Wat wordt nu precies van hen verwacht? Een checklist, gemaakt in nauw overleg met ervaringsdeskundigen, zou een goed hulpmiddel kunnen zijn om de verwachtingen en wensen over en weer af te stemmen.

Werkgever met een ondersteunende werksfeer

Tot slot de werkgever, daar vindt uiteindelijk het werk plaats. Evenals andere onderzoeken, vinden we ook hier terug dat een goede ondersteuning op de werkplek nodig is (Ellenkamp et.al.,2016; Loos et.al., 2014; Lange et.al., 2018, Horssen et al., 2009). Net als voldoende begeleiding uit het netwerk, is voldoende begeleiding door de werkgever ook een abstract begrip. Want wat is dat dan precies, waaruit moet dit bestaan. In dit onderzoek geven statements hierin meer houvast (cluster 3): de werkgever moet de cliënt niet overvragen, er moet een klik zijn, er moet voldoende begeleiding zijn, de begeleiding moet duurzaam zijn, de werkgever moet de vaardigheden hebben om iemand met LVB te begeleiden, de werkgever moet een reëel beeld hebben van wat de cliënt kan, er moet een positieve werksfeer zijn, er moet begrip en waardering zijn voor de cliënt. Echter ook in de statements is een concretiseringslag nodig, want wat is nu specifiek aan iemand met LVB? Wat wordt bedoeld met "de werkgever moet de vaardigheden hebben om iemand met LVB te begeleiden"? Misschien voelt een werkgever feilloos aan wat hij moet doen, maar misschien ook niet. Concrete voorlichting en concrete adviezen van cliënt en jobcoach zijn dan noodzakelijk. Denk bijvoorbeeld aan iemand 's ochtends welkom heten en dagelijks checken of alles goed gaat. Iemand er bij betrekken tijdens de pauze, zorgen dat de informele afspraken rondom pauze, vakantie enz.

bekend is bij de cliënt, zorgen dat de werkgever waardering uitspreekt voor gedane inspanningen, zorgen dat instructies in overzichtelijke en begrijpbare hoeveelheden wordt overgebracht. Maar ook, spreek vertrouwen uit in een werknemer, geef iemand de kans om zich verder te ontwikkelen en door te groeien en benoem diens kwaliteiten, in plaats van te focussen op beperkingen. Het zijn punten die voor iedere werknemer van belang zijn, maar voor iemand met een LVB zijn ze net iets belangrijker. Mogelijk kan ook hier een checklist met aandachtspunten helpen. Niet een checklist wat een werkgever allemaal moet doen, maar een checklist: is dit van toepassing. Een checklist kan handig zijn, omdat vaak “het kleine” vergeten wordt.

Vergelijkbare uitgangspunten: GGZ en LVB

Vergelijken we dit onderzoek met een zelfde type onderzoek naar factoren die werkhervatting bij cliënten met een depressie in de weg staan (de Vries et.al., 2014), dan valt op dat de benaming van de clusters vergelijkbaar is. Kijkend naar de cliënt-gerelateerd clusters; in dit onderzoek gingen deze over “Client heeft onvoldoende reflectief vermogen” en “Client voelt zich niet gesteund of gezien”. Bij depressie ging het over “Client voelt zich onbegrepen”, “Client heeft coping problemen” en “Client wordt gehinderd door de symptomen van een depressie”. Beide is een combinatie van symptomatologie en persoonlijkheid. Dat geldt ook voor clusters die gaan over de zorgondersteuning. In dit onderzoek ging het om “De jobcoach” en “Het netwerk sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte”. Bij depressie gaat het om “onvoldoende zorg van bedrijfsarts en hulpverlening”. Als derde groep, de werkgever: in dit onderzoek sluit de werkgever onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte en wordt niet duidelijk gecommuniceerd wat van de cliënt wordt verwacht. Bij depressie gaat het om te weinig steun op het werk en te weinig begeleiding op het werk. Wat nodig is voor iemand met psychiatrische problematiek om werk te behouden lijkt dan ook erg veel op wat iemand met een LVB nodig heeft. Dat blijkt uit vergelijken van deze twee onderzoeken gedaan met dezelfde methodiek, maar blijkt ook uit de vergelijking van verschillende onderzoeken (Lub 2019). Wellicht is dat ook niet zo vreemd, omdat het aansluit bij wat ieder mens nodig heeft. Het grootste verschil zit hem waarschijnlijk in het begrijpen van de aard van de problematiek, de diagnostiek en het vermogen van de coach om zich hierin in te leven. Bij een cliënt met een depressie is het bijvoorbeeld van belang om goed om te kunnen gaan met vermijdend gedrag en geprojecteerde gevoelens van onvermogen. Bij iemand met LVB is het van belang om goed in te schatten waar de cognitieve belemmeringen van een cliënt zitten om zodoende adequaat advies te kunnen geven. Hiermee komt de deskundigheid van de jobcoach naar voren. Het is aan hem om dit proces te zorgen dat iedere cliënt voldoende gezien en gehoord wordt.

Een grote diversiteit aan factoren kunnen maken dat het een cliënt met LVB niet lukt om het werk te behouden. Deze hebben betrekking op de cliënt zelf, zijn netwerk, zijn jobcoach en zijn werkgever. Het eenvoudige aan dit onderzoek is dat deze factoren vergelijkbaar zijn met wat elke werknemer nodig heeft om zijn werk te behouden. Het moeilijke zit hem in dat het voor elke cliënt verschillend is waar het accent moet liggen en hoe deze factoren precies geconcretiseerd moeten worden. Dit onderzoek doet hiervoor diverse suggesties. Deze kunnen nader aangevuld worden i.s.m. cliënten met een LVB en ontwikkeld worden tot een checklist die cliënt en jobcoach helpt om tot goede afspraken te komen, met zichzelf, met de werkgever en met het netwerk. Het is aannemelijk dat aandacht voor deze factoren de kans op behoud van werk aanzienlijk vergroot.

Bijdrage

Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door Cordaan en ZonMW. Dank is ook verschuldigd aan Cliëntenbelang Amsterdam, voor het meedenken aan de onderzoeksopzet en uitvoer van het onderzoek. Dank is ook verschuldigd aan het team jobcoaches van Sterk in Werk in Boxtel, voor hun bijdrage aan het genereren van gegevens ten behoeve van dit onderzoek. Tot slot dank aan de professionals van Cordaan en de cliënten die belangeloos een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek.

Literatuur

Beer de Y, Kompas licht verstandelijke beperking; Definitie, aspecten en ondersteuning. BV Uitgeverij WSP Amsterdam, 2016.

Borstlap H. In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. Commissie regulering werk, 2020.

Ellenkamp JJH, Brouwers EPM, Embregts PJCM, Joosen MCW, van Weeghel J (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26:56–69.

Holwerda A, van der Klink JJ, de Boer MR, Groothoff JW, Brouwer S (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Res Dev Disabil.* 34(6):1982–90.

Horsen C van, Blommesteijn M, Brukman M. De Wajonger als werknemer, een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers. Regioplan Beleidsonderzoek Amsterdam, 2009.

Kroon, B, de Reuver R. Best Practices Jobcoaching. Tilburg University, Tilburg, 2017.

Ryan RM and Deci EL. Self-determination theory. *Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*, 2017.

Scheppingen A, Buisman, M, Mulders H. UWV inclusief, bevindingen van het project UWV inclusief. Inclusieve arbeidsorganisatie, Maastricht 2019.

Lange A de, Michon, H, Helfenrath K, Smerecnik C. Aandacht voor de zachte kant van de match tussen werkgever en werknemer. Sociaal bestek, 2018.

Loos, P van der, Berg Y van den, Wever V. Het moet kloppen, bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. UWV, Den Haag, 2019.

Lub, V. wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking. Movisie, 2019.

Noel AV, Oulvey E, Drake RE, Bond GR (2016) Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Adm Policy Ment Health* 44:354–358.

Rose J, Saunders K, Hensel E, Kroese BS (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *J Intellect Disabil.* 9(1):9–23.

Severens P. Handbook Concept mapping. Amsterdam: Talcott. National Centre of Mental Health, 1995.

Stephens DL, Collins MD, Dodder RA.(2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Res Dev Disabil.* 26(5):469–86.

Vink, M.; Willems, P.; Bos, G.; Groot-Sluijsmans, B. & Abma, T (2016) “Hee, dat kan ik ook!” Ervaringen van cliënten en verwanten met de verandering van dagbesteding en begeleiding bij Pameijer. Centrum voor Cliëntervaringen, Amsterdam.

de Vries G, Hees HL, Koeter MWJ, Lagerveld SE, Schene AH (2014). Perceived Impeding Factors for Return-to-Work after Long-Term Sickness Absence Due to Major Depressive Disorder: A Concept Mapping Approach. PLoS ONE 9(1): e85038. doi:10.1371/journal.pone.0085038.

Woittiez I, Putman L, Eggink E, Ras M. Zorg beter begrepen, verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. SCP, Den Haag, 2014.

**EEN LEUKE BAAN
IS HALF
HET WERK**

Loesje

Postbus 1045

6801 BA Arnhem

www.loesje.nl