



DE WAJONG'ER ALS WERKNEMER  
Een onderzoek naar duurzame  
arbeidsparticipatie van Wajong'ers

- eindrapport -

drs. C. van Horssen  
drs. M. Blommesteijn  
drs. M. Brukman

Amsterdam, juli 2009  
Regioplan publicatienr. 1788

Regioplan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 - 5315315  
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan  
Beleidsonderzoek in opdracht van vakcentrale  
FNV en gefinancierd door Stichting Instituut GAK.



## INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>1</b>
1.1	Achtergrond.....	1
1.2	Focus van het onderzoek en vraagstelling .....	2
1.3	Werkwijze .....	3
1.4	Leeswijzer .....	8
<b>2</b>	<b>Kenmerken respondentgroep en type werknemer .....</b>	<b>9</b>
2.1	Inleiding.....	9
2.2	Kenmerken respondentgroep .....	9
2.3	Reponsgroep en Wajong'ers algemeen .....	13
<b>3</b>	<b>Begeleiding.....</b>	<b>17</b>
3.1	Inleiding.....	17
3.2	Hypothesen .....	18
3.3	Samenvatting .....	23
<b>4</b>	<b>Aard en aanpassingen werk .....</b>	<b>25</b>
4.1	Inleiding.....	25
4.2	Hypothesen .....	26
4.3	Samenvatting .....	31
<b>5</b>	<b>Kennis en attitudes op de werkvloer .....</b>	<b>33</b>
5.1	Inleiding.....	33
5.2	Hypothesen .....	33
5.3	Samenvatting .....	36
<b>6</b>	<b>Werknemersvaardigheden .....</b>	<b>37</b>
6.1	Inleiding.....	37
6.2	Hypothesen .....	37
6.3	Samenvatting .....	43
<b>7</b>	<b>Overige factoren.....</b>	<b>45</b>
7.1	Inleiding.....	45
7.2	Hypothesen .....	45
7.3	Tips van de Wajong'ers .....	47
7.4	Samenvatting .....	48
<b>8</b>	<b>Samenvatting en conclusie: succes- en risicofactoren voor behoud van werk.....</b>	<b>51</b>
8.1	Opzet van het onderzoek.....	51
8.2	Samenvatting typen werknemers en uitkomsten hypothesen .....	52
8.3	Typen werknemers: hun behoefte aan ondersteuning en de succesfactoren voor duurzame arbeidsparticipatie .....	55

<b>Literatuur .....</b>	<b>61</b>
<b>Bijlagen .....</b>	<b>63</b>
Bijlage 1: Onderzoeksvragen.....	65
Bijlage 2: Analyse kader .....	67

## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

De afgelopen jaren is het aantal jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering sterk toegenomen. De instroom is ten opzichte van 2002 met veertig procent gestegen. In diverse onderzoeken wordt naar de oorzaken voor deze toename gezocht. Een deel van de groei wordt toegeschreven aan gemeenten die hun bijstandsbestanden screenen op Wajonggerechtigden. Een ander deel van de hoge instroom zou het gevolg zijn van de toename van diagnoses van ziektebeelden in het autistisch spectrum en de grotere bekendheid van de regeling.<sup>1</sup> Bovendien zou de aansluiting van het speciaal onderwijs op de arbeidsmarkt onvoldoende zijn, zodat jongeren vanuit school vrijwel direct in de Wajong instromen. Eenmaal in de Wajong blijkt het erg moeilijk om nog een betaalde baan te vinden.

Het kabinet wil een einde maken aan deze toestroom naar de Wajong en zet in op arbeidsparticipatie van deze jongeren. De nieuwe Wajong die in 2010 van kracht zal worden, moet ervoor zorgen dat jongeren niet direct op hun achttiende in de Wajong terecht komen, maar gestimuleerd en ondersteund worden om een passende plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Het is echter onterecht om op basis van de huidige discussie over de Wajong te concluderen dat Wajong'ers op dit moment niet (kunnen) participeren op de arbeidsmarkt. Ongeveer twintig procent van de nieuwe instroom tussen 2002 en 2006 werkt bij een reguliere werkgever. Het UWV schat op basis van dossieronderzoek zelfs dat 53 procent van de Wajong'ers een vorm van betaalde arbeid kan verrichten. Een groot deel van deze Wajong'ers heeft echter beperkingen op het gebied van persoonlijk of sociaal functioneren en heeft ondersteuning nodig bij het uitvoeren van werk.<sup>2</sup> Veel Wajong'ers kunnen dus wel werken, maar daarvoor is het wel noodzakelijk dat er (aangepaste) banen voor deze jonggehandicapten beschikbaar zijn.

Echter niet alleen de toeleiding naar werk, maar ook het behouden van werk verdient aandacht. De uitval onder regulier werkende Wajong'ers is hoog. Een derde van de Wajong'ers met een baan bij een reguliere werkgever valt binnen vijf jaar weer uit.<sup>3</sup> Verklaringen hiervoor worden onder andere gezocht in een 'mismatch' tussen Wajong'er en baan, onvoldoende begeleiding of een

---

<sup>1</sup> Berendsen, E. Stoutjesdijk, M., *Kenniscahier 07-01 De groei van de Wajong-instroom. Een onderzoek in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*. UWV, oktober 2007.

<sup>2</sup> Berendsen, E. Havinga, H. en Stoutjesdijk, M., *Kenniscahier 08-01 De participatiemogelijkheden van de Wajong-instroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*. UWV, mei 2008.

<sup>3</sup> Kok, I. en Hop, P., *In en uit de Wajong, Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk*. SEO, 2008.

gebrekkige overdracht van school naar werk. Naar de daadwerkelijke achtergronden van uitval is echter nog nauwelijks onderzoek gedaan. Dit was de reden voor de Vakcentrale FNV om onderzoek te laten uitvoeren naar uitval van regulier werkende Wajong'ers. De FNV heeft hiervoor subsidie ontvangen van Stichting Instituut Gak. In dit rapport doen wij verslag van dit onderzoek

## 1.2 Focus van het onderzoek en vraagstelling

- Doel** Het doel van het onderzoek is om enerzijds inzicht te verkrijgen in de achtergronden van uitval en het behoud van werk van Wajong'ers. Anderzijds moet het onderzoek leiden tot een praktische handreiking voor de werkvloer om uitval van Wajong'ers te kunnen voorkomen. Het onderzoek heeft dus naast dit onderzoeksrapport ook een handreiking voor de werkvloer opgeleverd.
- Vraagstelling** De vraagstelling van het onderzoek luidde als volgt:
- Welke problemen komen werkende Wajong'ers die bij reguliere werkgevers uitvallen tegen en hoe kan de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van deze groep worden vergroot?*
- De vraagstelling is uitgewerkt in onderzoeksvragen. Deze zijn in bijlage 1 opgenomen.
- Focus** De vraagstelling is benaderd vanuit *het perspectief van de Wajong'er*. De ervaringen van Wajong'ers met werk staan dus centraal: wat belemmert en helpt hen bij het behouden van werk. Daarbij is gekozen voor een kwalitatieve benadering omdat dit het benodigde inzicht kan geven in de succes- en risicofactoren van duurzame arbeidsparticipatie. De nadruk in het onderzoek ligt dan ook op het hoe en wat en de betekenis en niet op hoeveel en hoe vaak problemen zich voordoen.
- In praktijk ervaren niet alleen Wajong'ers zelf, maar ook werkgevers belemmeringen bij het aannemen en in dienst houden van Wajong'ers. Te denken valt aan ingewikkelde regelgeving of beperkte mogelijkheden om functies aan te passen. De focus op de Wajong'er zelf, betekent dat in dit onderzoek niet systematisch wordt nagegaan welke ondersteuning werkgevers nodig hebben om Wajong'ers aan te nemen en in dienst te houden. Het onderzoek levert hiervoor echter wel aanknopingspunten.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Het onderzoek naar arbeidsparticipatie van Wajong'ers dat RegioPlan heeft in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen heeft uitgevoerd focust wel op knelpunten en behoeften bij werkgevers als het gaat om arbeidsparticipatie van Wajong'ers. Dit onderzoek wordt vermoedelijk in de zomer van 2009 gepubliceerd.

### **1.3 Werkwijze**

Samengevat bestaat het onderzoek uit de volgende onderdelen:

- Opstellen analysekader inclusief opstellen hypothesen;
- Interviews met veertig Wajong'ers en tien jobcoaches van hen;
- Rondetafelbijeenkomsten jobcoaches en bonden;
- Analyse interviews en typering Wajong'ers.

#### **1.3.1 Analysekader**

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden hebben we een analysekader ontwikkeld. Dit analysekader is gebaseerd op het ICF-model, kennis van de wet- en regelgeving en informatie uit eerder uitgevoerde onderzoeken op het terrein van de Wajong. Bijlage 2 bevat een uitgebreide beschrijving van het analysekader.

De eerste stap was het maken van een schematische weergave van de factoren die van invloed kunnen zijn op de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van Wajong'ers.

De hoofdthema's zijn:

- begeleiding;
- aard en aanpassingen van het werk;
- attitudes op de werkvloer;
- werknemersvaardigheden;
- functiebeperking;
- persoonlijke situatie.

Vervolgens zijn op basis van dit kader de hypothesen geformuleerd: (theoretische) succesfactoren en risico's met betrekking tot het behoud van werk. Tabel 1.1 geeft een overzicht van de hypothesen.

**Tabel 1.1 Hypothesen: succes- en risicofactoren voor duurzaamheid arbeidsparticipatie Wajong'ers**

Factoren	Succes	Risico
<b>Begeleiding werk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warme overdracht begeleider school – begeleider vanuit UWV</li> <li>• Zelfde begeleider school en werk</li> <li>• Intensieve begeleiding gedurende langere tijd</li> <li>• Begeleiding door collega of leidinggevende op de werkvloer</li> <li>• Overdracht van begeleiding bij personeelwisseling</li> <li>• Begeleiding op terreinen buiten werk</li> <li>• Begeleiding bij praktische zaken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatieverlies bij overgang van school naar werk</li> <li>• Afname aantal uren begeleiding na verloop van tijd</li> <li>• Geen of onvoldoende begeleiding op de werkvloer door collega's of direct leidinggevende</li> <li>• Begeleider heeft geen zicht op situatie buiten werk</li> <li>• Wajong'er houdt coaching buiten werk</li> </ul>
<b>Aard en aanpassingen werk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Functie aangepast aan mogelijkheden Wajong'er</li> <li>• Aanpassen van uren</li> <li>• Technische aanpassing op maat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt geen rekening houden met verminderde productiviteit of benodigde aanpassingen</li> <li>• Er is geen duidelijk afgebakende taakomschrijving</li> <li>• De benodigde technische aanpassingen ontbreken</li> </ul>
<b>Attitudes werkvloer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er door werkgever</li> <li>• Kennis en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er door collega's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onvoldoende kennis en acceptatie door werkgever van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er</li> <li>• Collega's zijn niet op de hoogte van het feit dat collega Wajong'er is en/of hebben onvoldoende kennis</li> <li>• Onvoldoende acceptatie door collega's</li> </ul>
<b>Werknemers-vaardigheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op praktijk gerichte opleiding</li> <li>• Inzicht in eigen mogelijkheden in beperkingen (reëel beeld)</li> <li>• In staat om zelf te communiceren over eigen mogelijkheden en beperkingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen startkwalificatie</li> <li>• Discrepancie perceptie Wajong'er en perceptie werkgever/collega's</li> <li>• Niet kunnen omgaan met productiepieken, deadlines en onverwachte situaties</li> <li>• Moeite met sociale aspecten en verplichtingen van werk</li> </ul>
<b>Functie-beperking</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaker verzuim door beperking</li> <li>• Geleidelijk minder belastbaar door progressieve ziekte</li> </ul>
<b>Persoonlijke situatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een stabiele woonsituatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verandering in woonsituatie</li> <li>• Grote afstand woon-werk (hoge kosten en zware belasting Wajong'er)</li> <li>• Beschermende houding naasten en artsen</li> </ul>

- a) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 8 belangrijke levensgebieden\ beroep en werk  
b) Externe Factoren\hoofdstuk 1 Producten en technologie  
c) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 8 belangrijke levensgebieden\ opleiding  
d) Persoonlijke factoren en Activiteiten en participatie\hoofdstuk 3 communicatie  
e) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 2 algemene taken en eisen  
f) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 7 tussenmenselijke interacties en relaties  
g) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 6 huishouden  
h) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 4 Mobiliteit  
i) Externe factoren\hoofdstuk 3 ondersteuning en relaties



Het analysekader is een leidraad geweest voor de gesprekken met Wajong'ers en jobcoaches.

### **1.3.2 Interviews Wajong'ers en jobcoaches**

Voor een goede voorbereiding op de gesprekken hebben we op basis van het analysekader gedetailleerde itemlijsten opgesteld. We hebben vervolgens met veertig Wajong'ers uitgebreid gesproken over hun ervaringen met de begeleiding op de werkvloer, collega's, leidinggevenden, de inhoud van het werk, de combinatie werk en privé, begeleiding op andere terreinen, et cetera. In de meeste gevallen werd een uur tot anderhalf uur gesproken met de respondenten. Bij een aantal gesprekken waren de ouder(s), dan wel andere personen aanwezig om de Wajong'er bij te staan in het gesprek. Daarnaast hebben we de jobcoaches van tien van de Wajong'ers uit dit onderzoek geïnterviewd. Op deze manier hebben we meer zicht gekregen op de context waarin deze Wajong'ers werken.

De te interviewen Wajong'ers zijn geworven door middel van een brief en korte vragenlijst. Deze vragenlijst heeft het UWV verstuurd aan vijftienhonderd Wajong'ers die begin 2007 werkten. In de vragenlijst konden Wajong'ers, naast het beantwoorden van een aantal korte vragen, aangeven of Regioplan hen mocht benaderen voor een face-to-face-interview.

In totaal hebben 377 Wajong'ers de vragenlijst ingevuld, waarvan er 107 bereid waren tot een interview. Onder hen bevonden zich zowel Wajong'ers die op het moment van het onderzoek werkten als Wajong'ers die inmiddels waren gestopt met werken. Uit beide groepen zijn respondenten geselecteerd.

### **1.3.3 Rondetafelbijeenkomsten jobcoaches en bonden**

We hebben de eerste bevindingen van het onderzoek voorgelegd in een rondetafelbijeenkomst met jobcoaches en een rondetafelbijeenkomst met bonden. Het doel van deze bijeenkomsten was om te toetsen of de interpretaties van het onderzoeksmateriaal juist zijn en herkend worden door de mensen uit het veld. Tevens hadden de bijeenkomsten als doel om te bespreken of de aanbevelingen ook zinvol en haalbaar zijn en hoe dit vertaald kan worden naar handreikingen voor de praktijk. De bijeenkomst met de jobcoaches heeft enkele aanvullende bevindingen opgeleverd. Deze zijn verwerkt in het rapport. De bevindingen uit de bijeenkomst met de bonden zijn verwerkt in de handreiking en zijn niet opgenomen in dit onderzoeksverslag.

### **1.3.4 Analyse interviews Wajong'ers en typering**

De analyse van de interviews bestond uit twee fasen. In de eerste fase is geprobeerd om per hypothese uit alle, vaak uitgebreide, verhalen de hoofdlijnen te distilleren. Dit heeft geleid tot een nota van eerste bevindingen waarin we per hypothese de verschillende variaties hebben beschreven. In de tweede fase zijn we nagegaan of het ook mogelijk was om verschillende

hoofdpijnen in de heterogene groep respondenten te ontdekken. Is er sprake van verschillende typen cliënten? We veronderstelden dat door te werken met type Wajong'ers we nog meer grip konden krijgen op de diversiteit en dat we daarmee de hypothesen niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang konden beschrijven. Als inspiratiebron voor het werken met typen hebben we onderzoeken naar typen werklozen<sup>5</sup> gebruikt waarmee greep is gekregen op de heterogene levenswereld van werklozen.

Uitgangspunt bij het construeren van de typen Wajong'ers is de Wajong'er als werknemer en niet de diagnose van de Wajong'er. Het gaat in dit onderzoek immers om het functioneren op de arbeidsmarkt en de werkvloer en niet om het functioneren van de Wajong'er in het algemeen. We hebben daarom gekeken naar de kerncompetenties van werknemers. Het lijkt vanzelfsprekend dat Wajong'ers in de Wajong terecht zijn gekomen omdat zij niet 'beschikken' over deze kerncompetenties. Maar hierin zijn grote verschillen zichtbaar tussen de Wajong'ers. Door te kijken naar de combinaties van verschillende competenties kunnen verschillende typen worden geconstrueerd.

De typeringen zijn opgebouwd op basis van de volgende componenten:

- Lerend vermogen: is iemand in staat om te leren van zijn/haar ervaringen?
- Mate van aanpassing van de functie: kan iemand een bestaande functie uitoefenen of moeten bepaalde taken worden aangepast?
- Mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van de functie; kan iemand volledig zelfstandig de functie uitvoeren of is hierbij begeleiding nodig?
- Handelingstempo op werkvloer; is het handelingstempo even hoog als de gemiddelde werknemer op die functie of lager?
- Werknemersvaardigheden: kan iemand omgaan met deadlines of productiepieken, kan iemand omgaan met onverwachte situaties, kan iemand omgaan met de sociale aspecten en de verplichtingen van het werk?

Er is een relatie tussen de beperkingen van de Wajong'er zoals vastgesteld door UWV en het al dan niet beschikken over kerncompetenties. De Wajong'ers die tot dezelfde typering behoren, hebben dan ook vaak hetzelfde type beperkingen.

---

<sup>5</sup> Kroft Hein, Godfried Engbersen e.a. (1989). *Een tijd zonder werk. Een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Stenfert Kroese, Leiden/Antwerpen. En Godfried Engbersen (1990). *Publieke bijstandsgeheimen. Het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Stenfert Kroese, Leiden/Antwerpen.

Uit de analyse van de interviews kwamen een aantal combinaties naar voren waarmee onze responsgroep kon worden getypeerd. Wij vonden de volgende vier typen:

- De zelfredzame;
- De specialist;
- De gezelschapsspeler;
- De begrensde.

Elke respondent is ondergebracht onder het voor hem of haar meest dominante type. In werkelijkheid kunnen echter tussenvormen worden waargenomen. Daarnaast is sprake van een momentopname. In de tijd kunnen verschuivingen optreden, omdat de omstandigheden waarin zij verkeren, de kansen die zij krijgen en de verworven vaardigheden aan verandering onderhevig zijn.

#### **De zelfredzame**

De zelfredzamen zijn in staat te leren van hun ervaringen. Ze kunnen zelfstandig functioneren op de werkvloer en daarbuiten. Ze hebben volwaardige functies, hun handelingstempo is hoog en hun werknemersvaardigheden zijn goed ontwikkeld.

#### **De specialist**

De specialisten zijn in staat om te leren van hun ervaringen op de werkplek. De specialisten willen graag leren, maar hebben moeite met werknemersvaardigheden, zoals werken onder druk en omgaan met onverwachte situaties. Sommige specialisten vinden het moeilijk om samen te werken. Specialisten functioneren het best in functies en op werkplekken waar structuur is aangebracht. Hun werktempo is over het algemeen vrij hoog. Ze hebben evenwel moeite met focussen en het stellen van prioriteiten. Specialisten zijn in staat om zelfstandig te werken, maar ze hebben tijd nodig om zich dingen eigen te maken en hun draai te vinden.

#### **De gezelschapsspeler**

De gezelschapsspelers hebben een zeer beperkt lerend vermogen. In een aangepaste omgeving zijn zij in staat om simpele taken zelfstandig uit te voeren. Hun handelingstempo is laag. De gezelschapsspelers hebben moeite met de verplichtingen die bij werken horen, bijvoorbeeld dat je niet veel mag kletsen of dat de pauzes kort zijn. Ze moeten ook leren dat er grenzen zijn in de omgang met collega's. Hun collega's of leidinggevenden moeten hen blijven wijzen op bovengenoemde punten.

#### **De begrensde**

De begrensden zijn zeer moeilijk in staat om te leren. Het is moeilijk voor de begrensden zich te handhaven op de werkvloer en daarbuiten. Begrensden zijn in staat om bepaalde taken uit te voeren in een aangepaste werkomgeving en in een duidelijke structuur. Het is belangrijk dat het werk van de begrensde geen deadlines of productiepieken heeft, dat de werksituatie voorspelbaar is, het handelingstempo niet te hoog is en het samenwerken beperkt is. Begrensden overzien het effect van hun handelen niet en hebben moeite om hun gedrag onder controle te houden.

De volgende stap in onze analyse was dat we de hypothesen per type hebben getoetst. Heeft factor X bijgedragen tot uitval van werk bij type Y? En zijn er daarbij verschillen zichtbaar tussen de typen?

Tot slot hebben we alle informatie gebundeld en zijn de type werknemers verder uitgewerkt.

## **1.4 Leeswijzer**

In het vervolg van dit rapport gaan we allereerst in op de kenmerken van de groep geïnterviewde Wajong'ers en delen we hen vervolgens in vier type Wajonger als werknemer: de zelfredzame; de specialist; de gezelschapsspeler en de begrensde.

In de hoofdstukken 3 tot en met 7 gaan we vervolgens in op de factoren uit het analysekader:

- begeleiding (hoofdstuk 3);
- aanpassingen (hoofdstuk 4);
- kennis en attitude (hoofdstuk 5);
- werknemersvaardigheden (hoofdstuk 6);
- overige factoren (hoofdstuk 7).

In het laatste hoofdstuk van het rapport formuleren we vervolgens enkele conclusies en aanbevelingen om de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van Wajong'ers te vergroten.

## **2 KENMERKEN RESPONDENTGROEP EN TYPE WERKNEMER**

De gemiddelde leeftijd van de responsgroep is 31 jaar, de begrensden zijn het jongst. De zelfredzamen hebben een fysieke beperking, de specialisten een psychische ziektebeeld of ontwikkelingsstoornis, de gezelschapsspelers hebben in ieder geval allemaal een verstandelijke beperking en de begrensden hebben vaak een verstandelijke beperking en daarnaast psychische ziektebeelden, ontwikkelingsstoornissen en/of ernstige gedragsproblemen. Er zijn Wajong'ers die zelfstandig wonen maar ook onder begeleiding en/of bij hun ouders. Gemiddeld werken de geïnterviewde Wajong'ers 25,4 uur per week waarbij de gezelschapsspelers het meest aantal uren werken en de begrensden op het moment van het onderzoek géén loonvormende arbeid verrichten. Bijna de helft van de geïnterviewde Wajong'ers heeft ervaring met problematische uitval. De begrensden en specialisten zijn vaak meerdere keren uitgevallen. Naar schatting zijn de respondenten relatief vaak zelfredzame en minder vaak specialist ten opzichte van de totale groep werkende Wajong'ers.

### **2.1 Inleiding**

Net als de Wajong'ers in het algemeen is onze respondentgroep zeer gemêleerd. Niet alleen als we kijken naar de functiebeperkingen van de Wajong'ers, maar ook gezien hun kenmerken zoals leeftijd, opleiding, de aard van hun werkzaamheden, houding ten aanzien van werk en de duurzaamheid van hun arbeidsparticipatie. In paragraaf 2.2 geven we een overzicht van deze kenmerken en beschrijven we deze kenmerken voor de vier typen Wajong'ers als werknemer. In paragraaf 2.3 geven we schetsmatig weer hoe onze responsgroep zich verhoudt tot de totale groep (werkende) Wajong'ers

### **2.2 Kenmerken respondentgroep**

In deze paragraaf geven we een overzicht van de volgende kenmerken van de responsgroep: geslacht, leeftijd, opleiding, beperking, houding ten aanzien van werk, woonsituatie en omgeving. Vervolgens beschrijven we de functies en de aard van de werkzaamheden van de Wajong'ers. Hierbij besteden we ook aandacht aan uitval van werk zonder verder in te gaan op de redenen van de uitval. Dit komt in de volgende hoofdstukken aan de orde. Bij alle kenmerken besteden we, naast een algemeen beeld aandacht, aan de vier typen Wajong'ers als werknemer.

Tabel 2.1 geeft een overzicht van het aantal respondenten naar type werknemer.

**Tabel 2.1 Overzicht respondenten naar type werknemer**

Type werknemer	Aantal respondenten
Zelfredzame	14
Specialist	9
Gezelschapsspeler	10
Begrensde	7

## 2.2.1 Persoonlijke situatie

### *Geslacht*

We hebben in totaal twintig mannen en twintig vrouwen geïnterviewd. Deze zijn niet gelijk verdeeld over de verschillende typen. Meer dan de helft van de vrouwen is zelfredzame. De gezelschapsspelers en begrensden zijn relatief vaker man.

Als we kijken naar de verschillende typen is tien van de dertien zelfredzamen vrouw, vier van de negen specialisten, twee van de tien gezelschapsspelers en twee van de zes begrensden.

### *Leeftijd*

De jongste deelnemer is negentien jaar en de oudste 58 jaar. De gemiddelde leeftijd is 31,3 jaar. De helft van de respondenten is tussen de negentien en dertig jaar oud. Als we kijken naar de verschillende typen, zien we dat de begrensden gemiddeld het jongst zijn (26,6 jaar), gevolgd door de gezelschapsspelers (30,2 jaar). De zelfredzamen en specialisten zijn gemiddeld ongeveer even oud (33 jaar).

### *Opleiding*

Bijna twee derde van de respondenten heeft geen startkwalificatie. Zij hebben als hoogst afgeronde opleiding zmlk<sup>6</sup>, vso<sup>7</sup>, praktijkonderwijs, vmbo<sup>8</sup>, mavo<sup>9</sup>, mbo-1 of zij hebben hun opleiding niet afgerond (vwo<sup>10</sup>, Its<sup>11</sup>). Alle gezelschapswerkers en begrensden hebben geen startkwalificatie. De overige respondenten hebben mbo niveau-2 en hoger<sup>12</sup>, meao, hbo- of wo-

<sup>6</sup> School voor zeer moeilijk lerende kinderen.

<sup>7</sup> Voortgezet speciaal onderwijs.

<sup>8</sup> Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs.

<sup>9</sup> Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs.

<sup>10</sup> Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs.

<sup>11</sup> De lagere technische school.

<sup>12</sup> Het middelbaar beroepsonderwijs.

opleiding.<sup>13</sup> Er is geen duidelijk onderscheid in opleidingsniveau tussen de zelfredzamen en specialisten. Zij hebben zowel lagere als hogere opleidingen afgerond en onder hen zijn er Wajong'ers die geen startkwalificatie hebben.

#### *Beperking*

Het grootste deel van de geïnterviewde Wajong'ers is volledig arbeidsongeschikt. Daarbij hebben alle zelfredzamen een fysieke beperking bijvoorbeeld slechthooftheid, reuma of dwarslaesie. De specialisten hebben beperkingen als ADHD, autisme, angststoornissen en schizofrenie. Voor bijna alle specialisten geldt dat hun beperking (pas) is vastgesteld toen ze de volwassen leeftijd hadden bereikt en nadat ze zijn uitgevallen tijdens hun studie of werk.

De gezelschapsspelers hebben allemaal een verstandelijke beperking. Een aantal gezelschapsspelers heeft daarnaast beperkingen, zoals verminderd gezichtsvermogen, een spraakgebrek, kapotte knieën en diabetes. De begrensden hebben eveneens vaak een verstandelijke beperking, maar hebben daarnaast aandoeningen als ADHD, autisme, psychoses en ernstige gedragsproblemen.

#### *Houding ten aanzien van werk*

Bijna alle Wajong'ers willen graag werken. De zelfredzamen en specialisten beschouwen werken als een mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen. Zij willen graag leren en hun capaciteiten inzetten. Werk is voor de gezelschapsspelers meer een leuke sociale bezigheid. Zij willen graag iets doen en zijn tevreden als het gezellig is op de werkvloer. Begrensden willen graag werken om bezig te zijn. Sommige begrensden willen ook graag leren.

#### *Woonsituatie en omgeving*

Iets meer dan de helft van de Wajong'ers woont volledig zelfstandig (22 respondenten). Ongeveer de helft van hen met partner (en kinderen). Eén respondent woont zelfstandig en maakt dagelijks gebruik van huishoudelijke hulp en persoonlijke verzorging.

Negen Wajong'ers wonen (nog) bij hun ouder(s). Vijf van hen willen op korte termijn (begeleid) zelfstandig gaan wonen. Verder wonen zeven Wajong'ers zelfstandig en maken daarbij gebruik van woonbegeleiding. De intensiteit van de woonbegeleiding verschilt van één keer in de paar weken tot elke dag. Eén Wajong'er uit dit onderzoek woont in een gezinsvervangend tehuis.

Er is geen eenduidige verdeling van de woonsituaties van de verschillende typen Wajong'ers.

Over het algemeen krijgen Wajong'ers steun van familie als het gaat om werk. De Wajong'ers met een partner krijgen over het algemeen veel steun van hun partner. Zij nemen met name meer/alle taken op zich in het huishouden, wat de Wajong'er ontlast.

---

<sup>13</sup> Het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs.

## 2.2.2 Functies en aard werkzaamheden

### *Sector en type werkzaamheden*

De Wajong'ers werken in uiteenlopende sectoren en branches. Van de industriële sector tot welzijns- en zorgsector, van verkoop vervoer tot verzorging. Schoonmaken, inpakken, post sorteren, licht administratief werk, vakken vullen, in- en uitchecken van gasten, repareren van fietsen, voorbereiden van eten, lesgeven en geven van training en advies behoren tot de werkzaamheden van de Wajong'ers.

De zelfredzamen hebben zowel lagere als hogere functies, zoals fietsenmaker, monteur, voedingsassistente en beleids- of projectmedewerker. Ook de specialisten hebben hogere en lagere functies zoals postsorteerder, magazijnmedewerker, financieel medewerker en sociaal juridisch dienstverlener.

De gezelschapsspelers werken bijna allemaal als medewerkers van een magazijn, groothandel, supermarkt of van een restaurant. Kenmerkend voor de begrensden is dat geen van hen loonvormende arbeid verricht. Eén respondent is werkzaam bij een inpakcentrale in het kader van dagbesteding en één respondent doet vrijwilligerswerk bij een radioprogramma. De andere vijf begrensden werken niet meer op het moment van het onderzoek.

### *Uren*

Gemiddeld werken de Wajong'ers 25,4 uur per week. Het aantal uren dat (gemiddeld) per week wordt gewerkt, varieert van twaalf tot veertig uur. Tien respondenten werken tussen de 32 en veertig uur per week. De overige respondenten werken minder uren per week. Vier Wajong'ers werken 24 à 25 uur. Zes werken ongeveer twintig uur per week. Vier Wajong'ers werken ongeveer zestien uur en drie respondenten werken twaalf uur. Twee respondenten hebben wisselend aantal uren per week (contract van minimaal 11,5 à 13 uur met een maximum tot 20 à 32 uur).

De gezelschapsspelers werken gemiddeld het grootste aantal uren per week, namelijk 29 uur. De specialisten werken gemiddeld 25,4 uur en de zelfredzamen 20,9 uur per week.

### *Aantal jaren bij huidige werkgever en type contract*

Gemiddeld werken de geïnterviewde Wajong'ers al ruim vier jaar bij hun huidige werkgever. Twaalf Wajong'ers zijn langer dan drie jaar werkzaam bij de huidige werkgever. Zij hebben allen een vast contract.

De zelfredzamen en gezelschapsspelers zijn gemiddeld vijf jaar werkzaam bij huidige werkgever. De helft van de gezelschapsspelers heeft, voor ze in dienst kwamen bij de huidige werkgever, eerst stage gelopen of een combinatie van leren en werken gedaan. Bij de zelfredzamen zijn drie van de twaalf werkende zelfredzamen via stage of vrijwilligerswerk in hun huidige functie gekomen.



De specialisten werken gemiddeld iets langer dan twee jaar bij de huidige werkgever. Drie van de zeven werkende specialisten heeft dit werk via stage, vrijwilligerswerk of na een proefperiode gekregen

#### *Uitval*

Bijna de helft van de Wajong'ers heeft in hun loopbaan te maken gehad met problematische uitval. Dit wil zeggen dat zij gedwongen waren om te stoppen omdat zij niet goed functioneerden of het werken in de functie niet konden volhouden. Op het moment van het onderzoek zijn negen respondenten daarom niet aan het werk. Zij zijn in de laatste twee jaar uitgevallen. Welke factoren hebben bijgedragen tot uitval bespreken we in de volgende hoofdstukken.

Van de zelfredzamen zijn er twee die in hun vorige functie(s) gedwongen waren om te stoppen, omdat zij vanwege hun beperking niet goed functioneerden of omdat zij het werken in de functie niet konden volhouden. De specialisten hebben op één na allemaal te maken gehad met problematische uitval. Zij zijn vaak meerdere keren uitgevallen. Sommige zelfs meer dan zes keer.

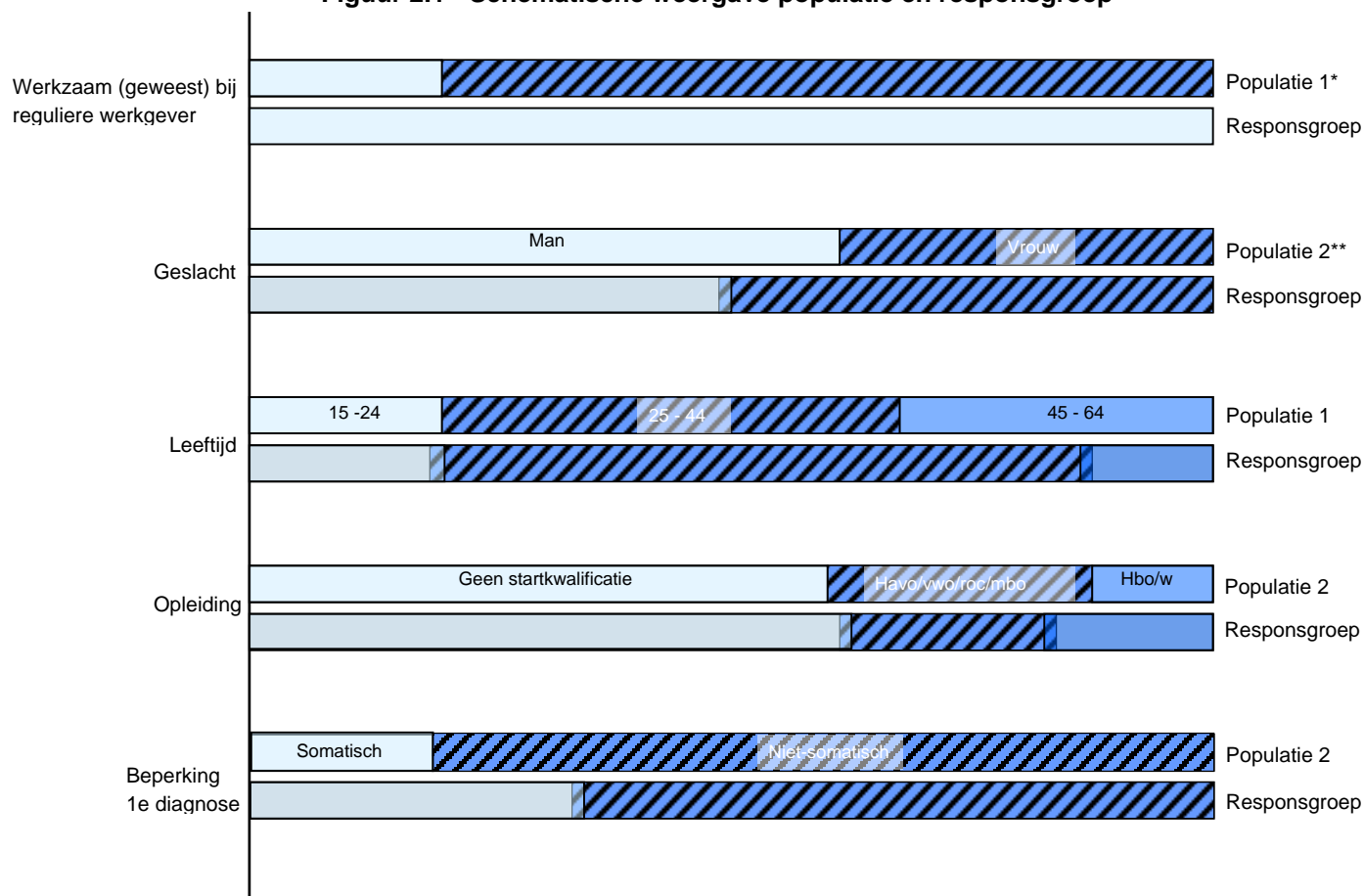
De gezelschapsspelers hebben minder vaak te maken gehad met problematische uitval. Twee gezelschapsspelers zijn één keer gestopt omdat ze de functie niet aankonden en één gezelschapsspeler is meer dan drie keer uitgevallen.

Daarentegen zijn alle begrensden meerdere keren uitgevallen; sommigen zelfs tot tien keer. De meesten zijn al tijdens in hun proeftijd uitgevallen.

## **2.3 Responsgroep en Wajong'ers algemeen**

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Dit betekent dat we ons richten op de redenen en betekenis van uitval en de factoren die bijdragen aan duurzaamheid van arbeidsparticipatie. We geven daarmee inzicht in de problematiek. Het is echter niet mogelijk om aan te geven hoe vaak zich een bepaald probleem zich voordoet in de populatie Wajong'ers. We presenteren daarom bewust geen tabellen met aantallen en percentages. Om toch een indruk te geven van de samenstelling van responsgroep in vergelijking met de totale populatie Wajong'ers, geven we op een aantal hoofdkenmerken een overzicht in onderstaande figuur. Daarbij dient te worden benadrukt dat het bij de responsgroep om slechts veertig personen gaat. Dit betekent dat een kleine verschuiving in absolute zin een groot effect heeft op de verhouding tussen categorieën.

**Figuur 2.1 Schematische weergave populatie en responsgroep**



\* Populatie 1 Wajong'ers die zijn ingestroomd tussen 2002 en 2006. Bron: UWV, *Kenniscahier 08-01. De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*

\*\* Populatie 2 lopende uitkeringen. Bron: UWV *Kwantitatieve informatie 2008*.

In dit onderzoek zijn alleen Wajong'ers betrokken die op dit moment werken of in de afgelopen twee jaar hebben gewerkt bij een reguliere werkgever. Dit is inclusief Wajong'ers die in dienst zijn bij een SW-bedrijf en werkzaam zijn (geweest) bij een reguliere werkgever.<sup>14</sup> De potentiële doelgroep van dit onderzoek maakt ongeveer een vijfde uit van de totale Wajong-populatie. Dit is gebaseerd op het dossieronderzoek van UWV naar de Wajonginstroom.<sup>15</sup> We gaan er bij deze schematische schets van de responsgroep vanuit dat de gegevens over de nieuwe instroom (werkend bij reguliere werkgever) een goede indicatie zijn voor de totale groep werkende Wajong'ers bij een reguliere werkgever.

<sup>14</sup> Tijdens het interviewen bleek een aantal respondenten inmiddels in dienst te zijn bij een SW-bedrijf, werkzaamheden te verrichten in het kader van dagbesteding of vrijwilligerswerk of een opleiding te volgen

<sup>15</sup> UWV, *Kenniscahier 08-01. De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*.

De populatie werkende Wajong'ers is een bijzondere groep omdat zij niet het merendeel van de Wajong'ers 'vertegenwoordigt'. Het merendeel van de populatie volgt namelijk of een traject richting reguliere werkgever, zijn werkzaam of staan op de wachtlijst bij sociale werkplaats, doen werkzaamheden in het kader van dagbesteding of vrijwilligerswerk of hebben (tijdelijk) geen participatiemogelijkheden.

In het onderzoek hebben wij iets meer Wajong'ers geïnterviewd in de leeftijdsklasse 25 tot en met 34 jaar en iets minder in de leeftijdsklasse boven de 45 jaar ten opzichte van de totale groep Wajong'ers.<sup>16</sup> Verder hebben we iets meer vrouwen geïnterviewd dan procentueel werkzaam zijn bij een reguliere werkgever. Tevens hebben naar schatting meer respondenten een vmbo-diploma of hebben een hbo- of universitaire opleiding afgerond dan de Wajong'ers die werkzaam zijn bij een reguliere werkgever.

Als we kijken naar de typen Wajong'ers als werknemers en hun functionele beperkingen, dan schatten we dat we relatief veel zelfredzamen (somatische ziektebeelden) in onze responsgroep hebben en weinig specialisten (psychische ziektebeelden, autisme en overige ontwikkelingsstoornissen). We kunnen alleen een grove inschatting maken omdat de indeling van UWV gebaseerd is op de eerste diagnose. Kenmerkend voor bijvoorbeeld de groep begrensden is dat zij juist een combinatie van beperkingen hebben.

---

<sup>16</sup> UWV. *Kwantitatieve informatie 2008*.



### 3 BEGELEIDING

**Veel geïnterviewde Wajong'ers hebben behoefte aan een vorm van begeleiding om hun werk te kunnen behouden. De vorm en intensiteit verschillen echter. Zelfredzamen hebben over het algemeen alleen hulp nodig bij praktische zaken. Specialisten hebben meestal tijdelijk begeleiding nodig om structuur aan te brengen in hun werk en grenzen te stellen. De gezelschapsspelers en begrensden hebben gedurende langere tijd en vaak op meerdere levensdomeinen begeleiding nodig om duurzaam te kunnen participeren op de arbeidsmarkt.**

#### 3.1 Inleiding

Van de veertig geïnterviewde Wajong'ers in dit onderzoek krijgt het merendeel een vorm van ondersteuning of begeleiding. Dit kan de begeleiding van een jobcoach zijn, maar ook begeleiding op andere terreinen zoals revalidatie, begeleiding van een maatschappelijk werker, ondersteuning van MEE of woonbegeleiding. De opvatting dat ondersteuning en begeleiding voor veel Wajong'ers noodzakelijk is om te kunnen participeren (op de arbeidsmarkt), wordt door vrijwel iedereen gedeeld. Toch is er ook veel kritiek op de wijze waarop Wajong'ers worden begeleid. In de evaluatie jobcoaching wordt gesteld dat jobcoaching weliswaar een nuttig en noodzakelijk instrument is, maar dat er in de praktijk veel misgaat door ondeskundigheid van een deel van de jobcoaches.<sup>17</sup> Gebrekkige samenwerking en afstemming tussen de verschillende begeleiders van Wajong'ers zou arbeidsparticipatie in de weg staan doordat hulpverleners een ander doel voor ogen hebben dan bijvoorbeeld een jobcoach of re-integratiebedrijf. Aan de andere kant lijkt begeleiding op verschillende levensdomeinen dat op elkaar is afgestemd juist bij te dragen aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie.<sup>18</sup> Ook zijn er aanwijzingen dat niet alleen begeleiding door professionals, maar juist ook begeleiding door directe collega's of leidinggevendenden van belang is voor de duurzaamheid van arbeidsparticipatie.<sup>19</sup>

In dit hoofdstuk gaan we na op welke manier begeleiding wel of niet bijdraagt aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van Wajong'ers. Hiervoor hebben we een aantal hypothesen geformuleerd en in het onderzoek getoetst.

---

<sup>17</sup> Aarts, I. e.a. *Evaluatie jobcoaching*. APE in opdracht van het ministerie van SZW, Den Haag, april 2008.

<sup>18</sup> Duinkerken, G., P. Westdorp en S. van der Woude, *Tussen nieuw denken en nieuw doen. Verkenning attitudes rond de Wajong*. WhatWorks, Zoetermeer, april 2009.

<sup>19</sup> Timmerman, J.P.H.K., E. van Doorn en L. Mallee, *Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk*. RegioPlan, Amsterdam, september 2006.

De uitkomsten hiervan zijn in dit hoofdstuk beschreven. Daarbij gaan we in op:

- begeleiding op verschillende levensdomeinen;
- overdracht van begeleiding;
- intensiteit en duurzaamheid van begeleiding.

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk vatten we een en ander samen.

## 3.2 Hypothesen

### 3.2.1 Begeleiding op verschillende levensdomeinen

Zoals in de inleiding al is aangegeven, krijgen Wajong'ers op meerdere levensdomeinen en van verschillende partijen begeleiding. Over de vraag of dit bijdraagt aan de duurzaamheid hebben we twee hypothesen geformuleerd:

- Begeleiding door collega's of leidinggevende op het werk draagt bij aan duurzaamheid.
- Begeleiding op andere terreinen dan werk draagt bij aan duurzaamheid.

*Hypothese: Begeleiding door collega's of leidinggevende op het werk draagt bij aan duurzaamheid*

Bijna de helft van de geïnterviewde Wajong'ers geeft aan extra begeleid of geholpen te worden door collega's. De wijze waarop dit wordt ingevuld verschilt. Een van de respondenten werd in het verleden zelfs geholpen bij toiletbezoek. De begeleiding heeft echter vaker de vorm van een keer extra uitleggen of helpen met kleine klusjes. Vrijwel nergens is de begeleiding officieel geregeld. Eén respondent geeft aan dat er ooit wel iemand is aangewezen om haar te begeleiden, maar dat die persoon is vertrokken en nooit is vervangen. Over het algemeen kan worden gesteld dat vrijwel alle Wajong'ers in dit onderzoek aangeven in meer of mindere mate hulp van collega's nodig te hebben. Niet iedereen heeft echter begeleiding van collega's nodig om het werk te kunnen volhouden.

**Zelfredzamen** Zelfredzamen krijgen het minste begeleiding van leidinggevend en/of collega's en hebben dit ook het minst nodig om hun werk te behouden. Als ze hulp krijgen, is dat bij dingen die vanwege hun fysieke beperking voor hen lastiger zijn. Voorbeelden hiervan zijn de respondent met de ziekte van Crohn die wordt geholpen als een zware patiënt uit een stoel moet worden getild of een slechthziende respondent die door collega's wordt geholpen als hij een klein schroefje zoekt. Alle zelfredzamen die aangeven deze hulp nodig te hebben, krijgen deze ook. Het is dus niet duidelijk of het ontbreken van de hulp van collega's tot uitval zal leiden. Wel geven respondenten aan dat deze hulp noodzakelijk is, omdat zij anders niet verder kunnen met hun werk.

*Peter is slechtziend. Hij krijgt geen begeleiding, maar zijn collega's zijn behulpzaam. "Als ik een schroefje op de grond laat vallen, dan vraag ik gewoon aan een collega of ik zijn ogen even mag lenen."*

**Specialisten** Specialisten hebben ook niet direct behoefte aan begeleiding door collega's. Het is echter wel noodzakelijk dat collega's rekening houden met hun beperkte belastbaarheid. Specialisten geven wel vaker aan dat zij begeleiding krijgen van hun leidinggevende. Hoe die begeleiding precies wordt ingevuld, is niet duidelijk. Het gaat er vooral om dat leidinggevenden goed op de hoogte zijn en dat de Wajong'ers zich gesteund voelen door hun leidinggevenden en dat sommige specialisten extra tijd krijgen om zich dingen eigen te maken. Bij deze groep gaat het dan ook niet zozeer om begeleiding als wel om kennis en acceptatie door collega's en leidinggevenden. Hier gaan we verder op in in hoofdstuk 5.

*Iris wordt op de werkvloer begeleid door haar baas. Zij is zeer te spreken over haar baas: "Hij houdt van mensen en hij is erg betrokken." Hij weet van haar beperking en ze kan alles met hem bespreken.*

**Gezelschapsspelers en begrensden** Bij de gezelschapsspelers en begrensden is begeleiding en hulp door collega's wel van belang. Deze werknemers hebben veel vaker moeite met het uitvoeren van hun taken, maar missen vaak ook werknemersvaardigheden (zie voor meer informatie hoofdstuk 6). Deze Wajong'ers hebben vaker hulp nodig bij hun werk of moeten erop worden gewezen dat zij niet te lang pauze mogen nemen of niet te snel boos moeten worden. In veel gevallen is er ook een jobcoach, maar dat maakt de hulp en begeleiding van collega's zeker niet overbodig. Bij deze groepen heeft het gebrek aan ondersteuning en begeleiding door collega's bij een aantal Wajong'ers geleid tot uitval.

*Frank werkte bij een callcenter. Hij vond zijn collega's erg aardig, maar ze hielpen hem niet. Hij snapte bepaalde protocollen niet, maar collega's moesten gewoon hun eigen lijsten doorbellen en hadden geen tijd voor Frank.*

Aan de andere kant kunnen op het eerste gezicht heel simpele oplossingen tot succes leiden.

*Rolf moet voor zijn werk soms milkshakebekers uit het magazijn halen. Eerst vroegen zijn collega's hem dan mediumsize bekertjes te halen. Frank wist dan niet welke bekertjes hij moest hebben. Nou vragen ze om groene bekertjes te halen, dan weet hij dat hij de bekertjes uit de groene doos moet hebben.*

*Hypothese: begeleiding op andere terreinen dan werk draagt bij aan duurzaamheid*

Iets meer dan de helft (23) van de Wajong'ers krijgt of kreeg in het verleden begeleiding op andere terreinen van werk en re-integratie. Het gaat daarbij vaak om woonbegeleiding, maar ook om revalidatie of begeleiding vanuit de geestelijke gezondheidszorg. Verschillende respondenten geven aan dat deze begeleiding hen heeft geholpen bij het verkrijgen en behouden van werk. Daarbij zijn er wel verschillen tussen de vier typen Wajong'ers.

- Zelfredzamen** In de groep zelfredzamen zijn er twee respondenten die aangeven veel te hebben geleerd van de begeleiding in het revalidatiecentrum. Daar hebben zij leren omgaan met hun beperking. Zij hebben geleerd waar hun grenzen liggen. Dit heeft hen geholpen bij het vinden en behouden van passend werk.
- Specialisten** De meeste specialisten krijgen begeleiding op andere terreinen dan werk. Twee specialisten krijgen woonbegeleiding en één specialist heeft via een PGB zorg ingekocht. Eén specialist geeft aan behoefte te hebben aan begeleiding, maar krijgt dit (nog) niet. Meestal krijgen specialisten echter ondersteuning van maatschappelijk werk of van een psycholoog. Deze begeleiding helpt hen met het omgaan met stressvolle situaties en om balans te vinden tussen privé en werk en bij het gebruik van medicijnen en draagt zodoende bij aan de duurzaamheid van hun werk.

*Natascha had behoefte aan concrete hulp en ze wilde graag werken. Maatschappelijk werk heeft haar hiermee geholpen. Het contact wordt nu afgebouwd, misschien wordt maatschappelijk werk gestopt. Natascha zou het liefst nog af en toe contact houden met de maatschappelijk werker om dingen te bespreken over werk, relatie, effecten medicijnen et cetera.*

- Gezelschaps-  
spelers** Gezelschapsspelers krijgen vooral woonbegeleiding. Deze Wajong'ers hebben vaak een verstandelijke beperking of gedragsprobleem. De woonbegeleider traint de Wajong'er om zelfstandig te kunnen wonen en helpt (indien wenselijk) bij het maken van keuzen, het structureren van de dag, het voeren van het huishouden, het omgaan met emoties en gedrag, het verzorgen van de post, de administratie en geldzaken, belangrijke afspraken (bezoeken van medisch specialist) en het aangaan en onderhouden van sociale contacten en relaties. Juist door dit brede pakket van ondersteuning en zorg kan de Wajong'er zich beter op zijn werk focussen, zonder dat hij wordt afgeleid door zaken die spelen binnen het niet-werkdomein.



*“Ik hoef me geen zorgen meer te maken om de hele papierwinkel. Ik maak mijn post wel open en lees het door. Maar meestal begrijp ik het niet. Ik doe het in een grote envelop en één keer per week gaan we samen alles doornemen. Ik vind dit heel fijn, want ik voel me hierdoor veel rustiger in mijn hoofd, waardoor ik er ook niet aan hoef te denken als ik aan het werk ben.  
Ook let de woonbegeleiding erop dat ik op tijd naar bed ga en op tijd opsta. Vroeger versliep ik me nog wel eens, maar nu ben ik altijd op tijd op mijn werk.”*

*“Via de woonbegeleiding heb ik de training ‘onderhouden van relaties en sociale contacten’ gedaan. Deze training helpt me niet alleen buiten het werk, maar juist ook op het werk.”*

Er zijn ook twee gezelschapsspelers die aangeven behoefte te hebben aan begeleiding, maar bij wie het (nog) niet gelukt is om dit te regelen. Wat hiervan de achtergrond is, is niet geheel duidelijk. Bij deze Wajong'ers lijkt er nog geen direct risico voor uitval te zijn, maar begeleiding zou wel spanning kunnen wegnemen.

Begrensd en Begrensd krijgen woonbegeleiding, maar ook hulp op andere terreinen, bijvoorbeeld schuldsanering of begeleiding ter voorbereiding op zelfstandig wonen. Het is duidelijk dat deze groep Wajong'ers op meer levensterreinen hulp nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Ondanks de soms intensieve begeleiding lukt het hen lang niet altijd om werk te behouden.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de jobcoaches uit dit onderzoek aangeven dat de samenwerking tussen verschillende begeleiders niet altijd goed verloopt. Zo vertelde een jobcoach dat een woonbegeleider steeds weer doktersafspraken maakte op werkdagen, zodat de Wajong'er vaak verzuimde. Aan de andere kant zijn er jobcoaches die aangeven dat zij het tot hun taak rekenen te overleggen met andere begeleiders, omdat zij vinden dat dit bijdraagt aan de duurzaamheid van werk.

### 3.2.2 Intensiteit en duurzaamheid van begeleiding

*Hypothese: Intensieve begeleiding door een jobcoach gedurende langere tijd draagt bij aan duurzaamheid werk*

De helft van de Wajong'ers heeft een jobcoach of heeft in het verleden een jobcoach gehad. Wajong'ers hebben een jobcoach meestal voor langere tijd. De intensiteit van de begeleiding verschilt sterk. Bij sommige Wajong'ers komt de jobcoach eens per week langs, bij anderen is dit inmiddels afgebouwd tot eens per twee maanden. Over het algemeen kan de jobcoaching na verloop van tijd worden afgebouwd. Het is echter wel zo dat gezelschapsspelers en begrensd en baat hebben bij duurzame begeleiding. Zij hebben gedurende langere tijd, misschien zelfs wel gedurende hun hele loopbaan, begeleiding van een jobcoach nodig. Jobcoaches worden dan ook vooral ingezet voor deze typen Wajong'ers.

Zelfredzamen	Eén zelfredzame heeft op dit moment een jobcoach, twee zelfredzamen zijn in
en	het verleden wel door een jobcoach begeleid. Deze laatste twee geven aan nu
specialisten	geen jobcoach meer nodig te hebben. Zij hebben voldoende vaardigheden om te kunnen werken. Ditzelfde geldt voor een groot deel voor specialisten. Binnen deze groep heeft echter de helft nog wel een jobcoach die hen vooral leert om met werkdruk en stress om te gaan.
Gezelschaps- spelers en begrensd	Voor gezelschapsspelers en begrensd hebben jobcoaches een heel andere en vooral bredere functie. Zij werken vaak eerst een paar dagen mee om de Wajong'ers te leren wat ze moeten doen. Daarnaast zijn de jobcoaches voor deze Wajong'ers nodig om hen te begeleiden in de omgang met collega's en als het gaat om werknemersvaardigheden zoals op tijd komen.

*"Ik heb geleerd van mijn jobcoach om niet meer zo heel boos te worden. Ik tel nu eerst tot tien en loop weg en dan ga ik terug en zeg: sorry, maar zouden we het niet anders doen. Ik heb nu minder ruzie, eerst wel, dan ging ik schreeuwen."*

Begrensd zijn over het algemeen minder tevreden over hun jobcoach dan gezelschapsspelers. Gezelschapsspelers met een licht verstandelijke handicap hebben soms ook al jaren dezelfde jobcoach en zijn daar tevreden mee.

### 3.2.3 Overdracht

*Hypothese: Een warme overdracht van school naar werk draagt bij aan duurzaamheid werk*

Een deel van de Wajong'ers werkt nog steeds bij de werkgever waar zij stage hebben gelopen. Deze Wajong'ers werken hier soms al zeven of acht jaar. Een respondent denkt dat ze niet aangenomen zou zijn als ze 'gewoon' op de baan had gesolliciteerd. Via de stage heeft ze een kans gekregen zich te bewijzen en te laten zien dat ze ondanks haar beperking een waardevolle kracht is. Dit geldt voor alle typen Wajong'ers. Belangrijk is echter dat gezelschapsspelers en begrensd die niet via hun stage een baan vinden, moeilijk op eigen kracht een baan kunnen vinden. Zelfredzamen en specialisten hebben daar minder moeite mee.

Van andere vormen van overdracht van school naar werk zijn geen voorbeelden genoemd. De meeste Wajong'ers hebben geen echte overdracht of begeleiding naar werk vanuit school ervaren. Dit wil niet overigens niet zeggen dat er geen sprake is geweest van een overdracht. We hebben hier echter onvoldoende zicht op om uitspraken over te doen.

*Hypothese: Overdracht van begeleiding van de Wajong'ers bij personeelwisselingen is essentieel voor behoud van werk.*

Uit de interviews is een aantal keer naar voren gekomen dat er na

personeelwisselingen opeens problemen ontstonden. Er was minder tijd of begrip voor de Wajong'er of eerder gemaakte afspraken werden niet meer nagekomen. Niet altijd heeft dit tot uitval geleid, maar wel altijd tot problemen op de werkvloer. Dit probleem speelt met name bij gezelschapsspelers en begrensden. De nieuwe leidinggevende is dan bijvoorbeeld niet op de hoogte van de beperking van de Wajong'er of de afspraken die met hem of haar zijn gemaakt.

*Peter werkt bij een supermarkt. De oude bedrijfsleider steunde Peter altijd. Hij wist precies wat hij wel en niet kon. Ook zijn collega's wisten van Peters beperkingen en hielden daar rekening mee. Een paar jaar geleden is de supermarkt overgenomen door een andere keten. Peter is er blijven werken, maar een groot deel van het team is veranderd. Ook de bedrijfsleider van de supermarkt is toen weggegaan. De nieuwe bedrijfsleider wist in eerste instantie niets van Peters verstandelijke beperking. Er werd geen rekening gehouden met hem en zijn takenpakket was te zwaar. Het is toen een tijdje niet zo goed gegaan.*

Het komt echter ook voor dat de kennis wel aanwezig en overgedragen is, maar dat de houding van de nieuwe collega of leidinggevende anders is. Het is dus niet alleen van belang om kennis en informatie goed over te dragen, maar ook om afspraken vast te leggen zodat de Wajong'er (of zijn jobcoach) zich ergens op kan beroepen op het moment dat een nieuwe leidinggevende andere eisen aan de inzetbaarheid en productiviteit van de Wajong'er stelt.

### 3.3 Samenvatting

Als het gaat over begeleiding, dan blijken de geïnterviewde Wajong'ers op de een of andere manier baat te hebben bij begeleiding. Voor zelfredzamen is de noodzaak minder groot, zij functioneren prima met collega's die rekening met hen houden en hen af en toe eens helpen. Zelfredzamen kunnen wel baat hebben bij begeleiding om hun beperking te accepteren. Voor de specialisten geldt dat zij baat hebben bij begeleiding op de werkvloer, maar dat zij na verloop van tijd leren zonder begeleiding te functioneren. Hetzelfde geldt voor ondersteuning van maatschappelijk werk of een psycholoog.

De gezelschapsspelers en begrensden hebben vaak behoefte aan langdurige begeleiding op het werk en aan begeleiding op andere terreinen. Zij hebben niet alleen een jobcoach, maar ook vaak een woonbegeleider of maatschappelijk werker nodig om hun leven op orde te houden. Het is daarbij belangrijk dat deze begeleiders met elkaar samenwerken. Op het moment dat dit niet gebeurt, is het risico op uitval groter.

De gezelschapsspelers en begrensden hebben in veel gevallen ook meer hulp of sturing van collega's of leidinggevendenden nodig bij zowel de inhoudelijke als sociale kant van het werk. Daarbij gaat het bij de gezelschapsspelers met de

juiste begeleiding over het algemeen goed. Wel is in dit onderzoek geconstateerd dat op het moment dat door personeelwisselingen en slechte overdracht de begeleiding wegvalt, het risico op uitval groot is. Bij de begrepsden blijft het risico op uitval ondanks intensieve begeleiding bestaan.

## 4 AARD EN AANPASSINGEN WERK

**Aanpassingen zijn belangrijk voor het behoud van werk door Wajong'ers. De aanpassingen variëren van technische aanpassingen en het aanpassen van het aantal uren tot het aanpassen van functies. De aard van de aanpassingen verschilt per type Wajong'er. Zelfredzamen hebben vaak technische aanpassingen nodig en kunnen meestal geen volledige werkweek werken. Dat laatste geldt ook voor specialisten. De aanpassingen voor begrensden en gezelschapsspelers liggen meer op het vlak van productiviteit en aanpassing van functies.**

### 4.1 Inleiding

De algemene gedachte is dat Wajong'ers alleen in staat zijn (duurzaam) te participeren op de arbeidsmarkt als hun functies zijn aangepast aan de mogelijkheden van de Wajong'er. Bij aanpassingen wordt dan bijvoorbeeld gedacht aan technische aanpassingen van de werkplek en aanpassingen van het takenpakket.<sup>20</sup> De veronderstelling is dat een deel van de Wajong'ers vanwege fysieke beperkingen of vanwege beperkte werknemersvaardigheden niet alle taken die bij een functie horen kunnen uitvoeren en taken niet op het zelfde tempo uitvoeren als hun collega's zonder beperking. Wajong'ers zitten immers niet voor niets in de Wajong.

Tegelijkertijd wordt terecht opgemerkt dat er grote verschillen zijn tussen de Wajong'ers. Bij de geïnterviewde Wajong'ers zagen we verschillende combinaties van technische aanpassingen, (aangepaste) taken en handelingstempo. Onder meer deze combinaties hebben geleid tot de constructie van de vier typen Wajong'er als werknemer. Dit hoofdstuk is daarom vooral een beschrijving en uitwerking van de vier typen op deze punten. Daarnaast besteden we aandacht aan in hoeverre deze componenten een risicofactor vormen bij het behoud van werk

De geformuleerde hypothesen zijn als volgt ingedeeld:

- uren;
- technische aanpassingen;
- taken en productiviteit.

---

<sup>20</sup> Werkgevers moeten aanpassingen organiseren, maar ze worden hierin onder andere gefaciliteerd door: subsidie voor het aanpassen van een werkplek, premiekorting en loondispensatie. Daarnaast kan de werkgever zich, indien van toepassing, laten informeren door de jobcoach van de Wajong'er over regelingen en de inzetbaarheid.

## 4.2 Hypothesen

### 4.2.1 Uren

#### Algemeen

#### *Aanpassen van uren draagt bij aan duurzaamheid van de arbeidsparticipatie*

De meeste geïnterviewde Wajong'ers (twintig van de dertig werkende Wajong'ers) werken minder dan 32 uur per week. Van deze groep werken de meeste (vijftien van de twintig) niet alleen parttime, maar zij werken ook minder uren per dag, namelijk maximaal zes uur per dag. Verder kan een aantal respondenten de uren zo invullen dat ze kunnen werken op tijdstippen die voor hen het meest gunstig zijn. Voor de een is dit juist vroeg in de ochtend en voor de ander juist wat later in de ochtend of in de middag. Soms is er ook rekening mee gehouden dat niet twee dagen achter elkaar gewerkt hoeft te worden of dat er geen wisselingsdienst van laat naar vroeg gedraaid hoeft te worden.

De Wajong'ers uit dit onderzoek geven aan dat hun beperking de belangrijkste reden is dat zij minder kunnen werken en/of alleen op aangepaste tijden. Sommige respondenten hebben ook zorgtaken, wat van invloed is op het aantal uren dat zij werken. Het aanpassen van de uren is voor de Wajong'ers essentieel om het werk te kunnen volhouden. Als zij dit niet doen, worden ze nog zieker. Dit kan puur fysiek zijn, maar ook psychisch of een combinatie van beide. Verschillende respondenten zijn in vorige functies uitgevallen omdat er geen rekening is gehouden met de urenbelasting. Eén respondent werkt momenteel wel acht uur per dag, maar dit is eigenlijk te zwaar. Het risico op uitval lijkt reëel.

#### Zelfredzame

Als we kijken naar de typen Wajong'ers, dan is duidelijk dat het aanpassen van het aantal uren per dag en per week vooral bij de zelfredzamen gebeurt en noodzakelijk is. Zij werken gemiddeld 20,9 uur per week. Als zelfredzamen meer uren werken dan krijgen zij met name ernstige lichamelijke klachten zoals pijn en oververmoeidheid. Sommige lichamelijke beperkingen zijn extra gevoelig voor stress, zoals de ziekte van Crohn. Vermoeidheid door meer uren te werken dan het lichaam aan kan is een bron van stress. Zo ontstaat vaak een vicieuze cirkel. Om te voorkomen dat zelfredzamen ziek worden, nemen zij vaak extra maatregelen. Bijvoorbeeld zoals Yvonne in onderstaand kader.

*"Als ik langer moet werken, dan zorg ik dat mijn partner thuis is als ik van het werk terugkom, zodat ik geen boodschappen hoeft te doen en de kinderen niet hoeft op te vangen, want daar ben ik dan niet meer toe in staat."*

De aanpassing van de uren is belangrijk voor de zelfredzamen om met name het lichaam de kans te geven te herstellen en te voorkomen dat de klachten erger worden. Of zoals Annet het verwoordt: *"Als ik middagdienst heb, dan ga ik altijd eerst slapen, anders is de dag te lang en krijg ik te veel hoofdpijn."*

In onderstaand kader is haar ervaring in een vorige functie beschreven.

*Annet heeft niet-aangeboren hersenletsel. Ze heeft het een half jaar volgehouden om veertig uur te werken door na het werk direct te gaan slapen, even te eten en weer te gaan slapen. Ze woonde toen nog bij haar ouders thuis. Ze hoefde geen boodschappen te doen en te koken en dergelijke. Uiteindelijk hield ze het niet vol. Ze werd heel prikkelbaar: "Mijn hoofd zat vol, elk beetje is een druppel te veel." Ze kreeg meer problemen met concentreren en haar geheugen liet haar steeds vaker in de steek.*

Er zijn ook zelfredzamen die later beginnen omdat het opstaan en naar het werk gaan relatief veel tijd kost.

*Marjolein heeft een progressieve spierziekte. Zij kan zich niet zonder hulp aankleden en niet zelfstandig ontbijten. Het kost haar veel tijd voordat ze zover is dat ze naar het werk kan gaan. Daarnaast moet ze dertig kilometer naar haar werk rijden met haar aangepaste bus. Marjolein is lerares. Het is voor haar bijna onmogelijk om het eerste lesuur te beginnen. Dit hoeft ook niet. Ze wordt standaard laat ingeroosterd.*

#### Specialist

De specialisten werken gemiddeld meer uren dan de zelfredzamen, namelijk 25,4 uur. Voor hen geldt dat het minder uren werken wordt ingezet om het oplopen van spanningen en stress, tot een minimum te beperken. Kenmerkend voor specialisten is dat zij gevoelig zijn voor stress. Dit heeft met name effect op hun psychisch welbevinden. Te veel stress prikkelt reacties als angsten, boosheid en depressieve gevoelens. Het beperken van het aantal uren biedt de specialist verder tijd om te herstellen voordat een nieuwe werkdag of werkweek begint en draag zo bij aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie.

*Ingrid heeft een psychotische stoornis. Dit betekent dat zij veel prikkels en stress moet vermijden. Ze heeft regelmaat en veel rust nodig. Ze kan daarom niet fulltime aan de slag. Na een werkdag van vier uur gaat ze meestal slapen.*

#### Gezelschaps- spelers

Ook de gezelschapsspelers werken niet altijd fulltime, zodat ze kunnen herstellen en om stress en spanning te voorkomen. Hun urenbelasting is wel hoger dan die van de zelfredzame en de specialist. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij gemiddeld meer werken, namelijk 29 uur en dat zij vaker 32 uur of meer werken.

#### Begrensde

Géén van de begrensden verricht op het moment van het onderzoek loonvormende arbeid. Voor hen is daarom geen gemiddeld aantal uren berekend.

#### 4.2.2 Technische aanpassingen

We hebben twee hypothesen geformuleerd die beide kanten van de medaille belichten:

- technische aanpassingen op maat dragen bij aan duurzaamheid;
- ontbreken van technische aanpassingen verhoogt risico tot uitval.

Algemeen

*Hypothese: Technische aanpassingen op maat dragen bij aan duurzaamheid.*

Acht respondenten hebben vanwege hun fysieke beperking technische aanpassingen, zoals sprekende hulpmiddelen, extra verlichting (slechtziend), trippelstoel (bindweefselafwijking, spierziekte) een speciale telefoon/oortje (dwarslaesie) en een aangepaste muis (verminderde handkracht). Meestal gaat het om bestaande hulpmiddelen of worden gewone gebruiksvoorwerpen op een creatieve manier ingezet. Marjolein kan als lerares bijvoorbeeld niet het schoolbord gebruiken. Vroeger gaf ze daarom les met behulp van een overheadprojector, tegenwoordig gebruikt ze hiervoor een laptop. Er zijn ook Wajong'ers waarvoor een instrument speciaal wordt omgebouwd zodat zij dit ook kunnen bedienen.

*Geerten kan vanwege zijn slechtziendheid de persmachine niet bedienen. Binnenkort komt hiervoor een oplossing. Dit is geen bestaande oplossing, maar die hebben ze zelf bedacht. Kosten: drieduizend euro. Geertens baas vindt dit geen enkel probleem, als het werk maar gedaan wordt.*

*Hypothese: Ontbreken van technische aanpassingen verhoogt risico op uitval*

Wat opvalt in de gesprekken is dat de Wajong'ers vaak slecht geïnformeerd zijn over mogelijkheden voor (ergonomische) aanpassingen of speciale hulpmiddelen. Soms komen ze er bij toeval achter dat bepaalde hulpmiddelen bestaan. Vaak ook omdat het uiteindelijk niet meer ging en er iets moest veranderen. Hierbij speelt ook een rol dat ze het niet durven te vragen of er niet aan willen dat ze aanpassingen nodig hebben. Een van de Wajong'ers zit gedeeltelijk in de ziektewet omdat zij geen goede stoel had, waardoor haar fysieke klachten erger werden. Zij wacht inmiddels al een jaar op een nieuwe aangepaste stoel. Een andere Wajong'er is uitgevallen omdat hij zijn werk als stoffeerder niet meer kon doen zonder technische aanpassingen (zijn gezichtsvermogen ging achteruit). Hij wist niet dat er sprekende hulpmiddelen bestonden waarmee hij dingen kon opmeten. Hij is daarom ook van beroep veranderd. Inmiddels heeft hij een technisch beroep en heeft hij beschikking over sprekende hulpmiddelen.

*Jeannette wilde aanvankelijk niets weten van aanpassingen of hulp op de werkvloer. Toen dit tot vervelende situaties leidde, heeft ze via internet uitgezocht op welke hulpmiddelen ze recht had (en kon gebruiken). Ze heeft nu een oortje en een speciale telefoon.*



Niet alles is te ondervangen met hulpmiddelen. Hulp van collega's blijft soms nodig, bijvoorbeeld bij het helpen aantrekken van een jas, het halen van koffie, bij het tillen van zware voorwerpen, of het zoeken van moertjes die op de grond zijn gevallen. Dit zijn situaties waar Wajong'ers met een functiebeperking dagelijks mee te maken hebben op de werkvloer.

#### *Typen*

De zelfredzame is het enige type dat gebruikmaakt van technische aanpassingen. Onze onderzoeksresultaten bevestigen beide hypothesen, wat betekent dat voor de zelfredzamen technische aanpassingen op maat bijdragen aan duurzaamheid en dat het ontbreken hiervan het risico op uitval vergroot. Een kanttekening hierbij is evenwel dat niet alle zelfredzamen technische aanpassingen nodig hebben. Vijf van de dertien zelfredzamen maakt geen gebruik van aanpassingen om hun functie uit te oefenen.

### **4.2.3 Taken en productiviteit**

#### Algemeen

*Geen rekening houden met productiviteit of aanpassingen verhoogt risico op uitval.*

Op basis van de gesprekken met de Wajong'ers is niet altijd goed vast te stellen of een functie is aangepast aan de mogelijkheden van de Wajong'er, of sprake is van een lagere productiviteit en/of hier rekening mee wordt gehouden. Niet alle respondenten hebben voldoende zelfreflectie of inzicht in de functies en de bijbehorende productiviteit.

Er zijn wel voorbeelden waarbij duidelijk is dat de taken zijn aangepast. Sommige Wajong'ers werken in een omgeving die is aangepast aan de Wajong'er:

- *Arjan verzamelt het karton in een magazijn, hij ruimt het plastic op en hij veegt de vloer bij een reguliere werkgever.*
- *Henny is vanuit de sw gedetacheerd bij een school. Ze vult de aanwezigheidsformulieren van leerlingen in.*
- *Peter werkt als kok bij een werkplek speciaal voor mensen met psychiatrische problemen. "Vroeger kon ik me nog geen vijf minuten concentreren, nu kan ik een hele dag werken."*
- *Coen werkt bij een supermarkt, hij laadt en lost, doet bestellingen maar hij doet geen kassawerk. Coen kan namelijk niet goed rekenen. Ook kan hij geen verschillende opdrachten tegelijk aan.*
- *Jacqueline houdt audits alleen op kantoor, met haar rolstoel kan ze niet naar een bouwplaats.*

Voor bijna de helft van de respondenten geldt dat rekening moet worden gehouden met een langzamer werktempo en/of het leren van bepaalde (relatief simpele) handelingen. Daarnaast heeft ongeveer een derde van de respondenten iets meer tijd nodig om zich een functie eigen te maken. De rest heeft geen opstarttijd nodig. Zij functioneren volledig zelfstandig en hun

handelingstempo is in het algemeen hoog.

De functies en taken passen vaak redelijk bij de mogelijkheden van de Wajong'ers. Dit betekent geenszins dat de Wajong'ers ook allemaal doen wat ze graag zouden willen doen. Vanwege fysieke beperkingen kunnen sommige Wajong'ers niet het beroep van hun keuze uitoefenen. Daarnaast geldt voor een aantal respondenten dat het werk dat ze doen relatief simpel is, soms te eenvoudig. Maar omdat zij onverwachte prikkels en stress moeten vermijden, kunnen ze meer uitdagende taken niet aan. Meer informatie hierover is opgenomen in hoofdstuk 6.

- Zelfredzame** Kenmerkend voor de zelfredzamen is dat zij bestaande functies vervullen. Dit betekent dat hun taken in principe niet zijn aangepast. Hooguit hoeft een aantal zelfredzamen bepaalde handelingen niet uit te voeren, zoals in bovengenoemd voorbeeld waarbij Jacqueline haar audits alleen op kantoor houdt en niet op de bouwplaats. Bij het uitoefenen van hun functies hoeft in het algemeen geen rekening gehouden te worden met een verminderde productiviteit. Sommige respondenten kunnen wel bijvoorbeeld iets minder snel typen vanwege motorische of spierkrachtbeperkingen in de hand, maar hier kan niet gesproken worden van een totale verminderde productiviteit. Het handelingstempo van de zelfredzamen is hoog. Een aantal zelfredzamen is van beroep geswitcht omdat zij door hun beperking het beroep van hun keuze niet kunnen uitoefenen. Zij zijn met vallen en opstaan gekomen tot een beroep dat bij hen past. Voor de zelfredzamen lijkt te gelden dat als de beroepskeuze bij hun beperking past, er niet specifiek rekening hoeft te worden gehouden met hun taken en hun productiviteit om hun werk te kunnen behouden.
- Specialist** Kenmerkend voor veel specialisten is dat het belangrijk is dat er een duidelijke structuur zit in hun werkzaamheden. Voor sommige specialisten betekent dit dat hun takenpakket moet worden aangepast. Vooral specialisten met een aan autisme verwante stoornis hebben bijvoorbeeld moeite met intensief samenwerken of klantcontacten. Gestructureerd werken is voor specialisten belangrijk omdat dit prikkels en stressvolle situaties tot een minimum beperkt. De meeste specialisten kunnen niet goed omgaan met (veel) productiepieken of strakke deadlines. Dit brengt veel spanning met zich mee. Bij een aantal specialisten is hier rekening mee gehouden in hun huidige functies, door bijvoorbeeld een minder hoge caseload of omdat zij niet met deadlines hoeven te werken. Onlangs is Bob uitgevallen, omdat niet meer rekening werd gehouden met de productiepieken.

*Bob heeft last van schizofrenie en is onlangs gestopt met werken. De situatie op zijn werk veranderde twee jaar geleden, waardoor hij steeds meer met deadlines moest werken. Bob zag het niet meer zitten, hij werd heel gestresst van de situatie. Dit is niet de enige reden waarom Bob is uitgevallen, maar het speelt wel een belangrijke rol.*

De meeste specialisten hebben vergelijkbare ervaringen als Bob. Zij zijn vaak al binnen een half jaar of een jaar uitgevallen. Het is moeilijk voor specialisten om een functie te vinden waarin het werk niet te simpel is en niet te uitdagend. Veel specialisten nemen daarom 'genoegen' met eenvoudiger werk dan zij het liefst zouden willen (zie voor meer informatie hoofdstuk 6). Zij hebben na een lange weg met vallen en opstaan voor functies gekozen die aansluiten bij hun mogelijkheden.

*Kees is 33 jaar, heeft Asperger en heeft als laatste opleiding meao-logistiek gedaan. Kees vertelt: "Ik heb nog nooit een baan gehad op mijn niveau. Ik zou wel een functie op mijn niveau kunnen hebben, maar het is wel belangrijk dat ik een goed kader heb. Het wordt moeilijker voor mij als er geen concrete taken liggen." Hij heeft vaak gesolliciteerd naar functies, maar hij geeft aan dat hij steeds op de stapel belandt.*

**Gezelschaps spelers** Typerend voor de gezelschapsspelers is dat zij veelal niet in staat zijn om bestaande functies te vervullen. Bestaande functies bevatten vaak een aantal taken die zij niet kunnen uitvoeren. Zij werken daarom in aangepaste functies. Zij kunnen simpele taken wel redelijk zelfstandig uitvoeren, maar zij hebben tijd nodig om de handelingen te leren en hun werktempo is vaak laag. Als hier geen rekening mee wordt gehouden vormt dit een risico voor uitval, zo blijkt uit de ervaringen van een paar gezelschapsspelers. Bijna alle gezelschapsspelers in dit onderzoek hebben functies en een werkomgeving gevonden waarbij rekening wordt gehouden met hun mogelijkheden. Zij zijn vaak al lange tijd werkzaam bij hun huidige werkgever.

*Een van de taken van Paul is het klaarmaken van de zaal van een fastfoodketen. Normaal krijgt iemand hier een uur voor. Paul werkt langzamer en hij mag hier twee uur over doen. Paul heeft ook zijn eigen manier van hamburgers bakken. In het begin deed hij het veel te langzaam, nu gaat het goed als hij het maar op zijn manier doet.*

**Begrensd** Voor de meeste begrensd geldt dat hun taken moeten worden aangepast en dat hun handelingstempo veelal laag is. Er zijn ook begrensd die wel in staat zijn bestaande functies te vervullen en dit in een redelijk hoog tempo uit te voeren. Het behouden van werk is voor de begrensd evenwel een probleem. Kenmerkend voor de begrensd is dat aangepaste taken en rekening houden met de productiviteit alleen niet voldoende zijn.

### 4.3 Samenvatting

Het aanpassen van de uren is essentieel om het werk te kunnen volhouden. Dit geldt voor alle typen, maar met name voor zelfredzamen.

Technische aanpassingen dragen bij aan de duurzaamheid van

arbeidsparticipatie. Het vereenvoudigt het uitoefenen van de taken van de zelfredzame.

Bij de zelfredzamen hoeft in principe geen rekening gehouden te worden met aanpassen van de taken of productiviteit. Belangrijk is wel dat de beroepskeuze past bij hun beperking.

Kenmerkend voor de specialisten is dat bij hun taken rekening moet worden gehouden dat deze niet te hoge productiepieken of grote werkdruk bevatten. Bij sommige specialisten moet het intensief samenwerken en/of klantcontact tot een minimum worden beperkt. Wordt geen rekening gehouden met deze kenmerken van de specialist, dan vergroot dit het risico op uitval.

Typerend voor gezelschapsspelers en begrensden is dat hun taken afgebakend en redelijk eenvoudig moeten zijn. En er moet rekening worden gehouden met een laag handelingstempo en met het feit dat zij tijd nodig hebben om handelingen te leren. Voor beide typen geldt dat als hier geen rekening mee wordt gehouden, het risico op uitval groot is. Voor de begrensden is dit evenwel geen voldoende voorwaarde om het werk te kunnen behouden.

## 5 KENNIS EN ATTITUDES OP DE WERKVLOER

**Zelfredzamen ervaren weinig problemen als het gaat om kennis van en acceptatie door de werkgever als zij deze over hun beperking hebben ingelicht. De specialisten ervaren hierin meer moeilijkheden. De werkgevers van gezelschapsspelers en begrensden worden meestal door een jobcoach ingelicht. Dit is niet altijd een garantie voor acceptatie. Onwetendheid van collega's leidt bij hen vaak tot problemen op de werkvloer.**

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we op welke wijze de kennis en attitudes op de werkvloer van invloed zijn op de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van de Wajong'ers. We maken hierin onderscheid tussen de werkgevers en de collega's op de werkvloer.

### 5.2 Hypothesen

#### 5.2.1 Werkgevers en leidinggevenden

*Onvoldoende kennis en acceptatie van de mogelijkheden en beperkingen van Wajong'ers bij de werkgever verhoogt het risico op uitval*

Een belangrijke voorwaarde voor het behoud van werk is dat de werkgever op de hoogte is van de beperking, zodat deze er rekening mee kan houden. Daarbij is het belangrijk dat niet alleen bij binnenkomst van de Wajong'er de leidinggevende op de hoogte wordt gebracht van de beperkingen van de Wajong'er. Ook bij personeelwisselingen moet hiervoor aandacht blijven, zo blijkt ook uit hoofdstuk 3 over begeleiding van Wajong'ers. In twee gevallen is een Wajong'er uitgevallen, omdat een nieuwe leidinggevende niet voldoende op de hoogte was gebracht van de situatie van de Wajong'er. In deze gevallen worden er plotseling te hoge eisen gesteld aan de Wajong'er en krijgt de desbetreffende Wajong'er veel kritiek op zijn functioneren.

De meeste werkende Wajong'ers geven aan dat hun huidige werkgever op de hoogte is van hun beperking en hiermee rekening houdt. Vijf Wajong'ers zeggen in het verleden wel eens bewust hun beperking te hebben verzwegen. Hier hebben zij achteraf spijt van gekregen, omdat er dan helemaal geen rekening werd gehouden met bijvoorbeeld beperkte belastbaarheid en zij het werk niet konden volhouden. Het op de hoogte zijn is een belangrijke voorwaarde, maar garandeert niet dat de werkgever daadwerkelijk rekening houdt met de Wajong'er. De wijze waarop sommige Wajong'ers worden

benaderd door hun werkgever getuigt volgens hen van weinig betrokkenheid.

Zelfredzamen en specialisten Zelfredzamen ervaren over het algemeen weinig problemen als het gaat om kennis en acceptatie van de werkgever. Zelfredzamen hebben overwegend fysieke beperkingen. Bij een deel van de zelfredzamen is de beperking zichtbaar en daardoor is het duidelijk(er) waar de werkgever rekening mee moet houden. Het feit dat zelfredzamen over het algemeen zelf goed kunnen aangeven wat hun beperking voor gevolgen heeft voor hun inzetbaarheid, speelt daarbij een rol. De zelfredzamen moeten hun leidinggevenden af en toe nog wel herinneren aan het feit dat zij niet onbeperkt inzetbaar zijn. Dit vindt niet iedereen even makkelijk.

*In principe wordt er rekening gehouden met de urenbeperking van Anita. Maar het komt nog steeds voor dat ze toch te veel is ingeroosterd.*

*De leidinggevende van Linda is zeer oplettend. Zij weet dat Linda geneigd is te veel te doen. Haar leidinggevende waakt ervoor dat Linda niet te veel taken op zich neemt waardoor ze zou moeten overwerken.*

Specialisten ervaren meer problemen. Werkgevers weten over het algemeen welke beperking de Wajong'er heeft. Toch zijn er drie specialisten die aangeven dat hun werkgever onvoldoende rekening met hen houdt.

*Maartje heeft een aan autisme verwante stoornis. Haar leidinggevende weet wel van haar beperking maar houdt daar, volgens Maartje, niet goed rekening mee. Omdat Maartje niet zo flexibel is, vindt ze het moeilijk als haar op het laatste moment wordt verzocht over te werken. Toch gebeurt dit vaak.*

Het zijn ook met name de specialisten en zelfredzamen die in het verleden wel eens hun beperking hebben verzwegen. Het verzwijgen leidde bij een terugval meestal ook tot uitval. De desbetreffende Wajong'ers geven allemaal aan dat het verzwijgen van hun beperking niet verstandig is. Zij vinden het vaak een opluchting dat hun werkgever (nu) op de hoogte is van hun beperking. De meeste specialisten hebben de ervaring dat de werkgever niet op de hoogte was van hun beperking en dat zij hierdoor uiteindelijk zijn uitgevallen. Voor hen geldt evenwel dat zij zelf ook nog niet (volledig) op de hoogte waren van hun beperking en wat dit betekent voor hun functioneren op de werkvloer.

*Natascha heeft in haar vorige baan niemand iets vertelt over haar beperking. Het aantal uren en de wisselende diensten waren veel te zwaar voor haar. Na een halfjaar is ze gestopt.*

*"Achteraf gezien snap ik nu wel waarom het steeds mis ging", aldus Bert.*

Gezelschaps-  
spelers en  
begrensd

Voor gezelschapsspelers en begrensd geldt dat zij zelf niet altijd vertellen wat er met hen aan de hand is, omdat zij dit niet goed kunnen. Vaak wordt deze taak overgenomen door een jobcoach. Het blijkt belangrijk te zijn dat een jobcoach een werkgever en/of leidinggevende goed inlicht over de Wajong'er. Dit biedt echter geen garantie voor acceptatie door de werkgever of leidinggevende.

*De leidinggevende van Martine heeft weinig begrip voor haar beperking. Ze krijgt heel veel kritiek en doet niets goed. Er zijn een paar heel vervelende dingen gebeurd. Daarom heeft ze nu samen met haar jobcoach besloten ontslag te nemen. Haar jobcoach heeft wel geprobeerd met de leidinggevende te praten, maar dat heeft tot niets geleid.*

## 5.2.2 Collega's

*Hypothese: Onvoldoende kennis en acceptatie van de mogelijkheden en beperkingen van Wajong'ers bij collega's verhoogt het risico op uitval.*  
Niet alleen de werkgever en leidinggevende zijn belangrijk. Minstens zo belangrijk is dat collega's een Wajong'er op de werkvloer accepteren en weten waarmee zij rekening moeten houden. Over het algemeen zijn Wajong'ers positief over hun collega's. Aan de andere kant zeggen de meeste Wajong'ers ook wel eens problemen te hebben of hebben gehad met de houding van collega's. Dit varieert van onvoldoende rekening houden met hun belastbaarheid tot pesterijen op het werk.

Zelfredzamen  
en  
specialisten

Zelfredzamen en specialisten geven aan dat collega's over het algemeen begripvol en behulpzaam zijn. Het gebeurt hen ook nog wel eens dat collega's 'vergeten' dat zij een beperking hebben. Dit heeft bij deze respondenten echter niet tot uitval geleid.

*"Je hebt mensen die in het begin vragen hoe het met je gaat en rekening met je houden en na een tijdje wordt het minder, maar ik heb een chronische ziekte en ik word dus niet beter."*

*"Mijn collega's vergeten vaak dat ik rugklachten heb en daarom niet onbeperkt kan werken. Dat is best lastig."*

Gezelschaps-  
spelers en  
begrensd

Kenmerkend is dat met name begrensd en gezelschapsspelers de meeste problemen ervaren met de houding van collega's. Daarbij speelt onwetendheid van collega's een belangrijke rol.

*Luuk werkt zonder jobcoach bij een supermarkt. De laatste tijd ging het helemaal niet goed. Zijn vader zegt na het zoveelste incident naar de bedrijfsleider te zijn gestapt met de eis dat het personeel ingelicht zou worden over de verstandelijke beperking van zijn zoon. De bedrijfsleider heeft dit gedaan en sindsdien gaat het stukken beter.*

Een aantal van de geïnterviewde jobcoaches zegt dat zij het als hun taak zien om collega's van hun cliënt te coachen in de omgang met de Wajong'er. Een van de jobcoaches heeft ooit eens een groepsgesprek met collega's georganiseerd om hen te informeren en problemen bespreekbaar te maken. Zij stuitte daarbij op veel weerstand bij collega's. Naast onwetendheid kan dus ook de mate van acceptatie door collega's het risico op uitval verhogen.

*Maarten heeft een verstandelijke beperking. Op de werkvloer wordt Maarten begeleid door Babet. De ouders van Maarten zijn helemaal niet tevreden over het functioneren van Babet. Zij is vaak heel onredelijk en onnodig streng. Een keer kreeg Maarten ruzie met collega's. Deze collega's hebben hem toen in een doos gestopt. Babet heeft hierop geen actie ondernomen. "Maarten is zelf begonnen," zo zei ze.*

### 5.3 Samenvatting

Kennis en acceptatie van werkgevers en collega's draagt bij aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van Wajong'ers. Er zijn wel verschillen tussen de typen werknemers.

Zelfredzamen ervaren weinig problemen als het gaat om kennis van en acceptatie door de werkgever als zij de werkgever hierover hebben ingelicht. Een aantal zelfredzamen heeft wel eens bewust over hun beperking gezweven. Zij konden het werk niet volhouden en zijn uiteindelijk uitgevallen. Zelfredzamen moeten hun collega's af en toe wel helpen herinneren dat zij door hun beperking niet alles kunnen.

De specialisten ervaren iets meer moeilijkheden dan de zelfredzamen. Zij ervaren vaker dat werkgevers geen rekening (blijven) houden met hun beperking.

De werkgevers en soms ook de collega's van de gezelschapsspelers en begrensden worden meestal door een jobcoach ingelicht over de beperkingen en mogelijkheden van de Wajong'er. Dit is geen garantie dat zij worden ook geaccepteerd door hun collega's. Een aantal Wajong'ers heeft hiermee vervelende ervaringen.



## 6 WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

De werknemersvaardigheden van de Wajong'ers verschillen sterk. Met uitzondering van de zelfredzamen geldt dat als er onvoldoende rekening wordt gehouden met de specifieke vaardigheden en beperkingen van de Wajong'er, dit het risico op uitval vergroot. Zelfredzamen en specialisten hebben een startkwalificatie en zij zijn in staat te communiceren over hun mogelijkheden en beperkingen. Bij specialisten is het risico op uitval groot als de werkdruk te hoog is. Voor de gezelschapsspelers en de begrensden geldt met name dat zij moeite hebben met de sociale aspecten en verplichtingen van het werk. Bij begrensden leidt dit tot uitval.

### 6.1 Inleiding

Het lijkt aannemelijk dat de werknemersvaardigheden van Wajong'ers minder sterk zijn ontwikkeld dan van werknemers zonder beperkingen. Het sociaal functioneren bijvoorbeeld, is niet voor niks één van de gebieden van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Ook hierbij past de constatering dat de verschillen tussen de (geïnterviewde) Wajong'ers groot zijn. Net als voor aanpassing van de functie en productiviteit (hoofdstuk 4) geldt dat werknemersvaardigheden een belangrijke component zijn bij de constructie van de vier typen. Dit hoofdstuk is daarom vooral een beschrijving en uitwerking van de vier typen met betrekking tot hun werknemersvaardigheden en besteden we aandacht aan welke vaardigheden (eventueel) gewerkt moet worden. Daarbij gaan we eveneens na op welke manier werknemersvaardigheden wel of niet bijdragen aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van Wajong'ers. We onderscheiden de volgende thema's:

- startkwalificatie;
- perceptie en communicatie;
- werkdruk en onverwachte situaties;
- sociale aspecten en verplichtingen van het werk.

### 6.2 Hypothesen

#### 6.2.1 Startkwalificatie

*Geen startkwalificatie verhoogt het risico op uitval*

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, heeft bijna twee derde van de Wajong'ers geen startkwalificatie. Het behalen van een startkwalificatie lijkt voor de meeste van hen niet reëel, zij hebben namelijk een verstandelijke beperking. Dit lijkt voor hen ook niet noodzakelijk om duurzaam op de arbeidsmarkt te

participeren. De meeste geïnterviewde Wajong'ers zonder startkwalificatie werken immers op het moment van het onderzoek en tevens al langere tijd. Bij degenen die zijn uitgevallen, lijken andere factoren van grotere invloed te zijn geweest op de uitval dan het ontbreken van een startkwalificatie.

Geen van de gezelschapsspelers of begrensden heeft een startkwalificatie. De meeste gezelschapsspelers werken – desondanks - al geruime tijd bij hun huidige werkgever. De begrensden daarentegen zijn veelvuldig uitgevallen. Dit komt niet zo zeer door het ontbreken van een startkwalificatie, maar gedragsproblemen spelen hierbij een rol. Bij de zelfredzamen en specialisten zijn er een aantal die geen startkwalificatie hebben. Dit lijkt ook voor hen geen belemmering te vormen voor het behouden van werk. De meeste van hen zijn al geruime tijd werkzaam bij hun huidige werkgever.

### 6.2.2 Perceptie en communicatie

*Inzicht in eigen mogelijkheden is voorwaarde voor behoud van werk*

Ongeveer de helft van de geïnterviewde Wajong'ers heeft goed inzicht in hun eigen mogelijkheden en beperkingen. Dit betekent niet dat zij hier altijd consequent naar handelen. Voor een deel van de Wajong'ers geldt dat zij door schade en schande wijs zijn geworden, al dan niet met behulp van begeleiding. De andere helft heeft in geringe mate of géén inzicht in hun mogelijkheden. Voor hen geldt dat dit onder meer een kenmerk van hun beperking is. De vraag is of dit leidt tot uitval?

Wajong'ers bij wie het verschil groot is tussen perceptie van hun kunnen en dat wat redelijkerwijs mogelijk is, vallen vaker uit. Er zijn echter ook Wajong'ers, die een beperkt vermogen hebben tot zelfreflectie, maar die wel in staat zijn hun werk te behouden. Dit geldt zelfs voor een aantal Wajong'ers van wie het verstandelijk vermogen zo laag is, dat je niet kunt spreken van zelfinzicht. Voor hen wordt gezorgd dat de werkzaamheden en omstandigheden zijn aangepast aan hun mogelijkheden (in hoofdstuk 3 is aangegeven op welke wijze zij worden begeleid en in hoofdstuk 4 is beschreven in welke functies zij werkzaam zijn).

**Zelfredzame** De zelfredzamen weten wat ze wel en niet kunnen. De ene zelfredzame accepteert zijn beperking makkelijker en sneller dan de andere. Veel zelfredzamen zijn geneigd om toch meer te doen dan ze kunnen. Ze zijn ondanks dat wel in staat om hun werk te behouden, ook al gaat dit bij een aantal van hen gepaard met vallen en opstaan. Kenmerkend voor de zelfredzame is dat zij leren van hun ervaringen.

*“Ik heb jarenlang het proberen te negeren door hard door te werken en veel te slapen ... Ik accepteerde het niet en vertelde het ook niet aan werkgevers. Ik ben een aantal keer hard onderuit gegaan.”*

- Specialist** Specialisten weten net als de zelfredzamen wat ze wel en niet kunnen. Ook zij zijn in staat om te leren van hun ervaringen en hun gedrag hierop aan te passen. Bij veel specialisten is de weg hiernaartoe echter langer en gaat deze gepaard met meer tegenslagen. Voor bijna alle specialisten geldt dat hun beperking (pas) is vastgesteld toen ze de volwassen leeftijd hadden bereikt en nadat ze meerdere keren zijn uitgevallen tijdens hun studie of werk. Op één na zijn alle specialisten genoodzaakt geweest om te stoppen met werken. Zij hadden toen nog niet (volledig) zicht op hun eigen mogelijkheden en beperkingen.
- Gezelschapsspelers** De gezelschapsspelers hebben allemaal – in meer of mindere mate – een verstandelijke beperking. Het inzicht in hun eigen mogelijkheden is daarom minder sterk ontwikkeld. Een aantal gezelschapsspelers kan echter heel goed uitleggen waar zij moeite mee hebben. Zij geven daarbij aan dat ze geleerd hebben om met moeilijke situaties in het werk of in de omgang met collega's om te gaan. Andere gezelschapsspelers hebben zo'n laag niveau dat niet echt sprake is van inzicht. Bij de meeste gezelschapsspelers heeft dit niet geleid tot uitval. Zij werken in een omgeving die is aangepast. Daarbij worden zij ook begeleid bij het uitvoeren van hun werkzaamheden en hun functioneren op de werkvloer en op terreinen buiten de werkvloer. Kenmerkend voor gezelschapsspelers is dat zij ontvankelijk zijn voor aansturing, een duidelijke structuur en begeleiding. In hoofdstuk 3 is aangegeven op welke wijze zij worden begeleid en in hoofdstuk 4 is beschreven in welke functies zij werkzaam zijn.
- Begrensd** Kenmerkend voor de begrensd is dat het verschil groot is tussen perceptie en dat wat dat wat redelijkerwijs mogelijk is. Van acceptatie van hun beperking lijkt geen sprake te zijn en vaak overschatten zij hun eigen mogelijkheden. Bij de begrensd vormt dit een groot risico op uitval. De begrensd in dit onderzoek hebben niemand die hen structureel en strak bijstuurt. Zij lijken daarom keer op keer dezelfde fout te maken.

*Henk slaagt er keer op keer in een baan te bemachtigen bij een callcenter, maar elke keer weer valt hij na korte tijd weer uit. Hij lijkt niet te snappen waarom dit steeds gebeurt.*

*Communicatie over zijn of haar beperkingen draagt bij aan duurzaamheid van werk*

Ongeveer de helft van de Wajong'ers communiceert over zijn of haar beperking met de werkgever en collega's. Een deel neemt hierin zelf initiatief. Anderen zijn hierin meer afwachtend en communiceren erover als ernaar wordt gevraagd door collega's of als er dingen dreigen mis te gaan op de werkvloer. Communicatie kent ook een keerzijde. Een aantal Wajong'ers heeft ervaren dat de informatie die zij hebben gegeven over hun beperking, zich tegen hen heeft gekeerd. Collega's maken vervelende opmerkingen die

refereren aan wat zij hebben verteld over hun beperking. Verder zijn er Wajong'ers die niet goed weten wat ze wel en niet kunnen vertellen aan hun collega's (zie verder paragraaf 6.2.4). Communicatie over de beperking lijkt bij te dragen aan de duurzaamheid van werk. Maar er zijn ook Wajong'ers die hier niet over (kunnen) communiceren en die wel duurzaam aan het werk zijn. Zij hebben wel allemaal in meer of mindere mate begeleiding op de werkvloer en op andere terreinen. Voor hen wordt als het ware gecommuniceerd. In hoofdstuk 3 is beschreven op welke wijze zij worden begeleid.

**Zelfredzamen** Alle zelfredzamen praten met hun werkgever en collega's over hun beperking. Een deel van de zelfredzamen moet daarbij regelmatig om hulp blijven vragen bij dingen als koffie halen, of aan de bel blijven trekken bij bijvoorbeeld het inroosteren van hun werkzaamheden.

**Specialisten** Ook de specialisten geven op hun werk aan dat ze een beperking hebben. Eerder is al aangegeven dat de meeste specialisten pas op latere leeftijd goed inzicht hadden in hun beperking. Dit betekent dat zij ook pas op latere leeftijd zijn gaan communiceren over hun beperking. Een aantal van hen moet regelmatig aangeven dat er duidelijke afspraken moeten worden gemaakt of dat rekening moet worden gehouden met werkdruk. Sommige specialisten hebben vanwege hun beperking meer moeite met communicatie maar hebben wel geleerd dat dit belangrijk is. Hun ervaringen met communiceren over hun beperking zijn niet altijd positief, omdat zij bijvoorbeeld later vervelende opmerkingen hebben gekregen van collega's.

*Bob heeft schizofrenie. Hij is heel open geweest over zijn beperking. Hij denkt achteraf dat hij minder had moeten vertellen omdat hij heel vervelende opmerkingen hierover kreeg van zijn collega's.*

**Gezelschaps spelers** Niet bij alle gezelschapsspelers is uit de interviews duidelijk geworden of en hoe zij communiceren over hun eigen beperking. Een gezelschapsspeler vertelt dat hij hier heel open over is en dat hij tegenwoordig wel merkt dat niet iedereen dit prettig vindt. De meeste gezelschapsspelers lijken echter niets over hun beperking en de consequenties daarvan voor hun werk te vertellen. Gezien het feit dat de gezelschapsspelers langdurig aan het werk zijn, lijkt een gebrek aan communicatie voor hen geen risico te vormen voor uitval. Zij hebben wel allemaal in meer of mindere mate begeleiding op de werkvloer en op andere terreinen. Voor hen wordt als het ware gecommuniceerd. In hoofdstuk 3 is beschreven op welke wijze zij worden begeleid.

**Begrensd** Begrensd lijken vaak verwarring te wekken door hun manier van communicatie. Zij vertellen of heel veel of lijken dingen te verzinnen. Zij overschatten vaak hun eigen capaciteiten en weten soms ook anderen daarin mee te nemen. Begrensd blijken onder andere om die reden niet goed in staat om werk te behouden. Het gaat bij deze groep dus niet alleen over het

niet praten over hun beperking, maar ook over het geven van onjuiste informatie over hun mogelijkheden en beperkingen. Uiteraard hangt dit sterk samen met hun inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen.

### 6.2.3 Werkdruk en onverwachte situaties

*Niet kunnen omgaan met productiepieken, deadlines en onverwachte situaties verhoogt het risico op uitval.*

Naar schatting heeft bijna twee derde van de geïnterviewde Wajong'ers in meer of mindere mate moeite om met werkdruk en productiepieken om te gaan. Een groot deel van hen vindt het ook moeilijk om met onverwachte situaties of veranderingen om te gaan. Bij een aantal van hen heeft dit ook een rol gespeeld bij de uitval. Bij de geïnterviewde Wajong'ers zagen we hierin verschillende varianten welke een belangrijke component vormen bij de constructie van de vier typen.

- |                     |   |
|---------------------|---|
| Zelfredzamen        | De zelfredzamen kunnen in het algemeen goed omgaan met werkdruk en onverwachte situaties. De werkdruk die zij ervaren, komt bij hen meestal voort uit een te hoge urenbelasting. De meesten hebben met vallen en opstaan geleerd om hun grenzen hierin te bewaken. Maar dit blijft wel een punt van aandacht. Zelfredzamen zijn harde werkers en ze zijn geneigd om over hun grenzen heen te gaan.  |
| Specialisten        | De specialisten zijn gevoelig voor werkdruk. Dit levert voor hen veel spanning op. Op dergelijke momenten vinden ze het lastig om zich te focussen en prioriteiten te stellen. Specialisten zijn, net als zelfredzamen, geneigd om over hun grenzen heen te gaan. Verder heeft een aantal specialisten, met name de specialisten met een aan autisme verwante stoornis, moeite met onverwachte situaties. Voor de specialisten is het belangrijk dat er structuur en regelmaat in het werk zit. Bijna alle specialisten zijn een of meerdere keren uitgevallen bij werk omdat de functie te veel spanning met zich meebracht door te veel werkdruk en/of te weinig structuur (zie ook hoofdstuk 4). |
| Gezelschaps spelers | Ook de gezelschapsspelers zijn gevoelig voor stress. De functies die zij vervullen, zijn functies waarin de werkdruk en onverwachte situaties tot een minimum zijn beperkt. Er is een duidelijke structuur en regelmaat. Geen van de gezelschapsspelers, op één na, is uitgevallen vanwege werkdruk.  |
| Begrensd            | Begrensd zijn eveneens gevoelig voor stress. Zij kunnen geen functies vervullen met een hoge werkdruk en functies waarbij zich onverwachte situaties zich voordoen. Voor hen geldt meer dan voor alle andere typen, dat hen een heel duidelijke structuur geboden moet worden, zodat prikkels die kunnen leiden tot stress tot een minimum zijn beperkt. Omdat bij begrensd veel verschillende factoren een rol spelen bij uitval, is het moeilijk om vast te stellen in hoeverre dit bij hen precies heeft bijgedragen tot uitval.   |

#### 6.2.4 Sociale aspecten en verplichtingen van het werk

*Moeite met sociale aspecten en verplichtingen van het werk verhoogt het risico op uitval*

Bij omgaan met sociale aspecten van het werk hebben wij met name gekeken naar de omgang en samenwerking met collega's. Tot de verplichtingen van het werk horen zaken als op tijd komen, na de pauze weer aan het werk gaan, niet te veel kletsen en je alleen ziekmelden als je ziek bent en niet als je geen zin hebt om te gaan werken. Bij de geïnterviewde Wajong'ers zagen we hierin verschillende varianten. Deze hebben bijgedragen tot constructie van de vier typen.

Een klein deel van de Wajong'ers heeft serieus moeite met de omgang en samenwerking met collega's. Zij hebben vaak conflicten gehad met collega's. Voor hen geldt dat zij problemen hebben met agressie en controle over hun gedrag. Daarnaast zijn er Wajong'ers die niet goed weten wat ze kunnen doen en zeggen tegen collega's. Ook zijn er Wajong'ers die moeite hebben met sociale contacten omdat ze extreem verlegen of hypersensitief zijn, of omdat zij zich moeilijk kunnen verplaatsen in een ander. Ongeveer een derde heeft moeite met één of meer verplichtingen van het werk. Zij behoren tot de gezelschapsspelers en begrensden.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| Zelfredzamen            | Zelfredzamen hebben geen problemen met sociale aspecten en de verplichtingen van het werk. Zij kunnen in het algemeen goed samenwerken met collega's en zij houden zich aan de 'regels' van het werk.  |
| Specialisten            | Specialisten met een aan autisme verwante stoornis en ADHD hebben in het algemeen moeite met sociale contacten. Dit kan leiden tot irritaties met collega's en heeft een rol gespeeld bij hun uitval van werk. De andere specialisten hebben in principe geen problemen met de omgang met collega's, maar ze zijn hierin wel kwetsbaar. Hun weerbaarheid is niet heel groot als zij weerstand voelen bij hun collega's. De specialisten hebben in het algemeen geen moeite met de verplichtingen van het werk.   |
| Gezelschaps-<br>spelers | De meeste gezelschapsspelers vinden de sociale aspecten in het werk het leukst aan werken. De sfeer onder collega's vinden zij belangrijk bij het uitvoeren van hun werk. Een aantal gezelschapsspelers weet evenwel niet goed hoever ze hierin kunnen gaan. Zij hebben moeite om werk en privé te scheiden of weten niet de juiste balans te vinden tussen de 'gezelligheid' op het werk en de verplichtingen van werk, zoals op tijd beginnen en ervoor zorgen dat je werk af is. Na de pauzes moet hen bijvoorbeeld vaak worden verteld dat ze weer aan het werk moeten gaan. De meeste gezelschapsspelers gaan graag naar hun werk en hun verzuim is laag. |

*Rik werkt in het restaurant van een bejaardenhuis. Het leukst vindt hij het om met de bewoners te praten. Hij zegt over zichzelf: "Met de bewoners ga ik zo goed om. Iedereen zou me wel als kleinzoon willen hebben. Echt waar."*

*Evert doet graag mee als zijn collega's geintjes met elkaar uithalen. Hij weet alleen niet zo goed wanneer hij te ver gaat. Zo heeft hij een keer als grappe vloeibare zeep in de Crocs van een collega gedaan en knoflooksaus in haar tas zodat zij bijna was gevallen en haar mobieltje en mp3-speler onder de saus zaten.*

Begrensd en Begrensd hebben moeite met omgangsvormen met collega's. Zij hebben vaak conflicten met collega's en leidinggevenden. Zij hebben moeite om hun gedrag hierin te controleren en worden snel erg boos of zelfs agressief. Begrensd komen daarom in de problemen en dit heeft bij de meeste van hen (mede) geleid tot ontslag. Ook hebben zij moeite met de verplichtingen van het werk. Begrensd hebben niet allemaal evenveel plezier in het werk dat zij hebben gehad. Dit is mogelijk een van de redenen waarom ze een relatief hoog ziekteverzuim hebben. Twee van de zes begrensd zijn mede vanwege hun hoge ziekteverzuim ontslagen. De begrensd zijn hierin moeilijker aan te sturen dan gezelschapsspelers.

*Pia is na drie maanden ontslagen. Ze vertelt zelf dat dit kwam omdat zij te sexy kleding droeg. Zij is ook een keer binnen een jaar ontslagen omdat zij zich vaak ziek meldde, ruzie maakte op de werkvloer en te sexy kleren droeg.*

### 6.3 Samenvatting

Het behalen van een startkwalificatie lijkt voor de meeste gezelschapsspelers en begrensd niet reëel en noodzakelijk voor duurzame arbeidsparticipatie. Het zijn de gezelschapsspelers die al langere tijd bij hun huidige werkgever werkzaam zijn.

De werknemersvaardigheden van de zelfredzamen zijn goed ontwikkeld en vormen geen risico voor uitval. Voor de andere typen geldt dat één of meer vaardigheden minder sterk zijn ontwikkeld en het risico op uitval vergroot.

Kenmerkend voor de specialisten is dat pas op latere leeftijd hun beperking is vastgesteld of volledig duidelijk werd. Dit gebrek aan inzicht leidde bij hen vaak tot uitval omdat zij toen niet wisten dat zij baat hebben bij structuur in hun werkzaamheden, dat rekening moet worden gehouden met een beperkte werkdruk of intensief samenwerken dan wel klantcontact, en dat eventuele terugval van tijdelijke aard is. Communicatie over hun beperking draagt in het geval van specialisten bij aan duurzaamheid van arbeidsparticipatie

De gezelschapsspelers zijn beperkt in hun werknemersvaardigheden en inzicht en communicatie. Zij weten vaak niet goed hoe ver zij kunnen gaan in

de omgang met collega's en hebben moeite met verplichtingen als op tijd komen. Zij zijn ontvankelijk voor begeleiding en aansturing. De gezelschapsspelers werken allemaal in een aangepaste omgeving en krijgen begeleiding op de werkvloer. Hierdoor lijken hun beperkte vaardigheden geen rol te spelen bij het behoud van werk.

De werknemersvaardigheden van de begrensden zijn zeer beperkt ontwikkeld. Het gebrek aan (de combinatie van) vaardigheden vormt een groot risico op uitval. Zij overschatten hun eigen mogelijkheden, kunnen niet goed omgaan met werkdruk, maken vaak ruzie op het werk en verzuimen vaak.



## 7 OVERIGE FACTOREN

Factoren die samenhangen met functiebeperking en persoonlijke situatie zijn van invloed op duurzaamheid van arbeidsparticipatie van Wajong'ers. Zo kan een hoger verzuim leiden tot uitval, maar dit is vaak alleen het geval als de Wajong'er en/of werkgever onvoldoende zicht heeft op de beperking. Een stabiele woonsituatie is belangrijk. Een aantal Wajong'ers heeft hier ondersteuning bij nodig. Dit onderzoek biedt slechts beperkt inzicht in de rol van ouders en artsen en de invloed van een lange reistijd naar het werk op de duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Tot slot geven Wajong'ers veel verschillende tips om – met plezier – te kunnen blijven werken.

### 7.1 Inleiding

Naast begeleiding, (aanpassingen van) werk, werknemersvaardigheden en attitudes op de werkvloer is er nog een aantal andere factoren dat van invloed zou kunnen zijn op duurzame arbeidsparticipatie. Deze factoren zijn gerelateerd aan de functiebeperking en aan aspecten van de persoonlijke situatie zoals de woonsituatie, afstand tussen wonen en werk en de beschermende houding van naasten en artsen. In dit hoofdstuk bezien we in hoeverre deze factoren bij onze Wajong'ers van invloed zijn op de duurzaamheid van hun arbeidsparticipatie. We eindigen het hoofdstuk met tips van de Wajong'ers zelf.

### 7.2 Hypothesen

#### 7.2.1 Functiebeperking en verzuim

*Vaker verzuim door beperking is risico voor uitval*

Een deel van de Wajong'ers verzuimt vaker vanwege de beperking. De oorzaken van verzuim zijn verschillend. Het kan gaan om verzuim vanwege fysieke, psychische of gedragsproblemen. Bij een aantal Wajong'ers heeft het ziekteverzuim geleid tot uitval. De meeste Wajong'ers in dit onderzoek ervaren echter geen grote problemen met het behouden van werk, vanwege het hogere verzuim.

**Zelfredzamen** Een aantal zelfredzamen verzuimt vaker dan zijn/haar collega's. Deze Wajong'ers hebben een progressieve ziekte of zware lichamelijke beperkingen, waardoor zij sneller overbelast raken. De zelfredzamen in dit onderzoek ervaren geen grote problemen met het behouden van werk vanwege het hogere verzuim. Zij geven aan dat hun werkgever weet van hun beperking en hier rekening mee houdt. Dat neemt niet weg dat Wajong'ers het niet altijd makkelijk vinden en soms toch het gevoel krijgen dat hun werkgever het lastig vindt.

*"Na mijn laatste operatie kreeg ik toch een beetje het gevoel dat het hem iets te langzaam ging. Hij kreeg een beetje een houding van nu heeft het wel lang genoeg geduurd."*

**Specialisten** Als we kijken naar de specialisten dan zien we dat een tijdelijke terugval hoort bij hun beperking. Meestal heeft een terugval geleid tot uitval. In die situaties hadden de specialisten echter zelf nog niet (volledig) zicht op hun eigen mogelijkheden en beperkingen en was de werkgever niet (volledig) op de hoogte van hun beperkingen. Zij hadden dus niet de kennis dat de Wajong'ers na een herstelperiode weer terug zouden kunnen keren. Op het moment van het onderzoek zijn twee specialisten (gedeeltelijk) in de ziektewet omdat zij een terugval hebben. Beide werkgevers zijn op de hoogte van de situatie en geven de Wajong'ers de tijd om te herstellen. Het risico op definitieve uitval lijkt daarmee niet groot.

**Gezelschaps speler** De gezelschapsspelers hebben geen verhoogd ziekteverzuim vanwege de beperking. Dit lijkt bij hen geen rol van betekenis te spelen bij uitval van werk.

**Begrensd** Gedragsproblemen zijn een kenmerk van de beperkingen van de begrensd. Op de werkvloer betekent dit dat zij problemen hebben met de sociale aspecten en de verplichtingen van het werk. In het hoofdstuk over werknemersvaardigheden is al aangegeven dat dit onder meer leidt tot een hoog ziekteverzuim en uiteindelijk tot uitval.

## 7.2.2 Woonsituatie en scheiding werk/privé

*Een stabiele woonsituatie draagt bij aan duurzaamheid arbeidsparticipatie*

In hoofdstuk 3 is al beschreven dat een groot deel van de Wajong'ers begeleiding krijgt op terreinen buiten het werk, zoals woonbegeleiding, medische begeleiding, ondersteuning bij psychische en gedragsproblemen en schuldsanering. Bij een deel van de Wajong'ers is daarbij ook aandacht voor de verhouding tussen werk en privé en/of dat werk en privé niet door elkaar lopen. Deze vormen van begeleiding dragen bij aan een stabiele woonsituatie zodat de Wajong'ers zich tijdens hun werk beter kunnen concentreren op hun werk. Daarnaast krijgen Wajong'ers ondersteuning vanuit hun omgeving zoals ouders en partners wat een stabiele woonsituatie bevordert. De onderzoeksresultaten bevestigen de hypothesen dat een stabiele woonsituatie

bijdraagt aan duurzaamheid en een onstabiele woonsituatie een risico op uitval vormt. Daarbij geldt dat de onstabiele woonsituatie als risicofactor met name geldt voor begrensden maar ook voor specialisten en gezelschapsspelers. In hoofdstuk 3 is een en ander nader toegelicht en is per type Wajong'er aangegeven welke vormen van begeleiding van toepassing zijn.

### **7.2.3 Afstand tussen wonen en werken**

#### *Grote afstand tussen wonen en werken verhoogt het risico tot uitval*

De veronderstelling is dat de hoge belasting en kosten die gepaard gaan met de afstand tussen wonen en werken, een risico vormen tot uitval. Uit de interviews hebben we hier geen voorbeelden van gevonden. Een paar Wajong'ers ervaren wel een hoge belasting bij het reizen van en naar het werk, maar hiermee wordt rekening gehouden bij hun werkuren. Er zijn geen Wajong'ers geïnterviewd bij wie dit heeft geleid tot uitval.

### **7.2.4 Beschermende houding naasten en artsen**

#### *De beschermende houding naasten en artsen verhoogt het risico tot uitval*

Een aantal Wajong'ers geeft in het algemeen aan dat zij ondersteuning krijgen van hun ouders, partners of vrienden. Zij geven aan dat hun omgeving hen stimuleert om te werken en om door te gaan als het tegenzit. En dat zij hen afremmen op het moment dat zij (te lang) over hun grenzen heengaan. Een enkeling geeft aan dat ouders soms wat beschermend zijn. Dit geldt ook voor het zelfstandig (gaan) wonen van de Wajong'ers. Op basis van de interviews met de Wajong'ers is het echter niet goed mogelijk om vast te stellen of de beschermende houding van naasten leidt tot het stoppen met werken en daarmee dus het risico tot uitval verhoogt. Dit geldt nog meer voor de houding van artsen. Ook hiervan zijn voorbeelden gegeven van Wajong'ers van wie de artsen aangeven dat het belangrijk is om te werken en of (tijdelijk) te stoppen. Wij hebben in de gesprekken met Wajong'ers geen aanwijzingen gekregen dat de houding van artsen dusdanig beschermend is dat dit een risico op uitval vormt. Wij veronderstellen echter dat interviews met alleen Wajong'ers niet voldoende zijn om hier antwoord op te kunnen geven. Jobcoaches hebben in de interviews en het groepsgesprek wel aangegeven dat de houding van de omgeving erg belangrijk is. Daarbij gaat het niet alleen om een beschermende houding, maar soms ook om overschatting van de mogelijkheden van de Wajong'er, zodat deze in banen terechtkomt die hij of zij onmogelijk kan volhouden.

## **7.3 Tips van de Wajong'ers**

We hebben aan de Wajong'ers gevraagd of ze ideeën hebben over hoe Wajong'ers – met plezier – kunnen blijven werken. De tips variëren van verbeteringen van de Wajong-regeling, tips voor de werkgevers, UWV,

zorginstellingen en collega's tot tips voor de Wajong'er zelf.

Een aantal Wajong'ers meent dat de werkgevers verplicht zouden moeten worden Wajong'ers in dienst te nemen. En dat werk moet lonen. Verder moet het werkgevers volgens Wajong'ers beter worden ingelicht en het moet hen makkelijker worden gemaakt om een werkplek aan te passen of iemand in dienst te nemen. Er is nu te veel bureaucratische rompslomp, vinden zij.

Een aantal Wajong'ers benadrukt dat zij sneller en beter moeten worden ingelicht over de mogelijkheden voor ondersteuning. Verder noemen een paar Wajong'ers dat het goed is om een maatjesproject te ontwikkelen zodat Wajong'ers ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen en 'nieuwe' Wajong'ers op sleeptouw worden genomen. Verscheidene Wajong'ers geven aan het belangrijk te vinden dat blijkt wordt gegeven van waardering voor hun werkzaamheden en inzet.

*"Het is fijn om te horen dat je het goed doet, dat je merkt dat ze je zien. Dan ga je het zelf ook geloven."*

De collega's worden ook opgeroepen om geduld te hebben als soms iets twee keer moet worden uitgelegd. En Frank verwoordt: "Geef mensen tijd en rust."

De tips die Wajong'ers aan elkaar geven zijn bijvoorbeeld dat je jezelf de tijd moet gunnen om te wennen en dat je moet vertellen over je beperking. Daarnaast sporen Wajong'ers elkaar aan om door te zetten en niet te lang te wachten om iets aan te kaarten op je werk. Een ander devies is om regelmaat, rust en gezond leven in acht te nemen. Tot slot geeft een respondent de tip "Luister goed naar je jobcoach."

## 7.4 Samenvatting

Factoren die samenhangen met functiebeperking en woonsituatie kunnen ook van invloed zijn op de duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Hoger verzuim vanwege een beperking kan leiden tot uitval. Bij de specialisten is dit meestal het geval omdat zij en hun werkgever nog geen of onvoldoende zicht hebben op hun beperking. Begrensd verzuimen vaker omdat zij moeite hebben met de verplichtingen van werk en dit leidt uiteindelijk tot uitval. Bij de zelfredzamen leidt verzuim niet tot uitval.

Een stabiele woonsituatie draagt bij aan duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Met name begrensd maar ook gezelschapsspelers en specialisten hebben hier ondersteuning bij nodig.

In dit onderzoek hebben we geen Wajong'ers gesproken bij wie problemen

met vervoer hebben geleid tot uitval. Voor wat betreft de houding van de omgeving moeten we concluderen dat we hierover in dit onderzoek slechts beperkt uitspraken kunnen doen. Jobcoaches geven aan dat de omgeving wel degelijk een belangrijke rol speelt, maar concrete voorbeelden hiervan hebben we niet.



## 8 **SAMENVATTING EN CONCLUSIE: SUCCES- EN RISICOFACTOREN VOOR BEHOUD VAN WERK**

### 8.1 **Opzet van het onderzoek**

De afgelopen jaren is het aantal jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering sterk toegenomen. De instroom is ten opzichte van 2002 met veertig procent gestegen. Het percentage werkende Wajong'ers is laag, terwijl de uitval hoog is. Naar de achtergronden van deze uitval is nog nauwelijks onderzoek gedaan. Dit was de reden voor de vakcentrale FNV om onderzoek te laten uitvoeren naar uitval van regulier werkende Wajong'ers. FNV heeft hiervoor subsidie ontvangen van Stichting Instituut Gak. Het doel van het onderzoek is enerzijds inzicht te verkrijgen in de achtergronden van uitval. Anderzijds heeft het onderzoek een praktische handreiking voor de werkvloer opgeleverd om uitval van Wajong'ers te kunnen voorkomen.

De probleemstelling van het onderzoek luidt:

*Welke problemen komen werkende Wajong'ers die bij reguliere werkgevers uitvallen tegen en hoe kan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie van deze groep worden vergroot?*

Voor het onderzoek zijn veertig Wajong'ers en tien jobcoaches van deze Wajong'ers geïnterviewd. In een analysekader hebben we (theoretische) succesfactoren en risico's met betrekking tot het behoud van werk geformuleerd. De hypothesen waren onderverdeeld in de volgende thema's:

- Begeleiding
- Aard en aanpassingen werk
- Attitudes werkvloer
- Werknemersvaardigheden
- Overige factoren

De analyse bestond uit twee fasen. In de eerste fase is per hypothese geprobeerd de hoofdlijnen uit de interviews te distilleren. In de tweede fase is nagegaan of het mogelijk was om verschillende hoofdlijnen in de heterogene groep respondenten te ontdekken. Hieruit kwamen een aantal combinaties naar voren van de kerncompetenties van werknemers waarmee onze responsgroep kon worden getypeerd. We hebben vier typen geformuleerd van de Wajong'er als werknemer: de zelfredzame, de specialist, de gezelschapsspeler en de begrensde. Door te werken met typen was het mogelijk om de samenhang tussen de hypothesen te beschrijven. In paragraaf 8.2 geven we een overzicht van de typen werknemers en vatten we de uitkomsten van de getoetste hypothesen samen.

Op basis van deze uitkomsten werken we in paragraaf 8.3 de typen verder uit, waarbij we aangeven welke functies of werkomgeving het best lijken te passen en welke ondersteuning zij hierbij nodig lijken te hebben. Tot slot geven we in

deze paragraaf per type de belangrijkste succesfactoren aan die van invloed zijn op duurzame arbeidsparticipatie.

## 8.2 Samenvatting typen werknemers en uitkomsten hypothesen

### 8.2.1 Typen werknemers

We onderscheiden vier typen werknemers: de zelfredzamen, de specialisten, de gezelschapsspeler en de begrensden. Elke respondent is ondergebracht onder het voor hem of haar meest dominante type.

#### De zelfredzame

De zelfredzamen zijn in staat te leren van hun ervaringen. Ze kunnen zelfstandig functioneren op de werkvloer en daarbuiten. Ze hebben bestaande functies, hun handelingstempo is hoog en hun werknemersvaardigheden zijn goed ontwikkeld.

De zelfredzamen uit het onderzoek zijn gemiddeld 33 jaar, hebben een fysieke beperking en beschouwen werk als een mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Zij werken zowel in lagere als in hogere functies gemiddeld 20,9 uur per week en werken gemiddeld vijf jaar bij hun huidige werkgever.

#### De specialist

De specialisten zijn in staat om te leren van hun ervaringen op de werkplek. De specialisten willen graag leren, maar hebben moeite met werknemersvaardigheden, zoals werken onder druk en omgaan met onverwachte situaties. Sommige specialisten vinden het moeilijk om samen te werken. Specialist functioneren het best in functies en werkplekken waar structuur is aangebracht. Hun werktempo is over het algemeen vrij hoog. Ze hebben evenwel moeite met focussen en het stellen van prioriteiten. Specialist zijn in staat om zelfstandig te werken, maar ze hebben tijd nodig om zich dingen eigen te maken en hun draai te vinden.

De geïnterviewde specialisten zijn gemiddeld 33 jaar en zij hebben beperkingen zoals ADHD, autisme en angststoornissen. Zij beschouwen werk als een mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen. Zij werken gemiddeld 25,4 uur per week in zowel hogere als lagere functies. Gemiddeld werken zij iets langer dan twee jaar bij hun huidige werkgever.

#### De gezelschapsspeler

De gezelschapsspelers hebben een zeer beperkt lerend vermogen. In een aangepaste omgeving zijn zij in staat simpele taken zelfstandig uit te voeren. Hun handelingstempo is laag. De gezelschapsspelers hebben moeite met de verplichtingen die bij werken horen, bijvoorbeeld dat je niet veel mag kletsen of dat de pauzes kort zijn. Ze moeten ook leren dat er grenzen zijn in de omgang met collega's. Hun collega's of leidinggevenden moeten hen blijven wijzen op bovengenoemde punten.



De gezelschapsspelers die hebben meegedaan aan het onderzoek zijn gemiddeld dertig jaar oud en zij hebben allemaal een verstandelijke handicap. Werken is voor hen vooral een sociale bezigheid. Zij werken gemiddeld 29 uur per week en al vijf jaar bij hun huidige werkgever.

#### **De begrensde**

De begrensden zijn zeer moeilijk in staat om te leren. Het is moeilijk voor de begrensden zich te handhaven op de werkvloer en daarbuiten. Begrensden zijn in staat om bepaalde taken uit te voeren in een aangepaste werkomgeving en in een duidelijke structuur. Het is belangrijk dat het werk van de begrensde geen deadlines of productiepieken heeft, dat de werksituatie voorspelbaar is, het handelingstempo niet te hoog is en samenwerken beperkt is. Begrensden overzien het effect van hun handelen niet en hebben moeite om hun gedrag te controleren.

De geïnterviewde begrensden zijn gemiddeld 26,6 jaar en hebben naast een verstandelijke beperking ook aandoeningen als psychoses of ernstige gedragsproblemen. De begrensden hebben moeite om aan het werk te blijven.

### **8.2.2 Begeleiding**

Als het gaat over begeleiding dan blijken de geïnterviewde Wajong'ers op de een of andere manier baat te hebben bij begeleiding. Voor zelfredzamen is de noodzaak minder groot, zij functioneren prima met collega's die rekening met hen houden en hen af en toe eens helpen. Zelfredzamen kunnen wel baat hebben bij begeleiding om hun beperking te accepteren. Voor de specialisten geldt dat zij baat hebben bij begeleiding op de werkvloer, maar dat zij na verloop van tijd leren zonder begeleiding te functioneren. Hetzelfde geldt voor ondersteuning van maatschappelijk werk of een psycholoog.

De gezelschapsspelers en begrensden hebben vaak behoefte aan langdurige begeleiding op het werk en aan begeleiding op andere terreinen. Zij hebben niet alleen een jobcoach, maar ook vaak een woonbegeleider of maatschappelijk werker nodig om hun leven op orde te houden. Het is daarbij belangrijk dat deze begeleiders met elkaar samenwerken. Op het moment dat dit niet gebeurt, is het risico op uitval groter.

De gezelschapsspelers en begrensden hebben in veel gevallen ook meer hulp of sturing van collega's of leidinggevenden nodig bij zowel de inhoudelijke als sociale kant van het werk. Daarbij gaat het bij de gezelschapsspelers met de juiste begeleiding over het algemeen goed. Wel is in dit onderzoek geconstateerd dat op het moment dat door personeelwisselingen en slechte overdracht de begeleiding wegvalt, het risico op uitval groot is. Bij de begrensden blijft het risico op uitval bestaan, ondanks intensieve begeleiding.

### 8.2.3 Aanpassingen werk

Het aanpassen van de uren is essentieel om het werk te kunnen volhouden. Dit geldt voor alle typen, maar met name voor zelfredzamen. Ook technische aanpassingen dragen bij aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Het vereenvoudigt het uitoefenen van de taken van de zelfredzame.

Kenmerkend voor de specialisten is dat er rekening mee moet worden gehouden dat het werk niet te hoge productiepieken of grote werkdruk bevat. Bij sommige specialisten moet het intensief samenwerken en/of klantcontact tot een minimum worden beperkt. Gebeurt dit niet, dan is de kans op uitval groter.

Typerend voor gezelschapsspelers en begrensden is dat hun taken afgebakend en redelijk eenvoudig moeten zijn. Er moet rekening worden gehouden met een laag handelingstempo en met het feit dat zij tijd nodig hebben om handelingen te leren. Als hier geen rekening mee wordt gehouden, is het risico op uitval groot.

### 8.2.4 Attitudes werkvloer

Kennis en acceptatie van werkgevers en collega's draagt bij aan de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van Wajong'ers. Er zijn wel verschillen tussen de typen werknemers.

Zelfredzamen ervaren weinig problemen als het gaat om kennis en acceptatie van de werkgever als zij de werkgever hierover hebben ingelicht. Een aantal zelfredzamen heeft wel eens bewust over hun beperking gezwegen, maar dit leidde uiteindelijk tot uitval. Zelfredzamen moeten hun collega's af en toe wel helpen herinneren dat zij door hun beperking niet alles kunnen.

De specialisten ervaren iets meer moeilijkheden dan de zelfredzamen. Zij ervaren vaker dat werkgevers geen rekening (blijven) houden met hun beperking. De werkgevers en soms ook de collega's van de gezelschapsspelers en begrensden worden meestal door een jobcoach in gelicht over de beperkingen en mogelijkheden van de Wajong'er. Dit is geen garantie dat zij ook worden geaccepteerd door hun collega's. Een aantal Wajong'ers heeft hiermee vervelende ervaringen.

### 8.2.5 Werknemersvaardigheden

De werknemersvaardigheden van de zelfredzamen zijn goed ontwikkeld en vormen geen risico voor uitval. Voor de andere typen geldt dat één of meer vaardigheden minder sterk zijn ontwikkeld. Het ontbreken van de vaardigheden vergroot het risico op uitval.

Kenmerkend voor de specialisten is, dat pas op latere leeftijd hun beperking is vastgesteld of volledig duidelijk werd. Dit gebrek aan inzicht leidde bij hen vaak tot uitval, omdat zij toen niet wisten onder welke voorwaarden zij in staat

zijn hun werk te behouden. Communicatie over hun beperking draagt in het geval van specialisten bij aan duurzaamheid van hun arbeidsparticipatie.

De gezelschapsspelers zijn beperkt in hun werknemersvaardigheden en inzicht en communicatie. Zij weten vaak niet goed hoe ver zij kunnen gaan in de omgang met collega's en hebben moeite met verplichtingen, zoals op tijd komen. Zij zijn echter wel ontvankelijk voor begeleiding en aansturing. De gezelschapsspelers werken allemaal in een aangepaste omgeving en krijgen begeleiding op de werkvloer. Hierdoor zijn hun beperkte vaardigheden geen belemmering meer voor het behoud van werk

De werknemersvaardigheden van de begrensden zijn zeer beperkt ontwikkeld. Het gebrek aan (de combinatie van) vaardigheden vormt een groot risico op uitval. Zij overschatten hun eigen mogelijkheden, kunnen niet goed omgaan met werkdruk, maken vaak ruzie op het werk en verzuimen vaak.

#### **8.2.6 Overig**

Factoren die samenhangen met functiebeperking en woonsituatie kunnen ook van invloed zijn op de duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Hoger verzuim vanwege een beperking kan leiden tot uitval. Bij de specialisten is dit meestal het geval omdat zij en hun werkgever nog geen of onvoldoende zicht hebben op hun beperking. Begrensden verzuimen vaker omdat zij moeite hebben met de verplichtingen van werk en dit leidt uiteindelijk tot uitval. Bij de zelfredzamen leidt verzuim niet tot uitval.

Een stabiele woonsituatie draagt bij aan de duurzaamheid van arbeidsparticipatie. Een deel van de Wajong'ers heeft hierbij ondersteuning nodig.

In dit onderzoek hebben we geen Wajong'ers gesproken bij wie problemen met vervoer hebben geleid tot uitval. Over de houding van de omgeving kunnen we in dit onderzoek slechts beperkt uitspraken doen. Jobcoaches geven aan dat de omgeving een belangrijke rol speelt, maar concrete voorbeelden hiervan hebben we niet.

### **8.3 Typen werknemers: hun behoefte aan ondersteuning en de succesfactoren voor duurzame arbeidsparticipatie**

In deze paragraaf bundelen we alle informatie en uitkomsten van de getoetste hypothesen. Daarbij geven we per type werknemer inzicht in hun kenmerken en mogelijkheden tot arbeidsparticipatie en hun behoeften aan ondersteuning op de werkvloer en daarbuiten. In de beschrijvingen liggen als het ware de succesfactoren besloten voor duurzame arbeidsparticipatie. Per type geven

we de factoren weer die op hen van toepassing zijn. Wanneer deze factoren ontbreken bij de Wajong'ers, dan vergroot dit het risico op uitval.

### 8.3.1 Zelfredzame

De zelfredzamen zijn in staat te leren van hun ervaringen. Ze hebben een redelijk tot hoog opleidingsniveau. Ze kunnen zelfstandig functioneren op de werkvloer en daarbuiten. Ze zijn in staat hun eigen weg te vinden, maar dit gaat wel vaak gepaard met vallen en opstaan. Ze hebben bestaande functies en hun werknemersvaardigheden zijn goed ontwikkeld. Bijna alle zelfredzamen kunnen slechts een beperkt aantal uren per week werken. Daarnaast maakt een deel van de zelfredzamen gebruik van hulpmiddelen en fysieke aanpassingen van de werkplek.

Werk is voor de zelfredzamen een manier om zich te ontwikkelen, ze willen hun capaciteiten inzetten. De zelfredzamen weten wat ze kunnen, het zijn harde werkers. Wel is een valkuil dat ze vaak te veel van zichzelf eisen. Het verzuim is laag, vaak halen ze in eigen tijd eventuele ziekte dagen in. Een deel van de zelfredzamen heeft er moeite mee dat zij minder verdienen, maar hetzelfde doen als 'gezonde' werknemers.

De zelfredzame is goed in staat om ondersteuning van zijn omgeving te organiseren. De balans tussen werk en privé is redelijk stabiel. Wijzigingen in de gezondheid of wegvallen van ondersteuning uit de omgeving kunnen deze balans evenwel verstoren. De zelfredzame moet een behoorlijke inspanning leveren om de boel op de rails te houden, maar slaagt hier meestal wel in.

#### *Type ondersteuning*

De zelfredzamen hebben alleen in het begin van hun arbeidsloopbaan begeleiding nodig. De begeleiding is gericht op acceptatie van hun beperking, toegang tot hulpmiddelen, het vinden van een baan en coaching bij organiseren van de juiste aanpassingen, omgaan met gevoelens van onzekerheid en om eventuele weerstand op de werkvloer het hoofd te bieden.

#### *Succesfactoren*

- Begeleiding bij acceptatie van de beperking, het vinden van een baan, organiseren van technische aanpassingen, omgaan met weerstand op de werkvloer.
- Inzicht en acceptatie beperkingen en mogelijkheden.
- Doorzettingsvermogen Wajong'er.
- Aanpassen uren.
- Werkgever en collega's inlichten over mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren.
- Kennis en informatie over technische aanpassingen en technische aanpassingen op de werkvloer.

### 8.3.2 Specialist

De specialisten zijn in staat om te leren van hun ervaringen op de werkplek. Ze hebben de potentie om een middelbare tot hoge opleiding te volgen, maar het risico dat zij voortijdig uitvallen is groot. De specialisten willen graag leren, maar het ontbreekt hen aan een aantal werknemersvaardigheden, zoals werken onder druk en omgaan met onverwachte situaties. Sommige specialisten vinden het moeilijk om samen te werken.

Specialisten functioneren het best in functies en werkplekken waar structuur is aangebracht. Voor sommige specialisten is het belangrijk dat intensief samenwerken of klantcontacten tot een minimum zijn teruggebracht. Hun werktempo is in het algemeen vrij hoog. Na een rustige opbouw en intensieve begeleiding en bij gelijkblijvende omstandigheden zijn de specialisten in staat om zelfstandig te werken. Dit kan een tijd goed gaan, maar er zullen altijd momenten zijn dat de specialist terugvalt en tijdelijk extra ondersteuning nodig heeft.

Werk is een manier voor de specialisten om zich te ontwikkelen, ze willen hun capaciteiten inzetten. Ze hebben echter moeite met focussen en het stellen van prioriteiten. Daarom hebben ze tijd nodig om zich dingen eigen te maken en hun draai te vinden. Het is moeilijk voor de specialisten om uitdagend 'specialistisch' werk te vinden, waarbij ze alleen hoeven te doen waar ze goed in zijn. Veel specialisten moeten dan ook accepteren dat ze geen uitdagend werk kunnen verrichten, omdat dit werkzaamheden impliceert die zij niet aankunnen. Ze vinden het moeilijk om dit te accepteren, maar ze weten dat dit het beste voor hen is.

Het verzuim van de specialisten is laag. Maar er moet rekening gehouden worden met perioden van terugval waarbij (gedeeltelijk) verzuim nodig is voor de specialist om te herstellen.

Het is niet vanzelfsprekend voor de specialist om ondersteuning van zijn omgeving te organiseren. Wanneer er in de privésfeer van de specialist problemen zijn, dan heeft dat direct effect op zijn functioneren op de werkvloer.

#### *Type ondersteuning*

De specialisten hebben begeleiding nodig om een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Zij hebben begeleiding nodig om structuur aan te brengen in hun werk. Daarbij is het belangrijk dat zij leren prioriteiten te stellen. Sommige specialisten hebben eveneens begeleiding nodig bij contacten met collega's en klanten. Daarnaast heeft de specialist begeleiding nodig om ook structuur in zijn privéleven aan te brengen en te (onder)houden. Voor alle vormen van begeleiding geldt dat dit in de loop der tijd kan worden afgebouwd. Het is echter belangrijk dat zij ondersteuning krijgen wanneer zij tijdelijk terugvallen.

#### *Succesfactoren*

- Begeleiding bij acceptatie van de beperking, leren structuur aanbrengen op de werkvloer en thuis, leren omgaan met werkdruk en onverwachte situaties, vinden van een baan, omgaan met weerstand op de werkvloer.
- Inzicht en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden.
- Proeftijd/stage.
- Uren aanpassen met aandacht voor regelmaat en voldoende hersteltijd.
- Werkgever houdt rekening met tijdelijke terugval.
- Werkgever en collega's inlichten over mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren (eventueel met begeleiding jobcoach).
- Doorzettingsvermogen Wajong'er.

### **8.3.3 Gezelschapsspeler**

De gezelschapsspeler heeft een zeer beperkt lerend vermogen. Ze hebben meestal geen startkwalificatie. In een aangepaste omgeving zijn zij in staat om simpele taken uit te voeren. Zij kunnen deze redelijk zelfstandig uitvoeren. Werk is voor de gezelschapsspeler vooral een sociale bezigheid. Ze willen graag iets doen en zijn tevreden als het gezellig is op de werkvloer. Hun handelingstempo is laag. De gezelschapsspeler heeft moeite met de verplichtingen van werk, bijvoorbeeld dat je niet zo veel mag kletsen en dat de pauzes kort zijn. Hij moet ook leren dat er grenzen zijn in de omgang met collega's. De gezelschapsspeler vindt het moeilijk om werk en privé te scheiden. Zijn collega's of leidinggevenden moeten hem geregeld wijzen op bovengenoemde punten. Ze hebben verder vaak hulp nodig bij dingen als vakantie aanvragen en bij financiële zaken.

De meeste gezelschapsspelers hebben weinig ziekteverzuim en vinden het leuk om naar het werk te gaan. De gezelschapsspeler is snel van slag als er in zijn persoonlijke omgeving iets verandert. Dit heeft direct effect op zijn functioneren op de werkvloer.

#### *Voorwaarden functies en type ondersteuning*

De gezelschapsspelers hebben een aangepaste werkplek nodig en hun taken moeten redelijk eenvoudig zijn. Ze hebben hulp nodig om een werkplek te vinden. Ook hebben ze begeleiding nodig om de taken eigen te maken. De gezelschapsspeler kan na een langere inwerkperiode in principe de taken zelfstandig uitvoeren, maar het is belangrijk dat hij blijvend positieve aandacht krijgt. Bovendien zijn het werktempo en de omgang met collega's een blijvend aandachtspunt. Begeleiding door een jobcoach en op de werkvloer is voor de gezelschapsspeler noodzakelijk en permanent.

De gezelschapsspeler kan zelfstandig wonen, maar heeft hierbij meestal begeleiding nodig. Vaak gaat het om zaken als financiën en ondersteuning bij het op orde houden van het huishouden.

#### *Succesfactoren*

- Concrete taakomschrijving waarbij rekening wordt gehouden met lagere productiviteit.
- Permanente inzet jobcoach voor begeleiding op de werkvloer en inlichten werkgever en collega's over mogelijkheden en beperkingen Wajong'er.
- Permanente begeleiding op de werkvloer.
- Continuïteit op de werkvloer (vaste collega's en leidinggevende) en goede overdracht bij wisselingen.
- Ondersteuning bij scheiding privé en werk.
- Ondersteuning bij (zelfstandig) wonen.
- Afstemming tussen de verschillende typen begeleiding.
- Positieve instelling en doorzettingsvermogen Wajong'er.

### **8.3.4 Begrensde**

De begrensden zijn zeer moeilijk in staat om te leren. Ze zijn aan verschillende opleidingen begonnen maar vallen steeds uit. Er zijn ook begrensden die vanwege hun verstandelijk vermogen niet verder komen dan vso of praktijkonderwijs. Het is moeilijk voor de begrensde zich te handhaven op de werkvloer en daarbuiten. Alleen met intensieve ondersteuning op het gebied van psychische problemen en/of gedragsproblemen, een aangepaste werkomgeving en duidelijke structuur zijn begrensden in staat bepaalde taken uit te voeren. Het is belangrijk dat het werk van de begrensde geen deadlines of productiepieken heeft, dat de werksituatie voorspelbaar is, het handelingstempo niet te hoog is en samenwerken beperkt is.

Begrensden veranderen snel van gedachten. In principe willen ze graag werken om bezig te zijn en sommige begrensden willen ook graag leren. Tegelijkertijd hebben ze snel genoeg van werken en gooien ze het bijltje erbij neer. Begrensden overzien het effect van hun handelen niet en hebben moeite om hun gedrag te controleren. Het verzuim van de begrensde is hoog. Begrensden hebben vaak problemen op andere vlakken, zoals gokverslaving en schulden.

#### *Voorwaarden functie en type ondersteuning*

De begrensden hebben een aangepaste werkplek nodig met een duidelijke structuur en waarin prikkels als werkdruk en onverwachte situaties zo veel mogelijk zijn uitgesloten. De begrensde heeft structureel begeleiding nodig, zowel op de werkvloer als bij psychische problemen en/of gedragsproblemen en bij wonen. Met intensieve begeleiding en een aangepaste werkplek zijn begrensden in staat om werkzaamheden en taken uit te voeren.

#### *Succesfactoren*

- Concrete taakomschrijving waarbij rekening wordt gehouden met lagere productiviteit.
- Permanente inzet jobcoach voor begeleiding op de werkvloer en inlichten werkgever en collega's over mogelijkheden en beperkingen Wajong'er.

- Permanente begeleiding op de werkvloer met speciale aandacht voor gedrag(sproblemen).
- Continuïteit op de werkvloer (vaste collega's en leidinggevende) en goede overdracht bij wisselingen.
- Intensieve begeleiding bij wonen en gedragsproblemen.
- Afstemming tussen de verschillende type begeleiding.



## LITERATUUR

Aarts, L., C. van Hout, C. Thijs en K. Visscher (april 2008) *Evaluatie jobcoaching*, Den Haag: APE.

*Analyse Wajong en werk* (april 2008), Raad voor werk en Inkomen.

Bakker, R.C. e.a. (maart 2008) *Hobbels en Kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*, Zoetermeer: Research voor Beleid.

Berendsen, E., H. Havinga en M. Stoutjesdijk (mei 2008) *Kenniscahier 08-01, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, Amsterdam: UWV.

Brukman, M. e.a. (februari 2008) *Werk moet lonen, Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan.

Genabeek, J. e.a. (2008) *Scholing en arbeidsintegratie van Wajongers met ernstige scholingsbelemmeringen: volumeontwikkelingen en effectiviteit*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Kok, L. en P. Hop (april 2008) *In en uit de Wajong. Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk*. Den Haag: SEO i.o.v. RWI.

Nederlands WHO-FIC Collaborating Centre, RIVM, (2002) *'Nederlandse vertaling van de 'international Classification of Functioning, Disability and Health'*. Bilthoven.

Paul, J. (april 2008) *Organisatienetwerken rond jongeren met een arbeidshandicap of beperking*, Nieuwegein: Kenniscentrum Crossover.

Reijenga, F. en R. Prins (april 2008) *Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. Onderzoek naar leerpunten uit de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008)*, Leiden: Astri.

RIVM, Brochure *De ICF, een classificatie voor het beschrijven van het functioneren van mensen inclusief factoren die op dat functioneren van invloed zijn*.





## BIJLAGEN



## BIJLAGE 1

### Onderzoeksvragen

#### *Achtergrondkenmerken*

1. Welke verschillen zijn er tussen de werkende en uitgevallen Wajong'ers in dit onderzoek als het gaat om kenmerken als leeftijd, opleiding en de aard en ernst van de beperking?

#### *Type werk en eisen*

2. Wat voor soort werk hebben de Wajong'ers die uitvallen gedaan?
3. Welke eisen worden of werden aan hen gesteld?
4. Welke verschillen zijn er tussen Wajong'ers die wel en niet uitvallen in de eisen die aan hen worden gesteld?

#### *Ondersteuning op de werkplek*

5. Wat voor soort ondersteuning krijgen werkende Wajong'ers op de werkplek?
6. Welke verschillen zijn er tussen Wajong'ers die wel en niet uitvallen in het type ondersteuning dat zij krijgen?
7. Welke verschillen zijn er tussen Wajong'ers die wel en niet uitvallen in de mate van ondersteuning die zij krijgen?

#### *Veranderingen*

7. Welke veranderingen doen zich voor gedurende de tijd dat een Wajong'er in dienst is? (Te denken valt aan mate van ondersteuning, werkdruk, type werkzaamheden, productiviteitseisen, onderlinge verhoudingen op de werkplek, et cetera.)
8. Welke verschillen zijn er op dit punt tussen Wajong'ers die uitvallen en Wajong'ers die blijven werken?

#### *Knelpunten en oplossingen*

9. Welke knelpunten ervaren Wajong'ers bij het behouden van werk?
10. Welke oplossingen dragen Wajong'ers en jobcoaches aan om werk te kunnen behouden?
11. Wat zijn in de praktijk succesfactoren voor het behouden van werk?



## BIJLAGE 2

### Analysekader

Het analysekader is gemaakt op basis van een gestandaardiseerd begrippenapparaat voor het beschrijven van het menselijk functioneren en de problemen die daarin kunnen optreden, kennis van de wet- en regelgeving en informatie uit eerder uitgevoerde onderzoeken op het terrein van de Wajong. Een literatuurlijst is in de bijlage van deze notitie opgenomen. Het analysekader is in feite de uitkomst van een speurtocht naar de factoren die van invloed zijn op de duurzaamheid van werkende Wajongers. Het is daarmee nog niet uitontwikkeld.

Het doel van het analysekader is het onderzoek richting te geven en handvatten te bieden bij het opstellen van de itemlijsten voor de interviews met Wajongers en jobcoaches. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer inzicht in de knelpunten, oplossingen en succesfactoren voor het behouden van werk.

#### ICF

Centraal uitgangspunt in ons analysekader is de '*International Classification of Functioning, Disability and Health*' (ICF<sup>21</sup>). Dit is een gestandaardiseerd begrippenkader dat het mogelijk maakt om op systematische wijze het functioneren van mensen in kaart te brengen. Daarnaast geeft het richting aan het beschrijven van de (eventuele) problemen die mensen in het functioneren ervaren en de factoren die op het functioneren van invloed zijn. Dit model wordt onder andere gebruikt door verzekeringsartsen en de belastingdienst.

Met de ICF kan iemands functioneren worden beschreven vanuit drie verschillende perspectieven:

- Het perspectief van de mens als organisme, als 'lichaam' (functies en anatomische eigenschappen), waarin zich stoornissen kunnen voordoen;
- Het perspectief van het menselijk handelen, het niveau van de activiteiten waarop beperkingen aanwezig kunnen zijn;
- Het perspectief van participatie, waarop sprake kan zijn van participatieproblemen, dat wil zeggen problemen met het deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Wat precies wordt bedoeld met de verschillende begrippen is uitgewerkt in onderstaand begrippenkader.

---

<sup>21</sup> De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) heeft in 2001 de ICF gepubliceerd. De ICF is in 2002 vertaald door RIVM.

### Begrippenkader ICF\*

*Funcities* zijn de fysiologische en mentale eigenschappen van het menselijk organisme. Grofweg gezegd is de functie van het oor het horen, de functie van de hersenen het denken en de functie van de spieren het leveren van spierkracht om bewegingen te maken.

Met *anatomische eigenschappen* wordt bedoeld de positie, aanwezigheid, vorm en continuïteit van onderdelen van het menselijk lichaam. In bovenstaande voorbeelden zijn dat bijvoorbeeld de vorm van (onderdelen van) het oor, de vorm en positie van de (delen van de) hersenen, en de dikte of aanhechtingsplaats van een spier.

*Stoornissen* zijn afwijkingen in of verlies van functies of anatomische eigenschappen. Stoornissen van het oor zijn bijvoorbeeld: het niet meer kunnen horen of een gat in het trommelflies; vermindering van het denkvermogen en het geheugen of een laesie in de hersenen; stoornissen van een spier: verminderde spierkracht of een gescheurde spier.

*Activiteiten* zijn onderdelen van iemands handelen. Voorbeelden zijn: zitten, schoonmaken, boodschappen formuleren en nemen van beslissingen. Zijn er problemen met het uitvoeren van een activiteit, dan spreekt men van een beperking.

*Beperkingen* zijn moeilijkheden die iemand heeft met het uitvoeren van activiteiten. Voorbeelden zijn: alleen op een aangepaste stoel kunnen zitten, het schoonmaken niet lang genoeg kunnen volhouden of het in complexe situaties niet goed kunnen nemen van beslissingen.

*Participatie* betreft iemands deelname aan het maatschappelijk leven. Voorbeelden zijn: deelnemen aan het verkeer, een eigen huishouden hebben, in het openbaar spreken, een (betaalde) baan hebben en houden.

*Participatieproblemen* zijn problemen die iemand heeft met het deelnemen aan het maatschappelijk leven. Voorbeelden zijn: niet van het openbaar vervoer gebruik kunnen maken vanwege ontoegankelijkheid (te ver weg of niet binnen kunnen komen), geen eigen huishouden mogen of kunnen hebben vanwege regelgeving of normen en waarden van de sociale omgeving, niet in het openbaar mogen spreken (belemmeringen in de vrije meningsuiting) of niet er in slagen een (betaalde) baan te houden (door eigen onvermogen of stigma). Participatieproblemen impliceren niet per definitie een beperking. Wel is er sprake van een nadrukkelijke aanwezigheid of afwezigheid (invloed) van een omgevingsfactor.

*Externe factoren* zijn iemands fysieke en sociale omgeving. Voorbeelden zijn: het huis waarin men woont, de aanwezigheid van hulpmiddelen, de werkomgeving, de kwaliteit van de buitenlucht, vrienden, sociale normen en geldende wetten. Externe factoren kunnen het functioneren van een persoon positief of negatief beïnvloeden.

*Persoonlijke factoren* bestaan uit kenmerken van het individu die geen deel uitmaken van de functionele gezondheidstoestand. Deze zijn wel opgenomen in het ICF-schema maar dit is niet uitgewerkt tot een lijst of classificatie.

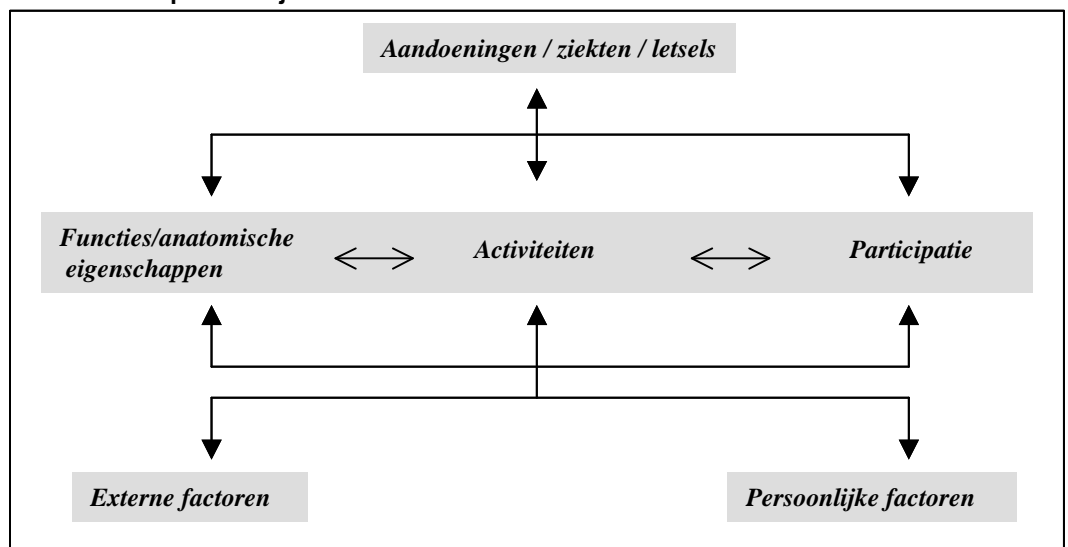
\* Bron: RIVM, Brochure *De ICF, een classificatie voor het beschrijven van het functioneren van mensen inclusief factoren die op dat functioneren van invloed zijn*.

Het ICF-model maakt inzichtelijk dat verschillende aspecten van invloed zijn op het functioneren van mensen. Ook laat het model zien dat er sprake is van een wisselwerking tussen deze aspecten, een complexe relatie tussen een aandoening of ziekte enerzijds en de externe en persoonlijke factoren anderzijds. Hoe deze wisselwerking eruit ziet is zichtbaar in figuur 1. Het



model maakt verder inzichtelijk dat de wisselwerking niet één richting op wijst, maar dat deze in beide richtingen plaatsvindt. Zo kan iemand beperkingen hebben zonder dat dit participatieproblemen oplevert, maar ook andersom. En kunnen bijvoorbeeld verschillen in omgeving een heel andere uitwerking hebben op personen met overeenkomstige functionele gezondheidstoestand. De complexe wisselwerking betekent ook dat een interventie op één aspect veranderingen teweeg kan brengen op daaraan gerelateerde aspecten of factoren.

**Figuur B2.1 Wisselwerking verschillende aspecten van de gezondheidstoestand en externe en persoonlijke factoren**



Het onderzoek richt zich op een specifieke vorm van participatie, namelijk arbeidsparticipatie. In het ICF-model worden binnen participatie verschillende domeinen onderscheiden. Deze domeinen kunnen van invloed zijn op het functioneren op de werkvloer:

- Leren en toepassen van kennis;
- Algemene taken en eisen;
- Communicatie;
- Mobiliteit;
- Zelfverzorging;
- Huishouden;
- Tussenmenselijke interacties en relaties;
- Belangrijke levensgebieden;
- Maatschappelijk, sociaal en burgerlijk leven.

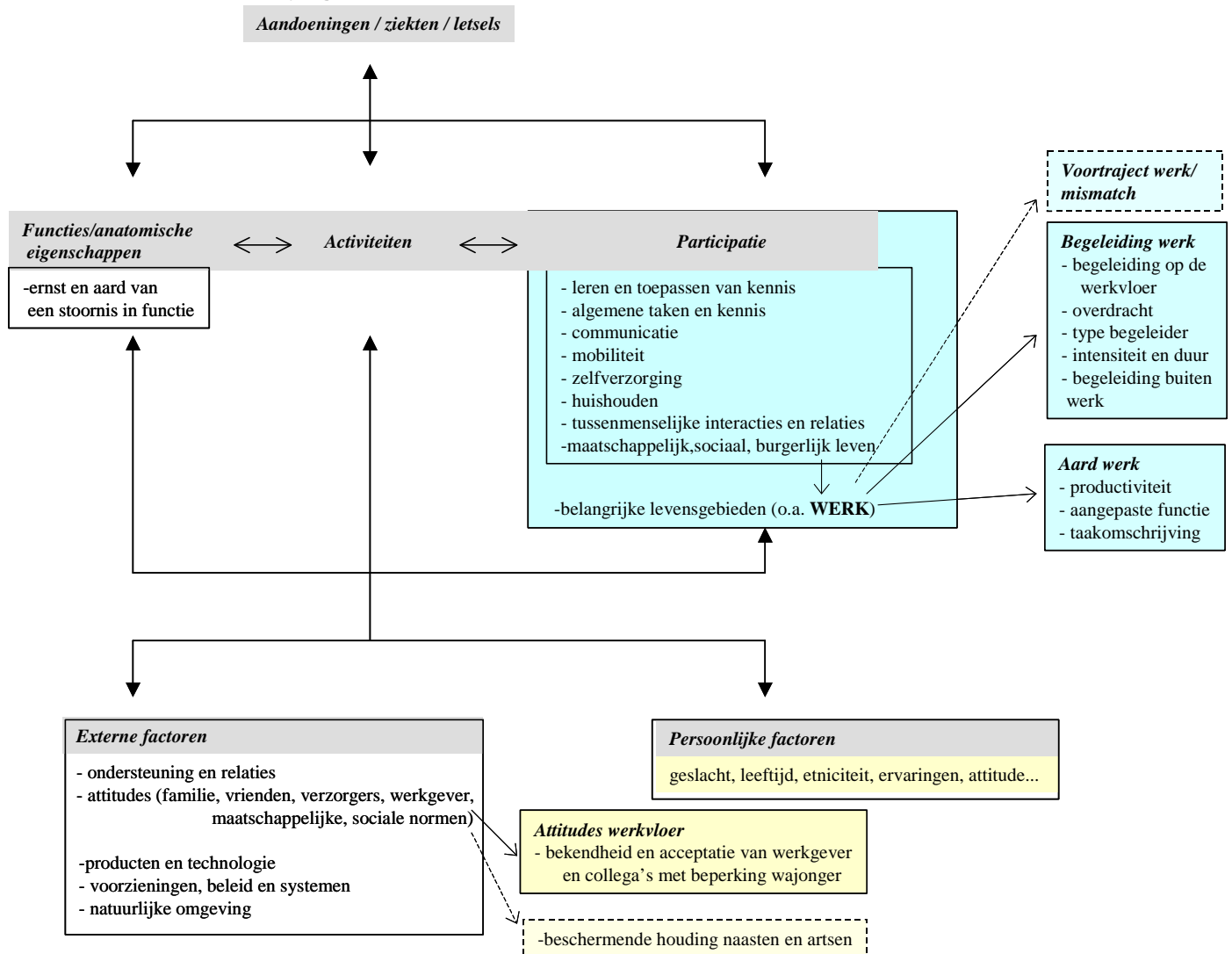
Werk valt binnen dit model in het domein 'belangrijke levensgebieden'. Dit is verder onderverdeeld in:

- Werkend leren;
- Verwerven, behouden en beëindigen van werk;
- Betaald werk;

- Onbetaald werk;
- Beroep en werk, anders gespecificeerd en niet gespecificeerd.

Wij hebben dit domein verder uitgewerkt, waarbij we onderscheid maken tussen het voortraject, de aard van het werk en de werkzaamheden en de begeleiding. Tevens hebben we de externe factoren aangevuld met attitudes op de werkvloer en de beschermende houding van naasten en artsen. Factoren die, ons inziens, met name van invloed zijn op het wel of niet aangaan van betaald werk en minder op het behouden van werk, zijn met stippellijnen omkaderd. In figuur B2.2 hebben we, zover bekend, alle factoren die van invloed kunnen zijn op de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van Wajong'ers in kaart gebracht.

**Figuur B2.2 Factoren van invloed op duurzaamheid arbeidsparticipatie Wajong'ers**



### *Hypothesen*

De volgende stap in ons analysekader is een verdere uitwerking van de aspecten participatie, externe factoren en persoonlijke factoren, in termen van (theoretische) succesfactoren en risico's met betrekking tot het behoud van werk. Deze risico's en succesfactoren zijn op te vatten als hypothesen die in het onderzoek worden getoetst.

Om inzichtelijk te houden welke plaats deze hypothesen in het ICF model hebben, is in de tweede kolom een verwijzing naar het ICF-model opgenomen.

**Tabel B2.1 Succes- en risicofactoren voor duurzaamheid arbeidsparticipatie Wajong'ers**

Factoren	ICF	Succes	Risico
<b>Begeleiding werk</b>	<i>A8: LG\Beroep &amp; werk<sup>a</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warme overdracht begeleider school – begeleider vanuit UWV</li> <li>• Zelfde begeleider school en werk</li> <li>• Intensieve begeleiding gedurende langere tijd</li> <li>• Begeleiding door collega of leidinggevende op de werkvloer</li> <li>• Overdracht van begeleiding bij personeelwisseling</li> <li>• Begeleiding op terreinen buiten werk</li> <li>• Begeleiding bij praktische zaken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatieverlies bij overgang van school naar werk</li> <li>• Afname aantal uren begeleiding na verloop van tijd</li> <li>• Geen of onvoldoende begeleiding op de werkvloer door collega's of direct leidinggevende</li> <li>• Begeleider heeft geen zicht op situatie buiten werk</li> <li>• Wajong'er houdt coaching buiten werk</li> </ul>
<b>Aard en aanpassingen werk</b>	<i>A8: LG\Beroep &amp; werk<sup>a</sup></i>  <i>EF1: Technologie<sup>b</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Functie aangepast aan mogelijkheden Wajong'er</li> <li>• Aanpassen van uren</li> <li>• Technische aanpassing op maat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt geen rekening houden met verminderde productiviteit of benodigde aanpassingen</li> <li>• Er is geen duidelijk afgebakende taakomschrijving</li> <li>• De benodigde technische aanpassingen ontbreken</li> </ul>
<b>Attitudes werkvloer</b>	<i>Specificatie van EF</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er door werkgever</li> <li>• Kennis en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er door collega's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onvoldoende kennis en acceptatie door werkgever van beperkingen en mogelijkheden Wajong en Wajong'er</li> <li>• Collega's zijn niet op de hoogte van het feit dat collega Wajong'er is en/of hebben onvoldoende kennis</li> <li>• Onvoldoende acceptatie door collega's</li> </ul>
<b>Werknemers-vaardigheden</b>	<i>A8: LG\Opleiding<sup>c</sup></i> <i>P + A3: Communicatie<sup>d</sup></i>  <i>A2: Taken en eisen<sup>e</sup></i>  <i>Specificatie van A7: Interacties<sup>f</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op praktijk gerichte opleiding</li> <li>• Inzicht in eigen mogelijkheden in beperkingen (reëel beeld)</li> <li>• In staat om zelf te communiceren over eigen mogelijkheden en beperkingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen startkwalificatie</li> <li>• Discrepancie perceptie Wajong'er en perceptie werkgever/collega's</li> <li>• Niet kunnen omgaan met productiepieken, deadlines en onverwachte situaties</li> <li>• Moeite met sociale aspecten en verplichtingen van werk</li> </ul>
<b>Functie-beperking</b>	<i>Functies</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaker verzuim door beperking</li> <li>• Geleidelijk minder belastbaar door progressieve ziekte</li> </ul>
<b>Persoonlijke situatie</b>	<i>A6: Huishouden<sup>g</sup></i>  <i>A4: Mobiliteit<sup>h</sup></i> <i>EF3: Ondersteuning relaties<sup>i</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een stabiele woonsituatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verandering in woonsituatie</li> <li>• Grote afstand woon-werk (hoge kosten en zware belasting Wajong'er)</li> <li>• Beschermende houding naasten en artsen</li> </ul>

a) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 8 belangrijke levensgebieden\ beroep en werk

b) Externe Factoren\hoofdstuk 1 Producten en technologie

c) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 8 belangrijke levensgebieden\ opleiding

d) Persoonlijke factoren en Activiteiten en participatie\hoofdstuk 3 communicatie

e) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 2 algemene taken en eisen

f) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 7 tussenmenselijke interacties en relaties

g) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 6 huishouden

h) Activiteiten en participatie\hoofdstuk 4 Mobiliteit

i) Externe factoren\hoofdstuk 3 ondersteuning en relaties

Het analysekader inclusief hypothesen is een leidraad voor de gesprekken met Wajong'ers en jobcoaches. Voor een goede voorbereiding op deze gesprekken hebben we uitgebreide itemlijsten opgesteld.

