



# Methodebeschrijving

## Begeleid Werken - een individuele, vraaggerichte benadering

Databank Effectieve sociale interventies



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling





**Deze methodebeschrijving is gemaakt door:**

Paul Duijvestijn  
DSP-groep  
[pduijvestijn@dsp-groep.nl](mailto:pduijvestijn@dsp-groep.nl)

Datum: oktober 2012

Deze methodebeschrijving is mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Het werkblad dat gebruikt is voor het maken van deze methodebeschrijving, is deels gebaseerd op het Werkblad beschrijving interventie van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het RIVM.





# Inhoudsopgave

---

<b>Inleiding: leeswijzer</b>	<b>05</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>07</b>
<b>1. Beschrijving methode</b>	<b>11</b>
1.1 Probleemomschrijving	11
1.2 Doel van de methode	12
1.3 Doelgroep van de methode	12
1.4 Indicaties en contra-indicaties	13
1.5 Aanpak	14
1.6 Materiaal	15
1.7 Uitvoerende organisaties	15
1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder	16
1.9 Overige randvoorwaarden	18
1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies	19
1.11 Contactgegevens ontwikkelaar	21
<b>2. Onderbouwing</b>	<b>22</b>
2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode	22
2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak	23
<b>3. Onderzoek naar praktijkervaringen</b>	<b>26</b>
3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder	27
3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger	29
3.3 Praktijkvoorbeeld	30
<b>4. Effectonderzoek</b>	<b>32</b>
4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit	32
4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit	33
<b>5. Conclusies</b>	<b>36</b>
5.1 Samenvatting werkzame elementen	36
5.2 Samenvatting effectonderzoek	36
<b>6. Verantwoording</b>	<b>38</b>
6.1 Zoeken en selecteren van literatuur	38
6.2 Literatuur	39
Bijlage 1: Toelichting effectonderzoek	41
Bijlage 2: Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken	43
Bijlage 3: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken <i>Evaluatie jobcoaching. Eindrapport</i>	45
Bijlage 4: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken	





	<i>An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment</i>	50
Bijlage 5:	Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken	56
	<i>Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Basisrapport SCION-I en II. Bevindingen na 30 maanden follow-up</i>	





## Inleiding: leeswijzer

---

Professionals en burgers worden in de sociale sector geconfronteerd met een wirwar aan informatie waar ze een weg in moeten vinden. Die informatie is vaak versnipperd en daardoor weinig toegankelijk. In de *Databank Effectieve sociale Interventies* brengen wij methoden waarmee in de sociale sector gewerkt wordt, bij elkaar. De methodebeschrijvingen geven een zo volledig mogelijk beeld van alle beschikbare informatie over een methode. Als hulpverlener, actief burger of vrijwilliger kunt u hiermee vaststellen of de methode geschikt is voor de situatie waarin u of uw organisatie iets wil doen. Als gemeente kunt u zich op de hoogte stellen van de methoden die er zijn en wat er bekend is over de effectiviteit. Op basis daarvan kunt u met organisaties in uw gemeente in gesprek gaan over de inzet van deze methoden. Indien u besluit om met de methode aan de slag te gaan, verwijzen we u naar de ontwikkelaar voor het handboek en eventuele andere beschikbare materialen.

De methodebeschrijving is opgebouwd langs vier lijnen. Onderdeel 1 van dit document beschrijft de methode zelf, zoals de doelen, de doelgroep en de aanpak. Onderdeel 2 laat de onderbouwing van de methode zien: de visies, theorieën en wetenschappelijke onderzoeken die de ontwikkelaar heeft gebruikt bij het ontwikkelen van de methode. Onderdeel 3 geeft zicht op de praktijkervaringen van de uitvoerder en de cliënt/burger met de methode. Onderdeel 4 geeft inzicht in wat er wetenschappelijk bekend is over de effectiviteit van de methode.

De methodebeschrijving is in nauwe samenwerking met de ontwikkelaar van de methode tot stand gekomen. Zo levert de ontwikkelaar informatie aan en geeft deze *feedback* op het concept en toestemming voor publicatie. Soms schrijft de ontwikkelaar zelf de methodebeschrijving, dan biedt MOVISIE begeleiding en geeft zij feedback. De methode wordt uitgebreid in kaart gebracht. Dit kan de ontwikkelaar op zijn beurt een impuls geven voor verdere ontwikkeling van de methode. Een methode staat dus niet stil, de methodebeschrijvingen zullen dan ook regelmatig worden herzien.

De methodebeschrijving is gebaseerd op een systematische zoektocht naar informatie. Bij die zoektocht werken de medewerker die de methodebeschrijving maakt en een informatiespecialist van de afdeling kennisstromen van MOVISIE intensief samen. Bij het zoeken van informatie over methoden zijn doorgaans de volgende zoekstrategieën toegepast: het inwinnen van informatie bij de ontwikkelaar, uitvoerende instanties en/of eventuele onderzoekers van de methode, het doorzoeken van Nederlandse en/of internationale databanken, het checken van referenties van reeds gevonden informatiemateriaal en een internet *deskresearch*. De verantwoording van de toegepaste zoekstrategieën is in beknopte zin terug te vinden in onderdeel 6.1. De zoekgeschiedenis is in uitgebreidere vorm vastgelegd in een hiertoe ontwikkelde *flowchart*, die is opgenomen in het archief van MOVISIE. Het relevante gevonden materiaal is terug te vinden in het literatuuroverzicht in onderdeel 6.2.

Bij het effectonderzoek (onderdeel 4) wordt onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit. Een toelichting op dit onderscheid vindt u in bijlage 1. Om de tekst in de methodebeschrijving zelf laagdrempelig te houden, worden de belangrijkste onderzoekskenmerken en resultaten zoveel mogelijk in woorden beschreven. De achterliggende cijfers vindt u in bijlage 3 en verder.





Wij wensen u veel inspiratie bij het lezen van deze methodebeschrijving. Wij hopen dat u zich hiermee een goed beeld kunt vormen van wat deze methode u te bieden heeft.





# Samenvatting

---

## 1. Beschrijving methode

### Doel

Het primaire doel van de methode Begeleid Werken - een Individuele Vraaggerichte Benadering (BW-IVB) is duurzame arbeidsintegratie van mensen met structurele functionele beperkingen, die daardoor een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De methode is erop gericht om deze mensen op een duurzame manier te begeleiden naar en in betaald werk. Betaald werk biedt mensen mogelijkheden om blijvend deel te nemen en bij te dragen aan het maatschappelijk leven, om de regie over het eigen leven te versterken, om hun potentieel te benutten en om zich optimaal te ontplooiën.

### Doelgroep

De doelgroep van BW-IVB bestaat uit mensen (cliënten) met structurele functionele beperkingen van lichamelijke, verstandelijke of psychische aard, die zonder begeleiding de stap naar duurzaam betaald werk niet weten te maken.

### Aanpak

Een jobcoach begeleidt en ondersteunt de cliënt op maat bij het ontdekken van hun kwaliteiten en interesses, het benutten van het eigen netwerk, het vinden van een passende werkplek, het 'on the job' leren van vaardigheden en het scheppen van optimale werkvoorwaarden. Begeleid Werken bestaat uit een aantal vaste stappen: Assessment, Plaatsing, Coaching en Loopbaanbegeleiding. De wijze waarop invulling aan deze stappen wordt gegeven hangt af van de wensen, behoeften en mogelijkheden van de deelnemer in relatie tot (de mogelijkheden en randvoorwaarden in) de context en de sociale omgeving. Dat laatste is specifiek voor de individuele, vraaggerichte benadering van Begeleid Werken, die in deze methodebeschrijving centraal staat. Kenmerkend voor deze benadering is dat er veel nadruk wordt gelegd op de mens achter de cliënt (diens eigenheid, autonomie, intenties en motieven in relatie tot diens context en hulpbronnen) en op zelfontplooiing en zelfregie.

### Materiaal

Het basismateriaal bestaat uit het handboek *Begeleid werken. Trajectontwikkeling op basis van een individuele, vraaggerichte benadering*, geschreven door M. Coenen-Hanegraaf en B. Valkenburg, uitgegeven in 2012 door Uitgeverij Jan van Arkel te Utrecht.

### Uitvoerende organisaties

Begeleid Werken wordt uitgevoerd door professionals van organisaties die beantwoorden aan de erkenningscriteria van het UWV of de SW-bedrijven. Het gaat dan om re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties, sociale werkbedrijven en arbeidsdeskundigen.





### **Ontwikkelaars**

Marianne Coenen-Hanegraaf en Ben Valkenburg

*Contactpersoon*

Marianne Coenen-Hanegraaf

06 250 27 850

[marianne.coenen@tele2.nl](mailto:marianne.coenen@tele2.nl)

## **2. Onderbouwing**

De Amerikanen Wehman & Moon (1988, in: Ketelaars & Van Weeghel, 1994) gelden als grondleggers van Supported Employment oftewel Begeleid Werken. Aanleiding vormden diverse onderzoeken (Gold, Hunter, Bellamy & O'Neill, 1976; Smith, 1985; beide in: Sanders & Wevers, 2005), die aantoonde dat mensen met structurele functionele beperkingen prima in staat kunnen zijn om op een productieve manier te werken. Roetering (1992) maakte in 1992 een Nederlandse bewerking van de Amerikaanse handleiding (Griffin en Grant Revell, 1991). Exemplarisch handelingsonderzoek in zeven pilotprojecten waarin geëxperimenteerd werd met Begeleid Werken, zorgde voor een nadere theoretische onderbouwing en uitwerking van de methode en mondde uit in de individuele, vraaggerichte benadering van Begeleid Werken (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg, Ploeg & Coenen, 1998). Van het eerste handboek over BW-IVB in 1998 verscheen in 2012 een volledig herziene versie (Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012). In de praktijk hangt het van de jobcoach(organisatie) af hoe Begeleid Werken precies wordt ingevuld, maar buiten enkele accentverschillen zijn de stappen die worden doorlopen overal gelijk (Assessment, Plaatsing, Coaching en Loopbaanbegeleiding).

De belangrijkste uitgangspunten van BW-IVB zijn theoretisch onderbouwd. Coenen (1996; in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) en Negt (1971, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) benadrukken vanuit de theorieën van exemplarisch leren en exemplarisch handelingsonderzoek dat deelnemer (cliënt) en begeleider (jobcoach) een gezamenlijk leer-, onderzoeks- en veranderingsproces aangaan. Daarin zoeken zij in wisselwerking met elkaar in de praktijk naar een werkomgeving die aansluit bij en wordt aangepast aan de mogelijkheden, wensen, motieven en interesses van mensen. De structuratietheorie van Giddens (1976, 1979, 1984, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) maakt duidelijk dat en hoe cliënt en werkplek moeten matchen om mensen met een structurele functionele beperking langdurig te motiveren en te laten presteren. De discursieve psychologie van Harre (1979, 1983 en 1994, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) vormt een onderbouwing van het uitgangspunt 'training on the job'. Het uitgangspunt, dat ieder mens leert in en van zijn omgeving en dat de jobcoach daar een mediërende rol in dient te nemen, is ontleend aan de theorie van mediërend leren van Feuerstein (1979, 1991 en 1993, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012). Het cyclisch leermodel en de leerstijltheorie van Kolb (1984, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg) stond tenslotte aan de basis van de individuele en cyclische leerbenadering die wordt bepleit.

## **3. Onderzoek naar praktijkervaringen**

De methode BW-IVB is ontstaan uit en gebaseerd op exemplarisch handelingsonderzoek in zeven pilotprojecten (Coenen-Hanegraaf e.a., 1998; Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012).







Wel zijn er twee onderzoeken verricht naar de ervaringen met Begeleid Werken in algemene zin: Aarts, Van Hout, Thijs & Visscher (2008) en Hoekstra, Sanders, Van den Heuvel, Post & Groothof (2004). Daaruit blijkt dat Begeleid Werken op brede schaal in Nederland wordt toegepast. In 2007 werkten ruim 11.000 mensen met een Begeleid Werken-regeling in betaald werk. Mensen met psychische en verstandelijke beperkingen vormen met elkaar circa driekwart van de deelnemers. Cliënten worden gemiddeld zeven uur per maand begeleid door een jobcoach; dat komt neer op nog geen 6% van de contracttijd (Aarts e.a., 2008). Zowel de begeleidingstijd als de wijze van begeleiding blijkt sterk afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemer (Hoekstra e.a., 2004).

Alle betrokkenen – deelnemers, werkgevers, jobcoaches en opdrachtgevers – vinden Begeleid Werken nuttig en noodzakelijk. Van alle groepen is meer dan 90% enigszins tot zeer tevreden over de aanpak. Tegelijkertijd zijn betrokkenen het er ook over eens dat verbetering mogelijk is op het vlak van deskundigheid van de jobcoach, de match tussen werk en cliënt, administratieve belasting van werkgevers en financiële prikkels voor cliënten (Aarts e.a., 2008).

#### 4. Effectonderzoek

Er is nog geen effectonderzoek naar Begeleid Werken uitgevoerd, niet in Nederland noch internationaal. Nederlands monitoronderzoek van Aarts e.a. (2008), dat zich richt op Begeleid Werken in algemene zin, maakt echter wel aannemelijk dat een grote groep mensen profiteert van Begeleid Werken. Van de circa 10.000 mensen die er jaarlijks gebruik van maken heeft bijna 60% drie tot vier jaar later nog steeds een betaalde baan, hoewel dit veelal een andere baan is dan aan het begin van het traject. Na twee jaar heeft nog maar 30% de eerste baan. Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit van Begeleid Werken kunnen worden afgeleid uit effectonderzoek naar Individual Placement and Support (IPS). IPS geldt namelijk als Begeleid Werken voor een specifieke doelgroep, te weten mensen met ernstige psychische problematiek. Een gerandomiseerde gecontroleerde studie met *follow-up* in Nederland (Van Busschbach, Michon, Van Vugt & Stant, 2011) maakt duidelijk dat IPS beduidend meer mensen met psychische problemen aan betaald werk helpt dan 'care as usual' (44 tegen 25%). Voorts blijkt IPS een positieve invloed te hebben op de psychische gezondheid, zelfwaardering en kwaliteit van leven van mensen met psychische problematiek. Die laatste drie bijeffecten treden evenwel ook op bij andere vormen van arbeidsbegeleiding. De cijfers uit de internationale *review* van Bond, Drake & Becker (2008) zijn nog overtuigender: hieruit blijkt dat 61% van de IPS-deelnemers een reguliere baan vindt tegen 23% van de deelnemers die gebruik maken van andere vormen van arbeidsbegeleiding. Ook werken zij meer uren (44% werkt minimaal 20 uur tegen 14% bij de controlegroepen) en houden zij hun baan langer (22 versus 16 weken).

#### 5. Samenvatting werkzame elementen

- Aansluiten op de eigenheid, wensen, motieven, intenties, zelfopvattingen, leerstijlen, achtergrond, vaardigheden en kennis van het individu.
- Een goede *match* tussen de cliënt als persoon en de werkplek voor wat betreft waarden, normen, betekenissen en hiërarchie, opdat iemands krachten en kwaliteiten optimaal tot





bloei komen.

- Focus op kracht en mogelijkheden van de cliënt in plaats van op diens problemen en beperkingen.
- Oog voor sociale context van cliënt en (leren) gebruiken van het sociale netwerk.
- Een individuele aanpak op maat, die aansluit bij de cliënt in relatie tot de context en sociale omgeving; duur, wijze en volgorde van stappen hierop afstemmen.
- Regie zoveel mogelijk bij de cliënt; de jobcoach in de rol van procesbegeleider.
- Training on the job: verwerving van vaardigheden en leren functioneren in de werksituatie vooral op de werkplek zelf.
- Coaching op de werkplek: het leren functioneren en leren leren van de cliënt en diens omgeving (werkgever, collega's) op de werkvloer.
- Oog voor de driedelige klantrelatie van de professional met cliënt, opdrachtgever en werkgever; komen tot een juiste balans tussen ieders belangen en motieven.
- Begeleiding zo lang als nodig en zo kort als mogelijk.





# 1. Beschrijving methode

Deze methodebeschrijving is primair gebaseerd op de publicatie:

*Begeleid werken. Trajectontwikkeling op basis van een individuele, vraaggerichte benadering*, geschreven door M. Coenen-Hanegraaf en B. Valkenburg, uitgegeven in 2012 door Uitgeverij Jan van Arkel te Utrecht.

Daarnaast zijn, ter aanvulling en actualisatie, ook enkele aanvullende informatiebronnen gebruikt. Waar dat het geval is zijn specifieke verwijzingen opgenomen in de tekst.

## 1.1 Probleemomschrijving

Mensen met structurele functionele lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen participeren onvoldoende op de arbeidsmarkt. Dit doet geen recht aan de mogelijkheden van deze mensen zelf. Doordat ze niet werken, hebben ze minder sociale contacten, minder eigenwaarde en ontwikkelen ze hun talenten minder. Betere benutting van het arbeidspotentieel van deze groep biedt naast integratieve en emancipatoire voordelen op individueel niveau ook economische voordelen op maatschappelijk niveau.

### Omvang van het probleem

De Commissie fundamentele herbezinning Wsw (2009) schat in dat in Nederland iets minder dan 250.000 mensen, die met de juiste ondersteuning wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten, nu vanwege hun beperkingen aan de kant staan. Het gaat daarbij voornamelijk om Wwb- (Wet werk en bijstand), Wajong- (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), WIA- (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) en Wsw- (Wet sociale werkvoorziening) gerechtigden, die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel betaalde arbeid kunnen verrichten. Volgens de ramingen van de Commissie kan genoemd aantal de komende jaren oplopen tot ruim 350.000.

Zie voor meer gedetailleerde informatie het adviesrapport 'Werken naar vermogen' van de Commissie fundamentele herbezinning Wsw (2009) en voor meer actuele cijfers [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) of [www.scp.nl](http://www.scp.nl).

### Oorzaken van het probleem

Er zijn verschillende oorzaken voor de achterblijvende arbeidsdeelname van mensen met ernstige beperkingen. Enerzijds zijn deze mensen zelf soms onvoldoende gericht op het vinden van betaald werk. In hun opvoeding, het (speciaal) onderwijs en binnen zorginstellingen worden zij hier onvoldoende op voorbereid. Bovendien ontvangen zij doorgaans een uitkering, die hun meer veiligheid en zekerheid biedt dan een betaalde baan; het is immers maar de vraag of ze





terugkeren in hun oude regeling als het werken toch niet blijkt te lukken. Anderzijds zijn werkgevers, ondanks een aantal wettelijke stimuleringsmaatregelen, onvoldoende bereid het werk aan te passen aan mensen met structurele beperkingen of ze zien ze de mogelijkheden onvoldoende. Vooral de administratieve rompslomp, de vrees voor financiële risico's en een negatieve beeldvorming weerhouden werkgevers er nu vaak van om mensen met een beperking een werkplek te bieden. Bovendien zijn de verschillende regelingen niet goed op elkaar afgestemd en bevatten ze niet altijd de juiste prikkels om de capaciteiten van mensen tot bloei te laten komen. Dat laatste geldt ook voor de inzet van jobcoaches: hun aanpak houdt niet altijd voldoende rekening met (de eigenheid van) de persoon achter de werkzoekende en met de context (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

## 1.2 Doel van de methode

Het primaire doel van Begeleid Werken is duurzame arbeidsintegratie van mensen met structurele functionele beperkingen, die daardoor een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De methode is erop gericht om deze mensen op een duurzame manier te begeleiden naar en in betaald werk. Betaald werk biedt mensen mogelijkheden om blijvend deel te nemen en bij te dragen aan het maatschappelijk leven, om de regie over het eigen leven te versterken, om hun potentieel te benutten en om zich optimaal te ontplooien. Zie 2.1 en 2.2 voor de empirische en theoretische onderbouwing van deze doelen.

## 1.3 Doelgroep van de methode

### Einddoelgroep

De doelgroep van Begeleid Werken bestaat uit mensen (cliënten) die vanwege structurele functionele beperkingen op lichamelijk, verstandelijk of psychisch vlak een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben. Het gaat om mensen die zonder begeleiding niet in staat zijn de stap naar duurzaam betaald werk te maken.

### Diversiteit

Een belangrijk uitgangspunt van de methode (zie 1.5) is, dat wordt aangesloten op de persoon achter de cliënt in de volle breedte. Om te ontdekken wie de cliënt is en waar diens kracht, mogelijkheden en motor voor het verdere traject zitten, moet er altijd ook oog zijn voor persoonlijke achtergronden. Etniciteit en culturele achtergrond spelen daarbij een belangrijke rol, aangezien waarden, normen, betekenissen en hiërarchie van cliënten hier mede door bepaald worden (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

### Selectie van de doelgroep

Om in aanmerking te komen voor Begeleid Werken door een jobcoach dient een arts van het





UWV vast te stellen dat er sprake is van een structurele functionele beperking. Als dat het geval is, leidt het UWV toe naar een jobcoachorganisatie, die de Begeleid Werken regeling uitvoert. Daarnaast kunnen mensen vanuit de Sociale Werkvoorziening (SW) worden toegeleid naar Begeleid Werken, mits het UWV hen daarvoor heeft geïndiceerd. (Spierenburg, Overmars-Marx & Kole, 2009; [www.kcco.nl](http://www.kcco.nl); Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

#### **1.4 Indicaties en contra-indicaties**

De methode gaat er vanuit dat een groot deel van de mensen met structurele functionele beperkingen tenminste gedeeltelijk kan participeren in betaald werk. De documentatie over de methode bevat geen specifieke indicatie- en contra-indicatiecriteria, anders dan dat deelnemers *niet* participeren in de reguliere arbeidsmarkt vanwege een structurele, functionele beperking. Voor het overige worden de wettelijke kaders en regelingen, die aan verandering onderhevig zijn, gevolgd (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

##### **Wettelijke (contra)-indicaties**

Het UWV en de SW bepalen, als opdrachtgevers, wanneer en voor wie Begeleid Werken is geïndiceerd. Zij leiden potentiële deelnemers toe naar organisaties die de methode uitvoeren, zoals re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties en sociale werkbedrijven. De methode volgt dus de kaders en grenzen van de financieringsregelingen (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

Om voor Begeleid Werken in aanmerking te komen hanteert het UWV per 1 juli 2011 de volgende kaders. In de eerste plaats moet er sprake zijn van een door een verzekeringsarts vast te stellen structurele functionele beperking. Voorts moet iemand minstens 12 uur per week (kunnen) werken met een loonwaarde van tenminste 35% en ten hoogste 100% van het wettelijke minimumloon of daar naartoe kunnen groeien. Onder loonwaarde wordt verstaan: de economische opbrengst die iemand kan leveren ten opzichte van een gezonde gelijke (UWV, 2011).

##### **Financieringskaders van invloed op toepassingswijze van de methode**

De financieringskaders bepalen deels hoe de methode wordt uitgevoerd. Dat heeft invloed op de wijze waarop de methode in de praktijk wordt en kan worden toegepast. Momenteel worden er drie mogelijke begeleidingsregimes gehanteerd: licht, midden en intensief. Voor elk regime geldt een ander aantal begeleidingsuren. In alle regimes wordt in principe uitgegaan van een afbouw in begeleidingsuren, met als streven dat na drie jaar geen coaching meer nodig is (alleen in uitzonderingsgevallen duurt de Begeleid Werken Regeling langer dan drie jaar). Gedurende die drie jaar wordt steeds gekeken hoeveel coaching er nodig is (10%, 6% of 3% van de werkuren). Zie het Protocol Jobcoach van het UWV (2011) voor meer informatie.





## 1.5 Aanpak

### Uitgangspunten

- Individuele benadering: wie is de cliënt en wat kan en wil hij?
- Een goede match tussen cliënt en werksituatie (win-win situatie). Oog voor en benutten van de sociale context.
- Kracht en mogelijkheden centraal.
- Regie zoveel mogelijk bij de cliënt: het moet het (leer)proces van de cliënt zijn of worden, waarin hij of zij zelfstandig keuzes leert maken en deze in eigen handelen vorm geeft. De cliënt moet in staat gesteld en gestimuleerd worden om zijn eigen krachten, kwaliteiten en interesses te ontdekken en te leren op een manier die bij hem of haar past (leren leren). Daar gaat zijn of haar 'motor' immers harder van draaien.
- Oog voor de context: de driedelige klantrelatie van de professional met cliënt, opdrachtgever (UWV, SW) en werkgever is bepalend voor de inhoud en voorwaarden van het traject.
- *Training on the job*: verwerving van vaardigheden dient vooral op de werkplek zelf plaats te vinden.
- Coaching op de werkplek: het leren functioneren en leren leren van de cliënt en diens omgeving (werkgever, collega's) op de werkvloer.
- Begeleiding zo lang als nodig en zo kort als mogelijk.

### Aanpak op maat

De ontwikkelaars benadrukken dat de methode BW-IVB meer is dan een aaneenschakeling van technieken of het simpelweg doorlopen van stappen. Het is een integraal denkmodel; een attitude, geworteld in een emancipatoire visie op mensen die vanwege structurele, functionele beperkingen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Assessment, matching en coaching vormen de drie basiselementen van een continu proces dat cliënt en jobcoach samen doorlopen en waarin het accent steeds meer verschuift van het eerste, via het tweede naar het derde element. Alleen zo kan, in de visie van de ontwikkelaars, een optimale, duurzame match tussen cliënt en werkplek worden gerealiseerd. Het verloop van het traject hangt af van de startsituatie van de cliënt, diens sociale omgeving en netwerken en de driedelige klantrelatie van de professional. Het traject moet daarop worden afgestemd. Dit binnen de wettelijke en financiële kaders, i.c. het aantal uur dat voor begeleiding beschikbaar wordt gesteld.

De (gebruikelijke) duur van de verschillende stappen en de frequentie en intensiteit van de contacten tussen deelnemer en jobcoach hangen af van de mate van toerusting van de cliënt en de mate van professionaliteit van de jobcoach. Anders gezegd: de methode bestaat weliswaar uit een aantal vaste stappen, maar laat veel ruimte om – in aansluiting op de persoon (wie is hij, wat wil hij, wat kan hij?), de context en de kaders – een eigen invulling aan die stappen te geven.

### Stappenplan

In het verlengde van het voorgaande bestaat BW-IVB uit de volgende vier onderdelen.

1. *Assessment*: samen met de cliënt onderzoeken wie hij is, wat zijn leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn, wat hij kan en wat hij wil vanuit zijn kracht en kwaliteiten.





Duidelijk moet worden waar de motor van de cliënt zit voor het verdere traject en wat de voorwaarden zijn om die motor optimaal te laten draaien.

2. *Plaatsing*: vanuit de kennis van het assessment samen met de cliënt zoeken naar passend werk en hem of haar naar dat werk bemiddelen. Streven naar een optimale match tussen de 'vraag' van de cliënt en de 'vraag' van de werkgever. Zo nodig banen aanpassen of creëren.
3. *Coaching*: het leren functioneren van de werknemer op de werkplek, als uitvoerder van een specifieke functie en als collega op de werkvloer. Het begeleiden van de werknemer in dat leerproces enerzijds en het meenemen van de werkgever en collega's in dit proces anderzijds, zodat zij er een actieve rol in (gaan) spelen.
4. *Loopbaanbegeleiding*: bestendigen van de arbeidsrelatie, onderzoeken van doorgroeimogelijkheden en waar mogelijk afbouwen van de begeleiding.

## 1.6 Materiaal

### Handboek

Het basismateriaal dat is gebruikt voor deze methodebeschrijving, bestaat uit het handboek *Begeleid werken. Trajectontwikkeling op basis van een individuele, vraaggerichte benadering*, geschreven door M. Coenen-Hanegraaf en B. Valkenburg, uitgegeven in 2012 door Uitgeverij Jan van Arkel te Utrecht. Dit boek gaat in op de (theoretische) achtergronden, uitgangspunten en onderdelen en stappen van de methode BW-IVB.

De uitgave is verkrijgbaar bij Marianne Coenen-Hanegraaf: zie 1.11.

## 1.7 Uitvoerende professionals en organisaties

### Uitvoerende professionals

De methode 'Begeleid Werken' kan worden ingezet door professionals, die betrokken zijn bij het begeleiden van mensen met structurele functionele beperkingen naar en/of in betaald werk. Dergelijke professionals werken in de praktijk onder uiteenlopende noemers, zoals: jobcoaches, arbeidsconsulenten, arbeidsbemiddelaars, casemanagers, trajectbegeleiders en re-integratiedeskundigen. Hun rol varieert. Soms verzorgen zij de directe begeleiding van mensen met structurele functionele beperkingen, soms zijn zij meer verantwoordelijk voor het proces op afstand. Evenzo zijn sommige professionals verantwoordelijk voor het gehele begeleidingsproces, terwijl andere zich beperken tot één of enkele onderdelen (Assessment, Plaatsing en/of Coaching: zie 1.5). In navolging van Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) wordt in deze methodebeschrijving consequent gesproken van jobcoaches. Daarmee wordt bedoeld op degene die het gehele proces begeleidt.





### **Uitvoerende organisaties**

Begeleid Werken wordt uitgevoerd door professionals van organisaties die beantwoorden aan de erkenningscriteria van het UWV of de SW-bedrijven. Het gaat dan om re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties, sociale werkbedrijven en arbeidsdeskundigen. Zie ook 1.4.

### **Verspreiding en gebruik**

Het handboek van Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) geeft geen informatie over verspreiding en gebruik van de methode BW-IVB. Naar schatting van één van de ontwikkelaars, Marianne Coenen-Hanegraaf (persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012), zijn circa 2.500 mensen opgeleid met de methode.

Voorts zijn er enkele gegevens bekend over Begeleid Werken in algemene zin. Zo schreven Spierenburg, Overmars-Marx en Kole (2009) in het kader van hun 'State of the art' van Begeleid Werken in 2009 319 organisaties aan: re-integratiebedrijven die zijn aangesloten bij een Sociale Werkvoorziening en/of een erkenning hebben van UWV of bedrijven die werkzaam zijn als onderdeel van een zorgorganisatie en/of gebruik maken van de vrije ruimte van de Wajongregeling. Van de 90 organisaties (een respons van 28%), die de vragenlijst hebben geretourneerd, zegt 71% Begeleid Werken toe te passen.

Verder wijst inventariserend onderzoek van Aarts, van Hout, Thijs & Visscher (2008) uit dat in 2007 ruim 11.000 mensen betaald werk hadden vanuit een regeling gericht op de financiering van de dienstverlening gebaseerd op Begeleid Werken. De methode wordt relatief veel toegepast in Friesland, Drenthe en Limburg en in de Randstedelijke provincies en relatief weinig in Zeeland. Omdat het beleid van het kabinet erop is gericht meer mensen met beperkingen te laten participeren op de arbeidsmarkt, zal de vraag naar Begeleid Werken naar verwachting toenemen (Aarts e.a., 2008).

Van de mensen die begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever is bijna de helft jonger dan 35 jaar, heeft bijna de helft een psychische beperking en is bijna een vijfde ingedeeld in de arbeidshandicapcategorie 'ernstig' (Aarts e.a., 2008).

## **1.8 Benodigde competenties van de uitvoerder**

Toepassing van BW-IVB stelt hoge eisen aan de kennis, vaardigheden en attitude van professionals.

### **Benodigde competenties van de professional**

Professionals spelen, als intermediair tussen deelnemer, werkgever en opdrachtgever/financier, een doorslaggevende rol. Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) benoemen de volgende kwaliteiten van jobcoaches.

- Een jobcoach heeft kennis van en affiniteit met:
  - de uitgangspunten en betekenis van BW-IVB als visie en methodiek
  - de doelgroep
  - beleid, ontwikkelingen en wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt in het







algemeen en Begeleid Werken in het bijzonder.

- Een jobcoach is in staat:
  - de methode op een flexibele manier te vertalen naar de trajectontwikkeling en -uitvoering voor individuele deelnemers
  - aan te sluiten op de persoonlijke krachten, kwaliteiten, wensen en motieven van deelnemers
  - met en niet voor de deelnemer te werken en de regie zoveel mogelijk bij de deelnemer te laten, opdat die invulling geeft aan het eigen leerproces
  - voortdurende reflectie te plegen op de ontwikkeling en het handelen van zowel de deelnemer als van zichzelf
  - een 'driedelige klantrelatie' te hanteren, zowel gericht op de cliënten, opdrachtgever (UWV, SW) als op de werkgever.
- Een jobcoach beschikt over:
  - goede communicatieve vaardigheden (effectieve gesprekstechnieken)
  - organisatie- en coördinatievermogen.

De Beroepsvereniging Jobcoaches, die in 2009 is opgericht en medio 2011 ruim 800 leden telt, heeft ook een jobcoachprofiel opgesteld met de visie en eindtermen voor een jobcoachopleiding: zie [www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl](http://www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl). Deze eindtermen, die op hoofdlijnen overeenkomen met voorgaand overzicht van Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012), zijn inmiddels goedgekeurd door het UWV. Dat betekent dat alle jobcoachopleidingen in de toekomst aan deze eindtermen moeten voldoen. Doel van de Beroepsvereniging Jobcoaches – een vereniging voor en door jobcoaches – is de kwaliteit van jobcoaches in Nederland te vergroten en te waarborgen, onder meer door het opzetten van een register van erkende jobcoaches en het certificeren van opleidingen.

Er komt steeds meer uniformiteit in de wijze waarop Begeleid Werken wordt ingevuld, doordat momenteel (2012) door het UWV wordt gewerkt aan een protocol en leidraad, waar alle jobcoachorganisaties in de nabije toekomst aan moeten voldoen: zij moeten gaan werken volgens een vaste werkwijze en zullen daar ook op worden getoetst. De door het UWV voorgestane werkwijze is in belangrijke mate gestoeld op BW-IVB (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

### **Opleidingen en cursussen voor Begeleid Werken**

Er zijn verschillende opleidingsinstituten en hogescholen met een opleidingsaanbod voor jobcoaches. Combo Emonomy B.V. biedt in samenwerking met Fontys Hogescholen de particuliere post-hbo-opleiding 'Begeleid werken: Jobcoach en Trajectbegeleider' aan, die volledig uitgaat van BW-IVB. De opleiding, die ook in-company kan worden gegeven, is toegankelijk voor jobcoaches, trajectbegeleiders, re-integratieconsulenten, werkcoaches en andere professionals die mensen begeleiden naar en in (on)betaalde arbeid, maar ook naar dagbesteding en/of stages. De opleiding van Combo is sterk gericht op de koppeling van theorie naar praktijk. Om die reden is het een vereiste dat cursisten al in het werkveld actief zijn of een stageplek zoeken bij een jobcoachorganisatie. De opleiding leert mensen zelfstandig individuele, vraaggerichte trajecten met cliënten, werkgevers en opdrachtgevers uit te voeren. De opleiding bestaat uit vier samenhangende modules: assessment (intake en diagnose),





jobfinding en bemiddeling, jobcoaching en loopbaanbegeleiding en wet- en regelgeving. De opleiding omvat 16 lesdagen in een periode van ongeveer 12 maanden. Daarnaast krijgen cursisten drie keer coaching in een intervisiegroep.

Naast Combo Emonomy zijn er nog enkele andere bureaus en instituten met opleidingen en cursussen op het gebied van Begeleid Werken. Enkele voorbeelden zijn: Elan Training ([www.elantraining.nl](http://www.elantraining.nl)), Saxion Hogeschool ([www.saxion.nl](http://www.saxion.nl)), Seth Academie ([www.seth.nl](http://www.seth.nl)) en Vilans ([www.vilans.nl](http://www.vilans.nl)). Daarnaast hebben veel jobcoachorganisaties eigen interne opleidingen. Allen zullen zich in de nabije toekomst zoals gezegd moeten conformeren aan de eindtermen van het UWV (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

## 1.9 Overige randvoorwaarden

### **Inbedding en verankering van de methode BW-IVB in de organisatie**

De methode BW-IVB staat voor een geheel van vooronderstellingen, uitgangspunten en manieren van kijken en werken, met verstrekkende consequenties voor het primair (de begeleiding van cliënten), secundair (de aansturing van de uitvoeringsorganisatie) en tertiair proces (de politieke aansturing van de uitvoering). Met andere woorden: om in het primaire proces goed te kunnen werken op basis van BW-IVB, moet ook op het niveau van strategie, beleid en management voor deze benadering worden gekozen. De organisatie dient het implementeren van de methode in de praktijk te faciliteren. Consistentie tussen de wensen, eisen en omstandigheden bij overheid, opdrachtgever, financiers, werknemers en het eigen bedrijf leiden tot duurzame arbeids- en organisatieontwikkeling. Het implementeren van de methode vereist een permanent leerproces. Men moet voortdurend kunnen inspelen op externe ontwikkelingen en ook intern is het streven gericht op flexibiliteit en het vergroten van de effectiviteit: er moeten nieuwe taken opgepakt worden, instromende mensen moeten opgeleid worden, zittend personeel moet zich ontwikkelen en er moet geleerd kunnen worden van de eigen praktijk. Dat leerproces moet zoveel mogelijk ingebed zijn in de dagelijkse werkzaamheden.

### **Opleidingen BW-Coach en Trainer**

Inbedding en toepassing van BW-IVB stelt hoge eisen aan het leiderschap van het management van de organisaties die ermee werken. Om dat proces te bespoedigen biedt Combo Emonomy twee opleidingen aan, te weten: Interne BW-Coach (acht lesdagen en drie coachingssessies in een jaar) en BW-Trainer (idem, eveneens een jaar). De gedachte achter deze opleidingen is dat de implementatie van de methode in organisaties kan worden bespoedigd door iemand hiervoor verantwoordelijk te maken en hem of haar hiervoor *tools* aan te reiken. De opleidingen zijn bedoeld voor professionals die de post-hbo-opleiding 'Begeleid werken: Jobcoach en Trajectbegeleider' met goed gevolg hebben afgerond of over een vergelijkbaar werk- en denkniveau beschikken. Nadruk in de opleidingen ligt op het leren ondersteunen van het veranderingsproces in de organisatie respectievelijk op het trainen van andere jobcoaches in de organisatie (*train-the-trainer*). Thema's zijn bijvoorbeeld: Hoe ondersteun je als interne coach op effectieve en optimale wijze de gewenste verandering binnen de organisatie? Hoe kun je als coach zorgen dat er draagvlak ontstaat voor de





organisatieverandering? Hoe ondersteun je (nieuwe) collega's in het werken met de methode? Hoe ontwikkel je een effectief trainingsprogramma?

### **Kwaliteitsbewaking**

Het handboek van Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) doet geen uitspraken over de wijze van kwaliteitsbewaking van Begeleid Werken. Die wordt bepaald door de uitvoerder, binnen de kaders die het Protocol Jobcoach (UWV, 2011) stelt. Zo werkt het UWV alleen met erkende jobcoachorganisaties, worden eisen gesteld aan het aanvragen en verantwoorden van de vergoeding voor jobcoaching en wordt ook de tevredenheid van werkgevers over de jobcoach gepeild. Het UWV onderschrijft de visie en eindtermen van BW-IVBV die terug te vinden zijn in haar Leidraad jobcoaching (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 29 augustus 2012).

### **Kosten van de interventie**

In de publicatie 'Financiering van arbeidsparticipatie. Naar een bekostigingssystematiek voor Supported Employment' (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg & De Nijs, 1997), wordt geconcludeerd dat Begeleid Werken per saldo goedkoper is dan dagbesteding of een sociale werkplaats. De kosten van de methode bestaan uit de loondispensatie en de persoonlijke ondersteuning van een deelnemer door een jobcoach; deze zijn afhankelijk van het aantal begeleidingsuren waarvoor het UWV of de SW een indicatie afgeven (zie 1.4).

Een raming van Aarts e.a. (2008) op basis van informatie uit dossieronderzoeken levert een bedrag op van gemiddeld circa € 5.000 per cliënt per jaar. De raming is gebaseerd op het gemiddeld aantal begeleidingsuren per deelnemer per jaar en een gemiddeld uurtarief van € 75. De raming heeft betrekking op de jaren 2005, 2006, 2007.

Voorts gaat inzet van Begeleid Werken doorgaans samen met loonkostensubsidie of loondispensatie, aangezien de beperking van deelnemers vaak een lagere productiviteit met zich meebrengt. Het loon wordt aangevuld via de WIA, Wao, Wajong of Wsw (Sanders & Wevers, 2005).

## **1.10 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies**

Naast Begeleid Werken zijn er verschillende andere methoden voor arbeidsintegratie van mensen met een structurele functionele beperking. Achtereenvolgens vergelijken we de methode met Individual Placement and Support, Individuele Traject Begeleiding, het Eigen Initiatief Model en Op Eigen Benen.

### **Individual Placement and Support of Individuele Plaatsing en Steun (IPS)**

In uitgangspunten en aanpak komen IPS en Begeleid Werken vrijwel overeen: beide zetten in op structurele arbeidsinpassing (focus op het zoeken naar regulier betaald werk) en stellen de mogelijkheden en wensen van de deelnemer centraal. Er zijn twee fundamentele verschillen. In de eerste plaats is de doelgroep bij IPS meer gespecificeerd: terwijl Begeleid Werken zich richt op alle doelgroepen met structurele functionele beperkingen (zie 1.3), is IPS specifiek bedoeld voor mensen met ernstige psychische problematiek. Ten tweede maakt arbeidsintegratie bij IPS deel uit van een breder zorgaanbod: de trajectbegeleider is onderdeel van een ambulante GGZ-team dat multidisciplinair is samengesteld (Giesen, Van





Erp, Van Weeghel, Michon & Kroon, 2007).

Geconcludeerd kan evenwel worden dat beschikbaar effectonderzoek over IPS als indirect bewijs voor Begeleid Werken kan worden gezien, aangezien IPS is op te vatten als Begeleid Werken voor een specifieke doelgroep. Zie 4.2.

### **Individuele Trajectbegeleiding (ITB)**

Individuele Trajectbegeleiding is oorspronkelijk bedoeld als methodiek voor het toeleiden naar arbeid van langdurig werklozen. De methodiek wordt echter ook gebruikt voor andere doelgroepen, waaronder mensen met een beperking. Net als Begeleid Werken is ITB erop gericht een bij de deelnemer passende baan te vinden via een proces van intake, bemiddeling en baananalyse. Er is echter ook een belangrijk verschil: bij ITB houdt de begeleiding in principe op vanaf het moment dat de cliënt een arbeidsplaats gevonden heeft, terwijl Begeleid Werken juist ook inzet op coaching en training op de werkplek en verdere loopbaanbegeleiding (Coenen-Hanegraaf e.a., 1998; Dankers & Wilken, 2005). Om die reden kan effectonderzoek naar de methode Individuele Trajectbegeleiding, voor zover aanwezig, niet als indirect wetenschappelijke bewijs voor Begeleid Werken worden gezien.

### **Eigen Initiatief Model (EIM)**

De Eigen Initiatief Methode heeft met Begeleid Werken gemeen dat ook na de bemiddeling de deelnemer ondersteund wordt tijdens het werk. De methode is erop gericht dat de begeleider naast de deelnemer staat en hem/haar van feedback voorziet en daar waar nodig steunt en coacht. Daarnaast zet EIM sterk in op het leren van werknemersvaardigheden. EIM geeft deelnemers inzicht in hun eigen taakaanpak, door een vaste structuur aan te bieden voor het kijken naar taken. EIM is eind jaren tachtig ontstaan als een trainingsmodel voor SW-bedrijven om de inzetbaarheid van werknemers met een verstandelijke beperking in productiesituaties te vergroten. De methode gaat er vanuit dat mensen met een verstandelijke beperking hun inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen kunnen vergroten (Dankers & Wilken, 2005). Anders dan Begeleid Werken vormt begeleiding naar betaald werk in een reguliere arbeidssetting in het Eigen Initiatief Model niet de focus. Het leerproces van de deelnemer staat centraal, ongeacht de vorm van het dienst- of werkverband. Dit verschil in focus maakt dat effectonderzoek naar EIM, voor zover aanwezig, niet als indirect wetenschappelijk bewijs voor Begeleid Werken kan worden gezien.

### **Op Eigen Benen**

Doel van de methode Op Eigen Benen is het versterken van de eigenwaarde en zelfredzaamheid van mensen met verstandelijke beperkingen, zodat ze hun leven op hun eigen manier vorm kunnen geven en het beste uit zichzelf kunnen halen. Meer concreet gaat het om het realiseren van de wens om meer sturing te geven aan het eigen leven, vooral op de terreinen wonen en werken. Om dat te bereiken gaat de deelnemer aan de slag met een coach. Samen brengen deelnemer en coach competenties in kaart, formuleren ze leerdoelen en stellen een persoonlijk trainingsprogramma samen. De coach traint nieuwe vaardigheden zoveel mogelijk in de praktijk. Daarnaast wordt een participatieplan gemaakt om een bij een zelfstandig bestaan passend netwerk op te bouwen (Scholten & Schuurman, 2008). Overeenkomsten met Begeleid Werken zijn: het centraal stellen van krachten en talenten in plaats van de handicap of beperkingen, het leren in de praktijk, het versterken van competenties en zelfredzaamheid en het opzetten of uitbreiden van het sociale netwerk. Het belangrijkste verschil is dat Op Eigen Benen, anders dan Begeleid Werken, niet specifiek





gericht is op arbeidsintegratie in het algemeen (het gaat ook over zelfstandig wonen bijvoorbeeld) en meer in het bijzonder ook niet op de toeleiding naar regulier betaald werk. In dat opzicht heeft Op Eigen Benen meer gemeen met de Eigen Initiatief Methode. Vanwege deze verschillen kan effectonderzoek naar Op Eigen Benen niet als indirect wetenschappelijke bewijs voor Begeleid Werken worden gezien.

### **1.11 Contactgegevens ontwikkelaar**

Marianne Coenen-Hanegraaf en Ben Valkenburg gelden als ontwikkelaars van de methode BW-IVB, Combo Emonomy biedt de bijbehorende opleidingen aan.

#### **Contactpersoon**

Marianne Coenen-Hanegraaf

06 250 27 850

[marianne.coenen@tele2.nl](mailto:marianne.coenen@tele2.nl)

Combo Emonomy B.V.

Postbus 13299

3507 LG Utrecht

Catharijnesteeg 4

3512 NZ Utrecht

030 273 55 04

[info@combo.nl](mailto:info@combo.nl)

[www.combo.nl](http://www.combo.nl)





## 2. Onderbouwing

### 2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode

#### Supported Employment in de Verenigde Staten (VS)

Begeleid Werken is een van oorsprong Amerikaanse methode. De methode kwam voort uit de groeiende onvrede onder zowel beleidsmakers als gehandicapten over de zogenoemde beschutte werkplaatsen en de aanhoudende uitsluiting van gehandicapten uit de samenleving. Toen Gold, Hunter, Bellamy en O'Neill (1976; in: Sanders & Wevers, 2005) aantoonde dat zwaar gehandicapten prima in staat kunnen zijn om op een productieve manier te werken, gingen vanaf eind jaren zeventig van de vorige eeuw steeds meer bedrijven in de VS gehandicapten inzetten, in veel gevallen met succes (Smith, 1984; in: Sanders & Wevers, 2005). Het was uiteindelijk de Amerikaan Paul Wehman, die midden jaren tachtig aan de wieg stond van het alternatief voor de beschutte werkplaats. Een alternatief dat hij Supported Employment noemde (Wehman & Moon, 1988; in: Ketelaars & Van Weeghel, 1994). In 1991 verscheen de eerste handleiding voor het gebruik van de methode Supported Employment van de hand van Griffin en Grant Revell, toenmalige collega's van Wehman (Sanders & Wevers, 2005).

#### Begeleid Werken in Nederland

Halverwege de jaren tachtig nam ook in Nederland de aandacht voor de sociale en economische integratie en emancipatie van mensen met een handicap toe, vooral omdat gebruik van de Wao en Wsw onder druk stonden door de slechte economische omstandigheden. Daarnaast vond in die periode in de hulpverlening een fundamentele omslag plaats van een institutionele, aanbodgerichte naar een individuele, vraaggerichte benadering. Dat alles zorgde ook in Nederland voor een goede voedingsbodem voor de introductie van Begeleid Werken. Het was Else Roetering van de Federatie van Ouderverenigingen, die in 1992 een Nederlandse bewerking van de handleiding van Griffin en Grant Revell voor Begeleid Werken maakte. In hetzelfde jaar werden ook de European Union for Supported Employment (EUSE) en de Nederlandse Vereniging voor Supported Employment (NVSE) opgericht. De oprichting van de World Association for Supported Employment (WASE) volgde in 1995 (Ketelaars & Van Weeghel, 1994; Sanders & Wevers, 2005).

Tegelijkertijd met de introductie van de handleiding van Roetering (1992) werd ook een empirische basis gelegd voor Begeleid Werken in Nederland. In de periode 1992 tot en met 1997 vond een aanzienlijk aantal pilotprojecten Begeleid Werken plaats. Via exemplarisch handelingsonderzoek werd Begeleid Werken, zoals ontwikkeld in deze pilots, beschreven, onderzocht en doorontwikkeld (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg, Vertegaal & Coenen, 1997). In de periode 1992-1996 deden Coenen-Hanegraaf e.a. (1998) onderzoek naar de uitvoeringspraktijk van jobcoaches, met als centraal doel te komen tot een systematische uitwerking van de methode Begeleid Werken. In deze onderzoeken liepen theorie en praktijk samen op. De ervaringen leidden niet alleen tot het eerste handboek van Coenen-Hanegraaf e.a. (1998), maar vormden uiteindelijk ook de aanleiding om Begeleid Werken in 1998 in de nieuwe Wsw en andere wetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen





(Sanders & Wevers, 2005). Daarnaast hebben ook ervaringen met het Haarlemse werkproject 'De Schalm' (1990-1991) bijgedragen aan de implementatie van Begeleid Werken in Nederland en de wettelijke inkadering ervan (Michon & Van Weeghel, 1993; in: Sanders & Wevers, 2005).

### **BW-IVB**

Van het eerste handboek over BW-IVB uit 1998 is in 2012 een volledig herziene uitgave verschenen (Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012). Hierin zijn vooral op grond van exemplarisch handelingsonderzoek (ongepubliceerd), dat sinds het verschijnen van het eerste handboek had plaatsgevonden, en op basis van ervaringen en nieuwe inzichten elementen van de methode verder uitgewerkt en accenten verlegd (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 31 oktober 2012). De basisgedachten die ten grondslag liggen aan een individuele, vraaggerichte benadering van Begeleid Werken, zijn hierin hetzelfde gebleven. Geconstateerd wordt dat BW-IVB de afgelopen jaren steeds vastere voet aan de grond heeft gekregen, mede als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen in het algemeen en het proces van individualisering in het bijzonder. Tevens is er meer aandacht gekomen voor de context: de driedelige klantrelatie van de jobcoach met cliënt, opdrachtgever en werkgever (Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012).

### **Begeleid Werken als verzamelterm**

Zoals gezegd wordt Begeleid Werken in Nederland door verschillende organisaties toegepast. Wat betreft het doel ziet de methode er overal hetzelfde uit: in alle gevallen gaat het om het begeleiden van mensen met structurele functionele beperkingen naar betaald werk. Ook bestaat de werkwijze overal uit vier stappen. Achtereenvolgens gaat het om het in kaart brengen van wensen en mogelijkheden van de cliënt (Assessment), identificeren van geschikte werkomgevingen (jobfinding), bemiddeling bij plaatsing, training en coaching op de werkplek en tenslotte verdere loopbaanbegeleiding. Het is echter afhankelijk van (de visie en werkwijze van) de uitvoerende organisatie en (de achtergrond en opleiding van) de jobcoach waar het accent ligt en hoe de methode wordt ingevuld en gehanteerd. Er zijn vooral verschillen zichtbaar in de diepgang waarmee de verschillende stappen worden uitgevoerd. Zo ligt de nadruk in veel Begeleid Werken-trajecten op snelle plaatsing onder het motto 'first place then train' en beperken veel trajecten zich grotendeels tot coaching op de werkplek. Kenmerkend voor de individuele, vraaggerichte benadering van BW-IVB is de sterke nadruk op de mens achter de cliënt (diens eigenheid, autonomie, intenties en motieven in relatie tot diens context en hulpbronnen) en op zelfontplooiing en zelfregie. In BW-IVB is geen traject daarom hetzelfde, want ieder mens is uniek. Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) noemen BW-IVB een paradigma: een geheel van vooronderstellingen, ervaringen, concepten en uitgangspunten, dat bepalend is voor de manieren van kijken en werken.

## **2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak**

Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) hebben in hun uitwerking van BW-IVB mede gebruik gemaakt van enkele algemene sociaalwetenschappelijke theorieën: exemplarisch leren en





exemplarisch handelingsonderzoek van Coenen (1987,1996; in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) en Negt (1971, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012), de structuratie-theorie van Giddens (1976, 1979, 1984; in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012), de discursieve psychologie van Harre (1979, 1983 en 1994; in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012), mediërend leren van Feuerstein e.a. (1979, 1991 en 1993, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012) en de leerstijlentheorie van Kolb (1984, in: Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012).

### **Exemplarisch leren en exemplarisch handelingsonderzoek**

Het leerproces van mensen moet gecentreerd worden rond voor hen zelf relevante thema's. Dat vormt een goed aangrijpingspunt om het (zelf)inzicht te vergroten, competenties te versterken en handelingsperspectieven te ontwikkelen. Mensen zullen zich nieuwe inzichten eigen maken wanneer ze er in hun eigen alledaagse praktijk direct hun voordeel mee kunnen doen. Exemplarisch leren vraagt met andere woorden om een leerproces, waarin begeleider en deelnemer gezamenlijk inzicht ontwikkelen. Het betreft een leer-, onderzoeks- en veranderingsproces, dat zij samen aangaan in een concrete praktijksituatie. Aan die praktijksituatie kunnen relevante leerervaringen ontleend worden. Tegelijkertijd biedt het oefenmogelijkheden. Ook bij de methode BW-IVB vindt het leerproces plaats in de praktijk en wordt aansluiting gezocht bij de mogelijkheden, wensen, motieven en interesses van mensen. Cliënt en begeleider zoeken in wisselwerking met elkaar naar een goede match tussen de persoon van de cliënt en de cultuur van de werkomgeving.

### **Structuratie-theorie**

De structuratie-theorie van Giddens gaat uit van een dynamische wisselwerking tussen individueel handelen en sociale context. Sociale structuren zijn zowel voorwaarde voor als gevolg van individueel handelen. Betekenissen, machtsrelaties en normen worden, vaak ongemerkt, opgenomen in het individueel handelen; andersom worden betekenissen, machtsrelaties en normen door middel van individueel handelen bestendigd. Dat laatste hoeft niet altijd het geval te zijn. Soms brengen mensen, in de interacties die ze aangaan, nieuwe betekenissen, normen en machtsrelaties tot stand.

Dit uitgangspunt gebruiken Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) om uitwerking te geven aan een essentieel aspect van hun methode: alledaagse interactie en de manier waarop deze ingezet kan worden voor de begeleiding van mensen naar en in betaald werk. Voorts sluiten zij aan bij de nadruk die in de structuratie-theorie wordt gelegd op het belang van motieven en intenties voor het individueel handelen. Enerzijds moet hierop worden aangesloten, anderzijds zijn motieven en intenties geen statische grootheden; een deelnemer heeft ze ontwikkeld in sociale interactie en ze kunnen dus ook in interactie tussen deelnemer, begeleider en anderen veranderd worden. Door mensen met een beperking in een functionele arbeidssituatie te plaatsen, worden zij meer uitgedaagd en ontstaat meer motivatie om te leren en te presteren.

### **De discursieve psychologie**

Ook in de discursieve psychologie van Harre staat de dynamische wisselwerking tussen actor en sociale context centraal, maar dan gezien vanuit de psychologie van het individu. Het denken en handelen van mensen en de manier waarop iemand tegen zichzelf aankijkt komt in sociale interactie tot stand en kan dus ook in sociale interactie worden veranderd.







Vanuit dit uitgangspunt is er, ook als het gaat om mensen met een beperking, veel meer mogelijk dan vaak wordt gedacht. Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) gebruiken de discursieve psychologie om uitwerking te geven aan voor BW-IVB belangrijke begrippen als persoonlijkheid en identiteit. Voorts ontlene zij er een hanteerbare opvatting aan over het denken van de cliënt. Omdat het denken en handelen pas vorm krijgt in de sociale context is het bij leren van belang om in de gewenste context te oefenen.

### **Mediërend leren en leerstijlen**

In BW-IVB is interactie zowel doel als middel. Het centrale doel is om de regievoering van de cliënt over diens dagelijks leven, en dus over de interacties waarin hij of zij daaraan samen met anderen gestalte geeft, te versterken. Tegelijkertijd is de interactie tussen cliënt en professional het belangrijkste middel om dat doel te realiseren. Uitgaande van de theorie van mediërend leren van Feuerstein e.a. gaan Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) er in de methode BW-IVB vanuit dat ieder mens kan en moet kunnen leren in en van zijn omgeving en dat de professional in dat leerproces een mediërende rol dient te spelen. Voorts maakt de methode gebruik van de leerstijlentheorie van Kolb. De methode BW-IVB sluit in algemene zin aan bij het uitgangspunt dat mensen verschillende leerstijlen hebben. Voor de uitwerking daarvan hebben Coenen-Hanegraaf & Valkenburg (2012) de vier fasen in het cyclisch leermodel van Kolb overgenomen, te weten: het opdoen van concrete ervaring, waarnemen en overdenken, abstracte begripsvorming en actief experimenteren.





### 3. Onderzoek naar praktijkervaringen

---

De methode BW-IVB is ontstaan uit en gebaseerd op exemplarisch handelingsonderzoek in zeven pilotprojecten (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg, Vertegaal & Coenen, 1997) en is sinds het verschijnen van het eerste handboek door middel van exemplarisch handelingsonderzoek (ongepubliceerd) verder onderzocht (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 31 oktober 2012) (zie 2.1).

Er zijn twee publicaties gevonden, waarin gerapporteerd wordt over onderzoek naar praktijkervaringen met Begeleid Werken in algemene zin: te weten: Aarts, Van Hout, Thijs & Visscher (2008) resp. Hoekstra, Sanders, Van den Heuvel, Post & Groothof (2004). Bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten van beide publicaties moet worden bedacht dat Begeleid Werken als verzamelterm gebruikt wordt. Het gaat hier niet om de specifieke variant van Begeleid Werken die in deze methodebeschrijving centraal staat, namelijk BW-IVB, maar om Begeleid Werken in het algemeen. Weliswaar gaat het bij de verschillende Begeleid Werken-varianten steeds om vier stappen: Assessment, Plaatsing, Coaching, Loopbaanbegeleiding), maar het hangt van de jobcoach(organisatie) af waar het accent ligt en hoe de methode wordt ingevuld en gehanteerd. Tegen die achtergrond moeten de onderzoeksresultaten in dit hoofdstuk worden gezien.

1. *Evaluatie jobcoaching. Eindrapport*, geschreven door L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs & K. Visscher, uitgegeven in 2008 door APE in Den Haag.

Het betreft hier een evaluatie van de bestaande voorzieningen voor begeleid werken in Nederland, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Doel van deze evaluatie is om inzicht te krijgen in doelgroep, gebruik, waardering en achtergronden van begeleid werken, als ook in de bijdrage en toegevoegde waarde van begeleid werken bij het aan het werk helpen en houden van mensen met structurele functionele beperkingen. De evaluatie is gebaseerd op de volgende bronnen:

- UWV- en Wsw-databestanden, met integrale registraties van gegevens over begeleid werken op landelijk niveau in de periode 2000-2006. Het gaat hier om de Wsw-statistieken en voorzieningenbestanden van het UWV in combinatie met het SSB-Banenbestand van CBS.
- Tweeëntwintig interviews met deelnemers en 40 interviews met werkgevers (direct leidinggevende) die één of meer Begeleid Werken-plekken bieden. De interviews hebben plaatsgevonden in acht verschillende regio's. Via SW-bedrijven in de regio's Heerlen, Helmond, Amsterdam, Uden en Breda en via UWV-kantoren in de regio's Heerlen, Amsterdam, Rotterdam, Zwolle, Leeuwarden en Breda zijn de werknemers met een jobcoach en hun werkgevers benaderd.
- Elf groepsinterviews met in totaal 95 *stakeholders*: VNO/NCW en MKB, UWV, arbeidsdeskundigen, jobcoaches en Begeleid Werken-organisaties. Zij kregen de tussenresultaten van het onderzoek voorgelegd. Daarnaast is aan hen gevraagd zich uit te spreken over de representativiteit van een tiental casebeschrijvingen Begeleid Werken.





Tenslotte ontvingen zij een vragenlijst met vragen over de Begeleid Werken-voorziening, toespit op hun functie en werkzaamheden.

- Dossieronderzoek: systematische gegevensverzameling van in totaal 538 dossiers van mensen die begeleid werken. Het gaat om 290 UWV-dossiers bij zes UWV-kantoren (Amsterdam, Leeuwarden, Heerlen, Breda, Zwolle en Rotterdam) en 248 Wsw-dossiers bij zes SW-bedrijven (Amsterdam, Heerlen, Breda, Uden, Helmond en Rotterdam).

In de studie van Aarts e.a. (2008) ontbreekt informatie over de mate van modelgetrouwheid. Dat wil zeggen dat niet duidelijk is of en zo ja in welke mate de diverse geanalyseerde dossiers en geïnterviewde betrokkenen de methode toepassen zoals bedoeld. Dat kan resultaten vertekenen.

2. *Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study*, geschreven door E.J. Hoekstra, K. Sanders, W.J.A. van den Heuvel, D. Post & J.W. Groothoff, gepubliceerd in 2004 in *Journal of Vocational Rehabilitation* 21, p. 39-48.

In het onderzoek van Hoekstra e.a. (2004) staat de vraag centraal hoeveel tijd wordt besteed aan de verschillende onderscheiden stappen van Begeleid Werken en welke taken binnen deze stappen worden uitgevoerd, indien de methode wordt ingezet bij mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Voor dit onderzoek zijn 15 jobcoaches, die bekend zijn met Begeleid Werken, aselect geselecteerd via de Nederlandse Vereniging van Supported Employment (NVSE). Van hen werken zeven met mensen met een verstandelijke beperking, drie met personen met een psychische beperking en vijf met individuen met een lichamelijke beperking. Via vragenlijstonderzoek is deze jobcoaches gevraagd om, op basis van hun laatste 15 cliënten, per Begeleid Werken-stap een inschatting te geven van de bestede tijd en het type taken (voorgestructureerd).

Ook voor de studie van Hoekstra e.a. (2004) geldt dat er tot op zekere hoogte onduidelijkheid is over de mate van modelgetrouwheid. Deze studie is er echter juist ook op gericht meer inzicht te verkrijgen in de wijze waarop de methode in de praktijk wordt toegepast. Gekeken wordt naar de hoeveelheid tijd die wordt besteed aan de verschillende stappen van Begeleid Werken en de taken die binnen deze stappen worden uitgevoerd. Maar ook dan zijn resultaten natuurlijk nog steeds afhankelijk van de steekproef. Die steekproef is, zo kan worden geconstateerd, beperkt in omvang, hetgeen de generaliseerbaarheid van de resultaten beperkt.

### **3.1 Praktijkervaringen van de uitvoerder**

#### **Begeleidingsintensiteit en -taken**

Deelnemers van Begeleid Werken krijgen gemiddeld ongeveer zeven uur begeleiding per maand. Na verloop van tijd neemt de intensiteit van de begeleiding af. Bij het merendeel van de deelnemers bedraagt het gemiddelde aantal begeleidingsuren minder dan 6% van de contracturen (Aarts e.a., 2008).





Het onderzoek van Hoekstra e.a. (2004) maakt duidelijk dat de begeleidingstijd sterk afhankelijk is van de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemer. Mensen met een verstandelijke beperking vergen met een gemiddelde van 168 uur per traject veruit de meeste begeleidingstijd. Daarna volgen mensen met een psychische beperking met 101 begeleidingsuren. De minste ondersteuning behoeven lichamelijke gehandicapten. Zij krijgen gemiddeld 52 uur begeleiding. Bij alle drie de groepen zijn jobcoaches de meeste tijd kwijt aan coaching op de werkplek (stap 3), maar verhoudingsgewijs is deze stap veruit het belangrijkste voor mensen met een verstandelijke beperking: 60% van de totale begeleidingstijd voor deze groep gaat in deze stap zitten, tegen 44% respectievelijk 31% voor de psychisch en lichamelijke beperkte groep. Voor de laatste twee groepen blijken de stappen Assessment (25% resp. 29%) en Plaatsing c.q. Job-finding (18% resp. 22%) ook relatief veel aandacht en tijd te vragen in de praktijk. Voor de verstandelijk beperkte deelnemers zijn die twee stappen beduidend minder belangrijk (14% en 13%).

Niet alleen op het vlak van begeleidingstijd, maar ook op het gebied van begeleidingstaken zijn er verschillen tussen de groepen. De meest opvallende verschillen zien we bij de stappen Coaching en Loopbaanbegeleiding. De jobcoach die werkt met de doelgroep verstandelijk gehandicapten is in het begin veelal fulltime aanwezig om de deelnemer de vereiste werkvaardigheden aan te leren. Na verloop van tijd wordt de begeleiding afgebouwd, maar er blijft meestal intensief contact. Bij mensen met een psychische aandoening komt de jobcoach doorgaans regelmatig op de werkplek langs om voortgangs- en evaluatiegesprekken te voeren. Op de langere termijn wordt dit steeds minder. Bij lichamelijke beperkten is daadwerkelijke begeleiding op de werkplek vaak nauwelijks nodig en is de jobcoach alleen op afroep beschikbaar.

### **Tevredenheid bij uitvoerders**

De diverse groepen, die bij de uitvoering van Begeleid Werken zijn betrokken, zijn eensluidend in hun oordeel over de methode: arbeidsdeskundigen, jobcoaches en Begeleid Werken organisaties vinden Begeleid Werken nuttig en noodzakelijk (Aarts e.a., 2008). Zij geven aan dat een grote groep burgers door een arbeidshandicap niet het productieve vermogen heeft dat de moderne arbeidsmarkt minimaal vereist. Veel van deze mensen kunnen wel degelijk op de reguliere arbeidsmarkt een economisch waardevolle bijdrage leveren, maar door de aard van hun beperkingen kunnen sommigen dat alleen als ze steun krijgen.

### **Verbeterpunten**

Tegelijkertijd zijn de betrokkenen het er ook over eens dat de huidige praktijk van Begeleid Werken veel beter kan en ook beter moet. Dat Begeleid Werken niet altijd effectief en doelmatig is, heeft volgens hen vooral te maken met (Aarts e.a., 2008):

- ondeskundigheid van de jobcoach
- mismatch tussen de eisen van het werk en de beperkingen van de deelnemer
- afhaken van de werkgever door administratieve last of te weinig steun van de jobcoach
- verlies van motivatie van de deelnemer, vooral door het ontbreken van duidelijke financiële prikkels (werken loont onvoldoende)
- veranderingen in de werkomgeving
- voorvallen in de persoonlijke omgeving.





## 3.2 Praktijkervaringen van de cliënt/burger

### Karakteristieken van Begeleid Werken-cliënten

In hoofdzaak wordt Begeleid Werken ingezet bij mensen met psychische problemen en/of verstandelijke beperkingen; zij vormen met elkaar circa driekwart van de deelnemers. Het resterende kwart bestaat uit mensen met lichamelijke beperkingen. In de huidige uitvoeringspraktijk blijkt verder dat ongeveer twee keer meer mannen dan vrouwen gebruik maken van de methode. Ongeveer de helft van de huidige gebruikers komt van het speciaal onderwijs (MLK, ZMLK en praktijkschool) en ongeveer 30% uit het reguliere lagere beroepsonderwijs. Cliënten werken vooral in de industrie de (detail)handel, de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg. Deze sectoren zijn bij elkaar goed voor circa 70% van de totale groep Begeleid Werken-cliënten. Tenslotte ligt de gemiddelde loonwaarde van cliënten, uitgedrukt in procenten van het normale functieloon, rond de 50% (Aarts e.a., 2008).

### Tevredenheid bij cliënten

Uit het dossieronderzoek blijkt grote tevredenheid onder cliënten van Begeleid Werken. Van hen gaat 92% met plezier naar het werk en 96% is (zeer) positief over de begeleiding door de jobcoach. De interviews maken verder duidelijk dat maar weinig cliënten op korte termijn liever ergens anders willen werken, dat ze het goed met hun jobcoach kunnen vinden en dat hij of zij wat de cliënten betreft ook vaak genoeg langskomt. Wanneer de jobcoach vaker langskomt, heeft dit een positieve invloed op de tevredenheid (Aarts e.a., 2008).

### Tevredenheid bij werkgevers

Ook werkgevers zijn over het algemeen tevreden over het functioneren van de ondersteunde werknemers. 69% van hen geeft aan dat deelnemers volgens verwachting functioneren. Bij 7% functioneren deelnemers zelfs boven verwachting. Van de werkgevers is 23% enigszins tevreden en slechts 1% geeft aan dat het functioneren tegenvalt (Aarts e.a., 2008). Ook zijn de meeste werkgevers tevreden over de mogelijkheden die de jobcoachvoorziening biedt. Zij zijn van mening dat zij zonder de ondersteuning van een jobcoach mensen met een beperking geen werk kunnen bieden. Minimaal 95% van de werkgevers beoordeelt de begeleiding voldoende tot goed op de punten bereikbaarheid jobcoach, contact met werknemer, contact met werkgever en aandacht voor respectievelijk persoonlijke ontwikkeling, ontwikkeling werknemersvaardigheden, werkomgeving en loopbaanperspectief. Van de werkgevers geeft 80% aan dat het aantal jobcoachuren gelijk moet blijven, 14% vindt dat de werknemer minder begeleiding nodig heeft en 5% is van mening dat er meer uren jobcoaching geboden zijn. Voorts wijzen werkgevers op het grote belang van loonkostensubsidie of loonsuppletie, zeker wanneer de bedrijfsinterne begeleiding veel extra tijd kost. Daarnaast hebben zij last van de complexiteit van de regelgeving inzake de uitkeringen en de voorzieningen (Aarts e.a., 2008).





### 3.3 Praktijkvoorbeeld

De publicatie van Aarts e.a. (2008) bevat dertien cases die samen een kwalitatief beeld geven van de wijze waarop Begeleid Werken in de praktijk vorm krijgt. De gevalbeschrijvingen zijn gebaseerd op interviews met cliënt en jobcoach, in combinatie met gegevens uit het dossieronderzoek. Hieronder zijn drie van deze cases in verkorte vorm opgenomen.

#### **Casus: Sjaak** (Aarts e.a., 2008, p.11-12 van bijlage 2)

Sjaak (30 jaar, Wajonguitkering) werkt als schoonmaker bij een hotel. Hij is erg enthousiast, maar heeft vanwege een lichte verstandelijke beperking moeite om zijn eigen mogelijkheden en beperkingen juist in te schatten. Sjaaks neiging tot zelfoverschatting zorgde bij zijn vorige banen als krantenbezorger, vuilnisman en supermarktedewerker soms voor problemen. Hij kon de verwachtingen, die hij tijdens het kennismakingsgesprek wekte, niet waarmaken. Doordat Sjaak niet erkent dat hij sommige dingen niet kan, loopt zijn werk spaak of moeten collega's het uiteindelijk opknappen. Ook achteraf is Sjaak dan niet in staat om te zien waar het is misgegaan.

De leidinggevende van het schoonmaakbedrijf waar Sjaak nu werkt, geeft aan dat Sjaak teveel wil doen in te weinig tijd. Daardoor voert hij zijn taken soms te vluchtig uit en moet alles wat hij doet gecontroleerd worden. Daarnaast heeft Sjaak een concentratieprobleem. Zeker wanneer hij verliefd is vergeet hij alles om zich heen en staart hij vooral voor zich uit. Daarom heeft Sjaak extra begeleiding nodig, hoewel Sjaak dat zelf niet inziet. Hij vindt dat het goed gaat op zijn werk, waardeert de sfeer en gezelligheid en zou zelfs meer gevarieerde taken willen krijgen, bijvoorbeeld een keer achter de receptie of in het restaurant werken.

Desondanks vindt de werkgever de constructie financieel voordelig in vergelijking met het inhuren van uitzendkrachten, wat ook vaak gebeurt in deze sector. De jobcoach van Sjaak komt ongeveer om de twee weken langs. Tijdens deze gesprekken probeert de jobcoach Sjaak vooral werknemersvaardigheden te leren, zoals de omgang met collega's en op tijd op het werk verschijnen. De werkgever verwacht dat Sjaak misschien op den duur zonder jobcoach kan werken, maar voorlopig nog niet.

#### **Casus Paul** (Aarts e.a., 2008, p.18 van bijlage 2)

Paul (33 jaar) is econoom. Hij heeft een aantal jaren gewerkt bij een bank als hij depressieve gevoelens ontwikkelt, die worden versterkt doordat traumatische ervaringen uit zijn jeugd weer naar boven komen. In 2004 leidt dat tot een psychose, waarna Paul een aantal jaren niet meer werkt. Achteraf was de werkdruk van begin af aan eigenlijk al te hoog, zo stelt hij.

Na een re-integratietraject werkt Paul vanaf 2006 24 uur per week als administratief medewerker bij een ICT-bedrijf in het kader van de Begeleid Werken-regeling binnen de Wsw. In de toekomst wil hij meer gaan werken.

Pauls werkgever is tevreden: Paul voert zijn werkzaamheden nauwkeurig uit en is over het algemeen makkelijk in de omgang. In de beginperiode moest hij weer wennen aan het werkritme en aan de nieuwe sociale omgeving,; toen heeft hij zich een paar keer ziek gemeld. Dankzij de steun van de jobcoach komt dit nu nauwelijks meer voor. Dat de werkgever vertrouwen heeft in Pauls kunnen, blijkt uit het feit dat hij in juli 2007 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gekregen.

Nu belt de jobcoach Paul nog maar een keer in de maand om te vragen hoe het gaat. Soms





heeft Paul een moeilijke periode, waarin hij weer depressieve en angstige gevoelens krijgt. Hij is dan erg bang dat hij weer een psychose krijgt. In zo'n periode zoekt zijn jobcoach vaker contact en motiveert hem om wel naar zijn werk te blijven gaan.

Paul zelf vindt zijn werk ook leuk. Hij houdt ervan om met de computer te werken en vindt het fijn dat hij zich weer nuttig voelt. Wel moet hij ervoor waken dat hij niet teveel werk op zich neemt waardoor de werkdruk te hoog wordt. Zijn werkgever houdt hier ook rekening mee, door hem duidelijk afgebakende taken te geven en hem niet teveel uren te laten werken.

**Casus Marion** (Aarts e.a., 2008, p.26-27 van bijlage 2)

Marion, een 34-jarige vrouw met een verstandelijke en psychische beperking, is ongeveer anderhalf jaar geleden in dienst getreden bij een groothandel in verswaren. Daar werkt ze 24 uur per week naar volle tevredenheid van werkgever en collega's op de zuivelafdeling. Ze haalt producten uit het karton en stopt ze in kratten. Soms bundelt ze pakjes kaas of ze helpt met schoonmaken.

Gedurende de eerste weken van het dienstverband heeft Marions jobcoach veel tijd gestopt in de begeleiding. Hij heeft eerst zelf een dag het werk gedaan dat Marion zou moeten doen, zodat hij precies wist wat de werkgever verlangde. Vervolgens heeft hij deze taken in begrijpelijke taal uitgelegd aan Marion en de eerste weken heeft hij met haar meegewerkt. Daarnaast heeft hij haar geleerd hoe ze moest reizen met de tram en is toen ook een aantal keren meegereisd. De werkgever vertelt dat Marion na deze inwerkperiode al gauw zelfstandig aan de slag kon. Nu komt de jobcoach ongeveer twee keer per maand langs om te kijken hoe het gaat en om Marion te steunen bij emotionele problemen. Ze is namelijk nogal gevoelig, en huilt snel. Haar jobcoach leert haar hoe ze beter met bepaalde situaties kan omgaan. Verder leert hij haar werknemersvaardigheden in brede zin en helpt hij af en toe met het papierwerk voor UWV.

Door de jobcoach zijn collega's van Marion minder tijd kwijt met uitleg geven en de werkgever weet dat hij Marion zelfstandig kan laten werken zodat hij zich met andere dingen kan bezighouden.





## 4. Effectonderzoek

### 4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit

De methode BW-IVB is ontstaan uit en gebaseerd op exemplarisch handelingsonderzoek in zeven pilotprojecten (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg, Vertegaal & Coenen, 1997) en is sinds het verschijnen van het eerste handboek door middel van exemplarisch handelingsonderzoek (ongepubliceerd) verder onderzocht (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 31 oktober 2012) (zie 2.1). De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar de effectiviteit van de methode BW-IVB. Dergelijk onderzoek is evenmin gevonden bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearch (zie 6.1). Wel bevat de eerder aangehaalde publicatie van Aarts e.a. (2008) directe aanwijzingen voor de effectiviteit van Begeleid Werken in Nederland in algemene zin. Ook hier moet echter worden bedacht dat het onderzoek zich niet specifiek richt op BW-IVB. Weliswaar zijn de stappen van de verschillende in het onderzoek meegenomen Begeleid Werken-varianten in grote lijnen gelijk (Assessment, Plaatsing, Coaching, Loopbaanbegeleiding), maar het hangt van de jobcoach(organisatie) af waar het accent ligt en hoe de methode wordt ingevuld en gehanteerd. Tegen die achtergrond moeten de onderzoeksresultaten worden gezien.

Evaluatie *jobcoaching. Eindrapport*, geschreven door L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs & K. Visscher, uitgegeven in 2008 door APE in Den Haag.

#### Onderzoeksaanpak

De centrale vraag van deze evaluatiestudie (monitoronderzoek) luidt als volgt: Zijn jobcoaching en begeleid werken effectieve en doelmatige instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden? Voor de beantwoording van deze vraag hebben Aarts e.a. (2008) de UWV- en Wsw-databestanden, met integrale registraties van gegevens rond begeleid werken/jobcoaching op landelijk niveau in de periode 2000-2006, geanalyseerd (zie ook hoofdstuk 3). Hierin hebben zij gekeken naar het aantal mensen met een arbeidshandicap, dat via Begeleid Werken een betaalde baan heeft gekregen en naar de baanduur van deze mensen. Dit in relatie tot de intensiteit en (daarmee) de kosten van de begeleiding. Daarmee geeft het onderzoek een cijfermatige indicatie van de mate waarin het primaire doel van Begeleid Werken wordt bereikt, te weten duurzame arbeidsintegratie.

#### Onderzoeksresultaten

Zes à zeven maanden na de start van de baan is precies de helft van de Begeleid Werken-clieënten nog werkzaam, de andere helft is afgevallen. Vooral in de eerste en de tweede maand is er direct veel uitval. Na een maand heeft 80% de baan nog en na twee maanden is dat nog 70%. Daarna neemt de uitval gestaag af. Na twee jaar loopt nog bijna 30% van de gestarte banen en na drie jaar nog ongeveer 25%.

De uitval is echter bij een grote groep tijdelijk. Zij vinden met hulp van de jobcoach na enige tijd weer een andere baan. Drie tot vier jaar na de start van Begeleid Werken is circa 60% nog altijd







aan het werk, maar vaak dus bij een andere werkgever. De loopbaan van veel mensen met een beperking die met de steun van een jobcoach aan het werk gaan, wordt volgens Aarts e.a. (2008) gekenmerkt door onrust. In een periode van vijf jaar heeft meer dan 80% van de cliënten drie of meer banen gehad. Veertig procent diende in vijf jaar tijd drie tot vijf andere werkgevers, 22% zes tot acht en 17% had negen of meer banen.

Na iets meer dan drie jaar is de begeleiding van precies de helft van de cliënten gestopt. Dit percentage loopt geleidelijk af: na een jaar is 20% van de trajecten beëindigd, na twee jaar geldt dat voor 40% en na 5 jaar voor 80% van de Begeleid Werken-trajecten. Daarmee is de duurzaamheid van de begeleiding veel hoger dan de duurzaamheid van de banen. Dit komt doordat de begeleiding, zoals gezegd, ook na het stoppen met een baan vaak wordt voortgezet om een nieuwe baan te vinden en te houden.

Zie voor nadere informatie en het bijbehorende cijfermateriaal van dit onderzoek bijlage 3 onderdeel E.

## 4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit

Individual Placement and Support (IPS) is uitvoerig onderzocht op effectiviteit. In 1.10 werd al vermeld dat effectonderzoek naar IPS geldt als indirect bewijs voor Begeleid Werken, aangezien IPS als methode sterk vergelijkbaar is met Begeleid Werken, maar dan specifiek voor mensen met ernstige psychische beperkingen. Er is zowel Nederlands (Van Busschback, Michon, Van Vugt & Stant, 2011) als internationaal effectonderzoek (Bond, Drake & Becker, 2008) naar IPS beschikbaar. Hierna volgt beknopte informatie over de opzet van beide onderzoeken, alsmede een samenvatting van de belangrijkste resultaten. Zie voor nadere informatie en het bijbehorende cijfermateriaal bijlage 3. Bovendien benadrukken we dat dit onderzoek in de eerste plaats inzicht geeft in de effectiviteit van het IPS-model, zoals dat is ontwikkeld door en beschreven in het handboek van Becker & Drake (2001).

### Nederlands effectonderzoek naar IPS

Recent is IPS in Nederland op effectiviteit onderzocht:

*Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Basisrapport SCION-I en II; Bevindingen na 30 maanden follow-up*, geschreven door J.T. van Busschbach, H. Michon, M. van Vugt & A.D. Stant, uitgegeven in 2011 door Rob Giel Onderzoekscentrum in Groningen en het Trimbos-instituut in Utrecht.

#### *Opzet van het onderzoek*

SCION staat voor 'a Study of Cost-effectiveness of IPS on Open employment in the Netherlands'. SCION is uitgevoerd als een gerandomiseerde gecontroleerde studie (RCT) waarbij deelnemers (langdurige ggz-cliënten), die betaald werk willen vinden en daarbij begeleid willen worden, via loting naar een IPS-traject of een regulier arbeidsre-integratietraject werden verwezen. De belangrijkste uitkomstmaat van deze studie is het verkrijgen van regulier betaald werk. Daarnaast is nagegaan of IPS kosteneffectief is en tot een hogere kwaliteit van





leven, meer zelfwaardering en een beter psychisch functioneren leidt. De oorspronkelijke studie, SCION-I, kende naast de *baseline* meting twee vervolgmetingen (follow-up): zes maanden en 18 maanden na instroom. In de deelstudie SCION-II zijn de deelnemers nog een extra jaar gevolgd, oftewel er is een extra follow-up meting uitgevoerd na 30 maanden. Het onderzoek is uitgevoerd onder 151 cliënten van vier ggz-instellingen.

#### *Onderzoeksresultaten*

Deelnemers in de IPS-groep vinden beduidend vaker werk (44%) dan deelnemers uit de vergelijkingsgroep (25%). Voorts blijkt IPS een positief bijeffect te hebben in termen van psychische gezondheid, zelfwaardering en kwaliteit van leven. De vooruitgang op deze aspecten treedt echter ook en in vergelijkbare mate op bij de controlegroep. De positieve uitkomsten gaan gepaard met (enigszins) hogere maatschappelijke kosten voor de IPS groep: gemiddeld € 1.705 per cliënt in de IPS-groep, tegenover € 1.176 in de RA-groep. De kosteneffectiviteitsanalyse wijst uit dat de kosten per additioneel procent personen met regulier werk €1.084 bedragen (exclusief de frictiekosten en maatschappelijke besparingen als gevolg van deelname aan de arbeidsmarkt).

#### **Internationaal effectonderzoek naar IPS**

Internationaal is er veel effectonderzoek gedaan naar IPS, vooral in de Verenigde Staten. In het volgende review artikel worden de belangrijkste uitkomsten van deze onderzoeken op een rij gezet en tegen elkaar afgewogen:

*An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment*, geschreven door G.R. Bond, R.E. Drake & R. Becker, gepubliceerd in 2008 in het wetenschappelijk tijdschrift *Psychiatric Rehabilitation Journal*, volume 31, nummer 4, p. 280-290. Onderdeel van deze review vormt een studie van Burns e.a. (2007, in: Bond e.a., 2008), waarin de effectiviteit van IPS in zes Europese steden is bepaald.

#### *Opzet van het onderzoek*

Voor hun review selecteerden Bond e.a. (2008) gerandomiseerde gecontroleerde effectstudies (RCT's) naar IPS-programma's, die hoog scoren op de schaal voor IPS-modeltrouw. Met die laatste schaal – een instrument met goede psychometrische kwaliteiten – kan de modelgetrouwheid van het aangeboden programma worden vastgesteld, oftewel kan worden nagegaan in hoeverre wordt voldaan aan de belangrijkste IPS-principes, zoals: aanwezigheid van een psychische beperking op basis van DSM-IV, focus op betaald werk, vrijwillige aanmelding, 'first place then train', uitgaan van werkvoorkeuren klant, individuele jobcoaching en integratie van zorg en re-integratiediensten. De controlegroepen bestonden uit de gebruikelijke begeleiding ('care as usual'), oftewel een andere vorm van arbeidsbegeleiding, zoals beschutte werkplaatsen en traditionele re-integratieprogramma's.

In totaal voldeden 11 onderzoeken aan de gestelde criteria: acht uit de Verenigde Staten, één uit Canada, één uit Australië en een studie in zes Europese steden. Deze onderzoeken kwamen niet alleen overeen op bovenvermelde selectiecriteria, er was ook sterke homogeniteit op andere punten, zoals de wijze van steekproefselectie, de gebruikte meetinstrumenten en de toepassing van follow-up metingen. De totale steekproefomvang is fors: meer dan 500 IPS-deelnemers. Er worden onderzoeksresultaten gegeven op vier uitkomstmaten: percentage deelnemers dat betaald werk heeft gevonden; de snelheid om aan het werk te komen; de





periode dat is gewerkt en de duurzaamheid van het werk.

#### *Onderzoeksresultaten*

Bond e.a. (2008) leveren op grond van de volgende argumenten overtuigend internationaal bewijs voor de effectiviteit van IPS.

- Gemeten over alle 11 studies lukt het met IPS om gemiddeld 61% van de deelnemers naar betaald werk te begeleiden, tegen 23% bij de controlegroepen. De effectgrootte is met 0,83 hoog.
- Van de IPS-deelnemers werkt 44% minimaal 20 uur per week tegen 14% bij de controlegroepen. De effectgrootte bedraagt hier 0.67.
- Gemiddeld duurt het met IPS 138 dagen om een betaalde baan te vinden tegen 206 dagen in de controlesituaties.
- Voorts blijken IPS-deelnemers gemiddeld 12 weken per jaar betaalde arbeid te verrichten tegen vijf weken bij de controlegroep.
- Tenslotte duurt de langstdurende baan bij de IPS-groepen gemiddeld 22 weken tegen 16 weken bij de controlegroepen.





## 5. Conclusies

### 5.1 Samenvatting werkzame elementen

- Aansluiten op de eigenheid, wensen, motieven, intenties, zelfopvattingen, leerstijlen, achtergrond, vaardigheden en kennis van het individu (1, 2).
- Een goede match tussen de cliënt als persoon en de werkplek voor wat betreft waarden, normen, betekenissen en hiërarchie, opdat iemands krachten en kwaliteiten optimaal tot bloei komen (1, 2, 3).
- Kracht en mogelijkheden van cliënt staan centraal: niet focussen op iemands problemen en beperkingen, maar op diens kracht en mogelijkheden (1, 2, 3).
- Oog voor sociale context van cliënt en (leren) gebruiken van het sociale netwerk (1, 2).
- Een individuele aanpak op maat, die aansluit bij de cliënt in relatie tot de context en sociale omgeving; duur, wijze en volgorde van stappen hierop afstemmen (1, 2).
- Regie zoveel mogelijk bij de cliënt; de jobcoach in de rol van procesbegeleider (1, 2, 3).
- Training on the job: het verwerven van vaardigheden en het leren functioneren in de werksituatie dient vooral op de werkplek zelf plaats te vinden (1, 2, 3).
- Coaching op de werkplek: het leren functioneren en leren leren van de cliënt en diens omgeving (werkgever, collega's) op de werkvloer (1, 2, 3).
- Oog voor de driedelige klantrelatie van de professional met cliënt, opdrachtgever en werkgever; komen tot een juiste balans tussen ieders belangen en motieven (1, 2, 3).
- Begeleiding zo lang als nodig en zo kort als mogelijk (1, 3).

1 = Veronderstelling ontwikkelaar

2 = Wetenschappelijke of theoretische onderbouwing

3 = Praktijkervaringen

4 = Wetenschappelijk effectonderzoek.

Zie voor een toelichting de desbetreffende onderdelen van het werkblad.

### 5.2 Samenvatting effectonderzoek

#### Directe aanwijzingen voor effectiviteit

De methode BW-IVB is ontstaan uit en gebaseerd op exemplarisch handelingsonderzoek in zeven pilotprojecten (Coenen-Hanegraaf, Valkenburg, Vertegaal & Coenen, 1997) en is sinds het verschijnen van het eerste handboek door middel van exemplarisch handelingsonderzoek (ongepubliceerd) verder onderzocht (Coenen-Hanegraaf, persoonlijke communicatie, 31 oktober 2012) (zie 2.1). De ontwikkelaar voert geen onderzoek aan naar de effectiviteit van de methode BW-IVB. Dergelijk onderzoek is evenmin gevonden bij de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearch (zie 6.1).

Het Nederlandse (monitor)onderzoek dat er is (Aarts e.a., 2008) richt zich op Begeleid Werken





in algemene zin, dus niet specifiek op de IVB-variant. Dit onderzoek (F) van Aarts e.a. (2008) maakt aannemelijk dat een grote groep mensen met structurele functionele beperkingen profiteert van Begeleid Werken. Van de circa 10.000 mensen die jaarlijks gebruik maken van Begeleid Werken heeft bijna 60% drie tot vier jaar later nog steeds een betaalde baan. Veelal is dit een andere baan dan aan het begin van het traject, want de loopbaan van veel mensen die met de steun van een jobcoach aan het werk gaan, blijkt gekenmerkt te worden door onrust. Na twee jaar heeft nog maar 30% de eerste baan.

#### **Indirecte aanwijzingen voor effectiviteit**

Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit van Begeleid Werken in het algemeen en BW-IVB in het bijzonder kunnen afgeleid worden uit effectonderzoek naar Individual Placement and Support (IPS). IPS geldt namelijk als standaardisatie van Begeleid Werken voor mensen met ernstige psychisch problematiek. Een review van Bond e.a. (2008) levert overtuigend internationaal bewijs op voor de effectiviteit van IPS. Een recente Nederlandse studie van Van Buschbach e.a. (2011) levert bewijs dat IPS ook in Nederland effectief is. Beide studies zijn gebaseerd op experimentele praktijkonderzoeken met follow-up (A).

Uit de internationale review van Bond e.a. (2008) blijkt dat IPS-deelnemers vaker een reguliere baan vinden dan cliënten die gebruik maken van andere vormen van arbeidsbegeleiding (61% tegen 23%; effectgrootte 0,83). Ook werken zij meer uur (44% werkt minimaal 20 uur tegen 14% bij de controlegroepen; effectgrootte 0.67) en houden zij hun baan langer (22 versus 16 weken).

*Ook de Nederlandse studie (Van Buschbach e.a., 2011) maakt duidelijk dat IPS beduidend meer mensen aan betaald werk helpt (44% tegen 25% in de controlegroep) en dat IPS ook een positieve invloed heeft op de psychische gezondheid, de zelfwaardering en de kwaliteit van leven van mensen met een psychische beperking. Die laatste drie bijeffecten treden echter ook op bij andere vormen van arbeidsbegeleiding.*

#### **Verklaring classificatie voor typering onderzoeksopzet:**

- A = Experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*
  - B = Quasi-experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*
  - C = (Quasi-) experimenteel onderzoek, in de praktijk (zonder *follow-up*)
  - D = (Quasi-) experimenteel onderzoek, niet in de praktijk
  - E = Veranderingsonderzoek
  - F = *Monitoring*
  - Z = Geen van de voorgaande alternatieven.
- Zie voor een toelichting bijlage 3.*





## 6. Verantwoording

---

### 6.1 Zoeken en selecteren van literatuur

#### Zoekvraag en zoektermen

De zoekvraag is *“Wat is bekend over de praktijkervaringen met en de effectiviteit van Begeleid Werken voor mensen met een arbeidshandicap ten behoeve van duurzame arbeids(re)integratie?”*

Op basis van de volgende zoektermen is gezocht naar literatuur over de methode:

- Begeleid Werken;
- Supported Employment;
- Jobcoaching;
- Arbeidsintegratie;
- Arbeidsrehabilitatie;
- Arbeidshandicap.

#### Zoekstrategieën

- Een internetzoektocht;
- Opvragen informatiemateriaal bij de ontwikkelaar;
- Opvragen informatiemateriaal bij het Trimbos-instituut, als kenner van de methode;
- Het checken van referenties van reeds gevonden informatiemateriaal;
- Zoektocht in Nederlandse databanken, te weten:
  - NARCIS/Darenet
  - HBO Kennisbank
  - PiCarta NCC
  - Literatuurcatalogus MOVISIE
  - Google Scholar
  - Literatuurcatalogus Vilans
  - Literatuurcatalogus Trimbos-instituut
- Zoektocht in internationale databanken, te weten:
  - Cochrane Database of Systematic Reviews
  - Cochrane Controlled Trials Register
  - Database of Abstracts of Reviews of Effects
  - Campbell Library of Systematic Reviews
  - SocINDEX
  - Sociological Abstracts with ProQuest Full-Text
  - Social Work Abstracts
  - Social Services Abstracts
  - ERIC (education)
  - MEDLINE/PubMed
  - FRANCIS (multidisciplinair)
  - IBSS (sociaalwetenschappelijk)





- PsycINFO

### Selecteren van literatuur

Literatuur is geselecteerd op basis van relevantie in relatie tot de zoekvraag (zie 6.2).

## 6.2 Literatuur

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

Becker, D.R. & Drake, R.E (2001). *A Working Life For People With Severe Mental Illness*. Oxford, USA: Oxford University Press.

Bond, G.R., Drake, R.E. & Becker, R. (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (4), 280-290.

Busschbach, J.T. van, Michon, H., Vugt M. van & Stant, A.D. (2011). *Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Basisrapport SCION-I en II; Bevindingen na 30 maanden follow-up*. Groningen/Utrecht: Rob Giel Onderzoekscentrum/Trimbos-instituut.

Coenen-Hanegraaf, M., Valkenburg, B. & Nijs, M. de (1997). *Financiering van arbeidsparticipatie. Naar een bekostigingssystematiek voor Supported Employment*. Meppel: Krips Repro.

Coenen-Hanegraaf, M., Valkenburg, B. Ploeg, M. & Coenen, H. (1998). *Begeleid werken. Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering*. Utrecht: Uitgeverij Jan van Arkel.

Coenen-Hanegraaf, M., Valkenburg, B., Vertegaal, L. & Coenen, H. (1997). *Arbeidsparticipatie en emancipatie van mensen met een verstandelijke handicap. Tussen experiment en implementatie*. Meppel: Krips Repro.

Commissie fundamentele herbezinning Wsw (2009). *Werken naar vermogen. Advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw*.

Dankers, T. & Wilken, J.P. (2005). *Aan het werk. Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap*. Utrecht: Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg & Sociaal Beleid, Hogeschool Utrecht.

Giesen, F., Erp, N. van, Weeghel, J. van, Michon H. & Kroon, H. (2007). De implementatie van Individual Placement and Support in Nederland. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 49 (9), 611-621.





Griffin, S.L. & Grant Revell, W. (1991). *The rehabilitation counselor desk top guide to Supported Employment*. Richmond: Virginia Commonwealth University.

Hoekstra, E.J., Sanders, K., Heuvel, W.J.A. van den, Post, D. & Groothoff, J.W (2004). Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, 39-48.

Ketelaars, D. & Weeghel, J. van (1994). *Supported employment: een nieuwe methode voor arbeidsrehabilitatie in Nederland*. Utrecht: Nederlands Centrum Geestelijke Volksgezondheid.

Roetering, E.C. (Ed.) (1992). *Een handleiding voor job coaches; een werkwijze voor individuele arbeidsplaatsing van mensen met een verstandelijke handicap in de open arbeidsmarkt*. Utrecht: Federatie van Ouderverenigingen (FvO).

Sanders, J. & Wevers, C. (2005). *Begeleid Werken: een wereld aan mogelijkheden. Een internationaal vergelijkende studie naar begeleid werken*. Den Haag: TNO.

Scholten, G. & Schuurman, M. (2008). *Leermethodiek Op Eigen Benen. Achtergrond en toepassing*. Wezep: INVRA BV.

Spierenburg, M., Overmars-Marx T. & Kole, D. (2009). *Begeleid werken. State of the art 2009*. Utrecht: Vilans.

UWV (2011). *Protocol Jobcoach. Versie juli 2011*.







## Bijlage 1 – Toelichting effectonderzoek

---

Voor het vaststellen van de effectiviteit van methoden (onderdeel 4 van het werkblad) wordt het onderzoek hiernaar systematisch in kaart gebracht (bijlagen 2 en 3).

### Directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit

Er zijn twee typen aanwijzingen voor de effectiviteit van een methode:

- **Directe aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek die betrekking hebben op precies die methode die in het onderhavige document is beschreven.
- **Indirecte aanwijzingen.** Resultaten uit onderzoek naar andere methoden met hetzelfde doel en dezelfde doelgroep en aanpak. Deze worden hier verder aangeduid als 'soortgelijke methoden'.

Het gaat hier om:

- resultaten uit onderzoek naar buitenlandse versies van de methode (zoals *Motivational interviewing*, de Amerikaanse variant van de Nederlandse Motiverende gespreksvoering of de Amerikaanse ABCD-methode als voorloper van de Nederlandse ABCD-methode)
- resultaten uit onderzoek naar de effectiviteit van Nederlandse methoden die tot hetzelfde type of dezelfde 'familie' behoren (zoals de Nederlandse activeringsmethoden die alle gebaseerd zijn op *Supported employment* of de methode *Samenwerking tegen agressie*, een op Turkse en Marokkaanse plegers van huiselijk geweld gerichte versie van de methode *Niet meer door het lint*).

Soms zijn er onvoldoende directe aanwijzingen of kunnen relevante indirecte aanwijzingen de directe aanwijzingen ondersteunen. Bij de selectie van soortgelijke methoden is maatgevend in hoeverre de methode in de kern overeenkomt met de beschreven methode. Wanneer dit niet duidelijk is of wanneer de methode te zeer verschilt, is er geen sprake van een soortgelijke methode en dus ook niet van indirect bewijs voor effect.

Wanneer een methode veelvuldig is onderzocht, is het aantal primaire onderzoeken soms te groot om binnen het kader van *Effectieve sociale interventies* te analyseren. Veelal zijn de primaire onderzoeken dan al geanalyseerd in *reviews* en *metastudies*. In dat geval gebruiken we de informatie uit deze overzichtsstudies. We volstaan dan met een globale analyse van de effectiviteit zoals gebleken uit de overzichtsstudies. Dit vullen we eventueel aan met een meer uitgebreide analyse van de (recente) primaire studies die (nog) niet in de overzichtsstudies zijn opgenomen.

### Kenmerken effectonderzoek

Bij onderdeel 4 van het werkblad gaan we ervan uit dat er sprake is van een effectonderzoek wanneer er ten minste een meting heeft plaats gevonden die een cijfermatige indicatie geeft van het effect van een methode. Onderzoek naar de door professionals, burgers en/of cliënten ervaren effectiviteit van een methode nemen we mee in onderdeel 3 van het werkblad.

Het methodologische gewicht van het effectonderzoek en de resultaten daarvan wordt onder meer bepaald door de aanwezigheid van een voor- en meting, een controlegroep, de willekeurige





samenstelling daarvan, de modelgetrouwheid van de methode en de uitvoering van een follow-upmeting. Het methodologische gewicht varieert van 'licht' effectonderzoek (monitoring- of veranderingsonderzoek) tot 'zwaar' effectonderzoek (Randomized Controlled Trial ofwel RCT-onderzoek) en diverse vormen daar tussenin. Hoe 'zwaarder' het effectonderzoek, hoe 'harder' de uitspraken over de effectiviteit zijn. Dit wil niet zeggen dat er altijd gekozen moet worden voor zo zwaar mogelijk effectonderzoek. Welk type effectonderzoek het meest passend is, hangt af van de kenmerken en het ontwikkelingsstadium van de methode en de beschikbare financiële middelen.

*Monitoring* wordt alleen meegenomen als 'effectonderzoek' wanneer het een cijfermatige indicatie geeft van de behaalde resultaten met betrekking tot de doelen van de methoden. Bijvoorbeeld: bij buurtbemiddeling gaat het bij het monitoren om het aantal geslaagde bemiddelingen afgezet tegen het totaal aantal bemiddelingen dat heeft plaatsgevonden. Het gaat hier niet om tevredenheidonderzoek, dit hoort bij deel 3.

Bijlage 3 geeft een stapsgewijze uiteenzetting van de kenmerken per onderzoek en geeft een typering van de onderzoeksopzet. Het gaat daarbij om het objectief beschrijven van de kenmerken (onderdelen B t/m D).

### **Gemeten effecten**

In een tabel (bijlage 3, onderdeel E) worden de onderzoeksresultaten cijfermatig gepresenteerd. De onderzoeksresultaten kunnen aanwijzingen geven voor positieve, geen of negatieve effecten.

#### *Uitkomstmaten*

Effectonderzoeken beantwoorden een beperkt aantal vragen. De gestelde vragen worden aangeduid als 'uitkomstmaten'. Alleen op deze uitkomstmaten wordt een effect gemeten. Er kan alleen iets over effect gezegd worden voor zover het betrekking heeft op één van de onderzochte uitkomstmaten. In bijlage 3 wordt het effect dan ook per uitkomstmaat aangegeven.

#### *Effectgrootte*

De mate waarin een resultaat als positief is aan te merken, is mede afhankelijk van de effectgrootte. Tot voor kort werd het effect van een methode vooral uitgedrukt in een statistisch significant verschil tussen voor- en nameting, of tussen voor- en nameting en *follow-up*, of tussen de nameting van de experimentele groep en de controlegroep. Een probleem bij deze aanpak is dat grote verschillen in kleine groepen vaak niet significant zijn. Bij grote groepen kunnen heel kleine verschillen weliswaar als zeer significant uit de bus komen, maar praktisch gezien van weinig waarde zijn.

De laatste jaren wordt er vaak voor gekozen om naast de statistische significantie ook de zogeheten effectgrootte  $d$  ('effectsize', ook wel aangeduid met ES) te rapporteren. Dit is een index die aangeeft hoe groot het waargenomen verschil is tussen voor- en nameting of tussen de experimentele (interventie-) en controlegroep. In sommige onderzoeksrapporten worden andere effectmaten gebruikt. In deze methodebeschrijving worden de effectmaten overgenomen uit de oorspronkelijke onderzoeksrapporten.





## Bijlage 2 – Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken

### Onderzoeken naar praktijkervaringen (deel 3)

Methodes	Onderzoek 1	Onderzoek 2
Titel rapport	Evaluatie jobcoaching. Eindrapport	Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study. In: <i>Journal of Vocational Rehabilitation</i> , 21, pagina 39 tot en met 48
Auteur	L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs & K. Visscher	E.J. Hoekstra, K. Sanders, W.J.A. van den Heuvel, D. Post & J.W. Groothoff
Jaar	2008	2004
Onderzoeks- vraag	Zijn jobcoaching en Begeleid Werken effectieve en doelmatige instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden? Hoe kan de effectiviteit en doelmatigheid eventueel worden verbeterd?	Zijn er verschillen in tijd en taken bij het uitvoeren van de stappen van Supported Employment bij mensen met een verstandelijke, psychische en lichamelijke beperking?
In het onderzoek betrokken doelgroep	1. Mensen met een beperking, die deelnemen aan SE in het kader van a) Persoonlijke ondersteuning of jobcoaching via UWV (PO-UWV); b) de regeling Begeleid Werken van de Wet Sociale Werkvoorziening (BW-SW). 2. Werkgevers 3. Stakeholders: VNO/NCW en MKB, UWV, arbeidsdeskundigen, jobcoaches en Begeleid Werken organisaties	Arbeidsbegeleiders c.q. jobcoaches
Aantal geïnccludeerde subjecten (n)	42 deelnemers, 40 werkgevers en 95 stakeholders (jobcoaches e.d.)	15





## Effectonderzoeken (deel 4)

Methodie	Onderzoek 1	Onderzoek 2	Onderzoek 3
Titel rapport	Evaluatie <i>jobcoaching</i> . <i>Eindrapport</i>	An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. In: <i>Psychiatric Rehabilitation Journal</i> , 31 (4), 280-290	Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Basisrapport SCION-I en II. Bevindingen na 30 maanden follow-up
Auteur	L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs & K. Visscher	G.R. Bond, R.E. Drake & R. Becker	J.T. van Busschbach, H. Michon, M. van Vugt & A.D. Stant
Jaar	2008	2008	2011
Onderzochte doelen	Aan het werk helpen en houden van cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers door middel van Supported Employment	Begeleiden van mensen met ernstige psychische problematiek naar duurzaam betaald werk door middel van IPS	Door middel van IPS: - begeleiden van mensen met ernstige psychische problematiek naar duurzaam betaald werk; - vergroten van psychische gezondheid, zelfwaardering en kwaliteit van leven
In het onderzoek betrokken doelgroep	Mensen met een beperking, die deelnemen aan SE in het kader van a) Persoonlijke ondersteuning of jobcoaching via UWV (PO-UWV); b) de regeling Begeleid Werken van de Wet sociale werkvoorziening (BW-SW)	Mensen met ernstige psychische problematiek (o.b.v. DSM-IV)	Mensen met ernstige psychische problematiek: ggz-cliënten
Aantal geïnccludeerde subjecten (n)	6.200 PO-UWV (2006) en 3.000 SW-BW (2006)	534	151
Typering onderzoeksopzet ( zie bijlage 3)	F	A	A





## Bijlage 3 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

### A. Naam effectonderzoek:

*Evaluatie jobcoaching. Eindrapport*, geschreven door L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs & K. Visscher, uitgegeven in 2008 door APE in Den Haag.

### B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).	(x)	

### C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	(x)
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	x
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	
5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	x
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	x
7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	x
8	Er is een experimentele en een controleconditie.	
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	





## Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
x	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i> )	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

## Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
x	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
x	16	De representativiteit van de geïncludeerde subjecten is bepaald.
	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).





## D. Eventuele toelichting op B en scores onder C.

Ad B en C1.

In de studie ontbreekt informatie over de mate van modelgetrouwheid. Dat wil zeggen dat niet duidelijk is of, en zo ja in welke mate, de diverse geanalyseerde dossiers en geïnterviewde betrokkenen de methode toepassen zoals bedoeld. De onderzoeksresultaten met betrekking tot de effectiviteit van Begeleid Werken c.q. Supported Employment (niet nader gespecificeerd) moeten tegen die achtergrond beschouwd worden.

## E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

De overzichtstabel aangaande effectiviteit en doelmatigheid op p.69-71 van het oorspronkelijke rapport (Aarts e.a., 2008) is hierna integraal opgenomen.

Tabel 1 Effectiviteit en doelmatigheid jobcoach PO-UWV en SW-BW

Onderwerp	PO - UWV	SW - BW
<i>Bereik</i>	6,200 personen (2006) 4 per 100 Wajongers, 30 per 100 regulier werkende Wajongers	3,000 personen (2006) 2,5 per 100 Wsw'ers 20 per 100 adviezen SW-Begeleidwerken (1 <sup>ste</sup> indicaties 2004-2006)
<i>Kosten (1): Directe begeleidingskosten per fte (gemiddeld 2005-2007)</i>	€ 6.500	€ 3.300
<i>Kosten (2): Integraal per persoon per jaar</i>	€ 13.607 (begeleiding, restitutie, overige voorzieningen)	€ 25.000 per arbeidsplaats (lumpsum voor begeleiding, loonkostensubsidie, overige voorzieningen)
<i>Regionale variatie</i>	Regionale bandbreedte rond het landelijk gemiddelde: 40% - 180%	Regionale bandbreedte rond het landelijk gemiddelde: 50% - 200%
<i>Begeleidingsintensiteit (lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	9,2 uur begeleiding per maand	5 uur begeleiding per maand
<i>Type werknemer: uitkering</i>	Geen ao 15% Wajong 75% WAO/WAZ 9%	Geen ao 46% Wajong 31% WAO/WAZ 24%
<i>Type werknemer: geslacht</i>	man 66% vrouw 34%	man 70% vrouw 30%





Onderwerp	PO - UWV		SW - BW	
<i>Type werknemer: leeftijd</i>	< 25	45%	< 25	17%
	25-34	37%	25-34	31%
	35-44	11%	35-44	23%
	> 45	6%	> 45	28%
<i>Type werknemer: opleiding</i>	VSO/praktijk	56%	VSO/praktijk	46%
	LO/VMBO/VBO	27%	LO/VMBO/VBO	33%
	MBO/HBO/WO	15%	MBO/HBO/WO	19%
	Anders	2%	Anders	2%
<i>Type baan (1)</i> <i>Omvang baan (lopende voorzieningen 2005)</i>	Omvang baan:		Omvang baan:	
	- < 12 uur	:24%	- < 12 uur	:8%
	-12-30 uur	:39%	-12-30 uur	:28%
	- > 30 uur	:38%	- > 30 uur	:64%
<i>Type baan (2)</i> <i>Soort contract (lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	bepaalde tijd:	75%	bepaalde tijd:	64%
	onbepaalde tijd:	25%	onbepaalde tijd:	36%
<i>Loonwaarde</i> <i>(lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	<50% loonwaarde:	51%	<50% loonwaarde:	66%
	>50% loonwaarde:	49%	>50% loonwaarde:	34%
	Gemiddelde loonwaarde:	54%	Gemiddelde loonwaarde:	44%
<i>Bedrijfsomvang</i>	0-10 werknemers	26%	0-10 werknemers	27%
	10-50 werknemers	25%	10-50 werknemers	19%
	50-200 werknemers	14%	50-200 werknemers	14%
	200-499 werknemers	5%	200-499 werknemers	10%
	> 500 werknemers	29%	> 500 werknemers	30%
<i>Sector</i>	Industrie	13%	Industrie	22%
	Handel	30%	Handel	21%
	Horeca	8%	Horeca	5%
	Zakelijke diensten	14%	Zakelijke diensten	12%
	Gezondheid, welzijn	15%	Gezondheid, welzijn	13%
	Overheid	2%	Overheid	5%
<i>Duurzaamheid banen (1)</i> <i>Periode 2000-2005</i>	- 50% baanduur: 6 maanden		- 50% baanduur: 7 maanden	
	- in dezelfde baan na 3 jaar: 20%		- in dezelfde baan na 3 jaar: 24%	
	- in dezelfde baan na 5 jaar: 17%		- in dezelfde baan na 5 jaar: 19%	
<i>Duurzaamheid banen (2)</i> <i>Periode 2000-2005</i>	Jaargang 2000:		Jaargang 2000:	
	59% werkt per 15-12-2005		63% werkt per 15-12-2005	
	Jaargang 2001:		Jaargang 2001:	
	56% werkt per 15-12-2005		64% werkt per 15-12-2005	
	Jaargang 2002:		Jaargang 2002:	
	55% werkt per 15-12-2005		67% werkt per 15-12-2005	
<i>Duurzaamheid banen (3)</i>	Jaargangen 2000-2002		Jaargangen 2000-2002	
	0,9 baan per jaar		0,8 baan per jaar	







Onderwerp	PO - UWV	SW - BW
<i>Duurzaamheid (4) Baangeschiedenis periode 2000-2005</i>	Jaargang 2000: -1-2 banen :20% -3-5 banen :42% -6-8 banen :22% ->=9 banen :18%	Jaargang 2000: -1-2 banen :18% -3-5 banen :43% -6-8 banen :22% ->=9 banen :16%
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (1) Periode 2000-2005</i>	50% coachingsduur: 36,5 mnd	50% coachingsduur: 37 mnd
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (2) Aantal voorz. per jaar Periode 2000-2006</i>	Jaargangen 2000-2001: 0,2 voorzieningen per jaar Jaargang 2002: 0,3 voorzieningen per jaar	Jaargang 2000: 0,2 voorzieningen per jaar Jaargangen 2001-2002: 0,3 voorzieningen per jaar
<i>Duurzaamheid jobcoachvoorziening (3) periode 2000-2006</i>	Jaargang 2000: 45% heeft PO per 15-12-2006 Jaargang 2001: 51% heeft PO per 15-12-2006 Jaargang 2002: 54% heeft PO per 15-12-2006	Jaargang 2000: 48% heeft BW per 15-12-2006 Jaargang 2001: 47% heeft BW per 15-12-2006 Jaargang 2002: 54% heeft BW per 15-12-2006
<i>Tevredenheid werknemer Jobcoach/werk</i>	96% tevreden over de jobcoach, 92% heeft het naar de zin op het werk <i>(lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	Werknemers waarderen de begeleiding van de jobcaoch met een 8 <i>(bron: interviews)</i>
<i>Tevredenheid werkgever over werknemer</i>	Over werknemer: -boven verwachting :7% -naar verwachting :69% -enigszins :23% -niet :1% <i>(lopende banen, 3 maanden of langer, dossieronderzoek)</i>	Werkgevers zijn 'altijd' of bijna 'altijd' tevreden over het functioneren van de werknemer <i>(bron: interviews)</i>





## Bijlage 4 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

### A. Naam effectonderzoek:

*An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment*, geschreven door G.R. Bond, R.E. Drake & R. Becker, gepubliceerd in 2008 in het wetenschappelijk tijdschrift *Psychiatric Rehabilitation Journal*, volume 31, nummer 4, p. 280-290.

### B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).		X

### C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	X
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	X
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	X
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	X
5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	X
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	X
7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	X
8	Er is een experimentele en een controleconditie.	X
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	X





### Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i> )	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
x	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

### Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

x	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
x	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
x	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
x	16	De representativiteit van de geïnccludeerde subjecten is bepaald.
x	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).





#### D. Eventuele toelichting op scores onder C.

#### E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 2	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3	Uitkomstmaat 4
Omschrijving uitkomstmaat*	% deelnemers dat betaalde baan vindt	% deelnemers dat minimaal 20 uur per week werkt. De effectgrootte bedraagt hier 0.67	Aantal dagen tot start eerste baan	Langstdurende baan
Meetinstrument**	Niet bekend	Niet bekend	Niet bekend	Niet bekend
Effectsize ***	61% IPS versus 23% controlegroep. Effect size: .83	44% IPS versus 14% controlegroep. Effect size: .67	138 IPS versus 206 controlegroep	22 weken bij IPS versus 16 weken bij controlegroep

\* Waarop is effect gemeten

\*\* Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x

\*\*\* Voor het meten van effecten kunnen verschillende maten gebruikt worden; neem hier de in het desbetreffende onderzoek gebruikte effectmaten over.

Zie voor toelichting: bijlage 1.

*In aanvulling op deze kerngegevens zijn hierna de belangrijkste tabellen uit het oorspronkelijke artikel van Bond e.a. (2008) integraal overgenomen.*

#### G. Eventuele toelichting op scores onder E.

Het betreft een review artikel, waarin de resultaten van 11 andere onderzoeken op een rij zijn gezet en onderling zijn vergeleken.





Tabel 2 Randomized Controlled Trials of individual placement and support for individuals with severe mental illness

Study	Control condition	Study Population & Salient Eligibility Criteria	Study Site Location	Months of Follow-up	Label
Drake et al. (1996)	Skills training, non-integrated	CMHC clients	NH	18	96NH
Drake et al. (1999)	Sheltered workshop	Case management program clients	DC	18	99DC
Lehman et al. (2002)	PSR	CMHC clients, including those without voc goals	MD	24	02MD
Mueser et al. (2004)	(1) Brokered SE; (2) PSR	CMHC clients	CT	24	04CT
Gold et al. (2006)	Sheltered workshop	CMHC clients	SC	24	06SC
Latimer et al. (2006)	Traditional vocational services	Clients receiving mental health services	Québec, Canada	12	06QUE
Burns et al. (2007)	Traditional vocational services	Clients receiving mental health services	6 European cities	18	07EUR
Bond et al. (2007)	Diversified placement approach	New admissions to PSR agency	IL	24	07IL
Wong et al. (2008)	Stepwise conventional vocational services	Outpatients at hospital occupational therapy program	HK	18	08HK
Twamley et al. (2008)	VR referral	Middle aged and older adult	CA	12	08CA
Killackey et al. (in press)	Traditional vocational services	Early psychosis program	Melbourne, Australia	6	08AUST

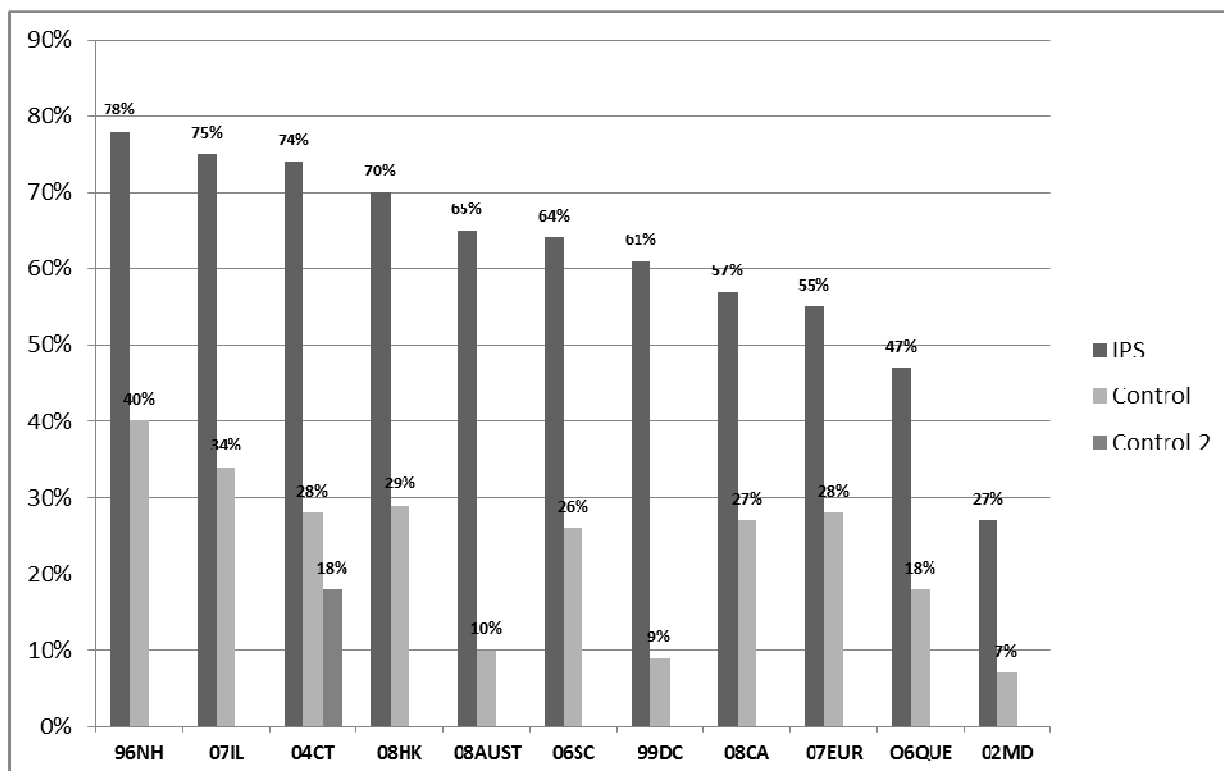
**Acronyms:** SE=supported employment; IPS=Individual Placement and Support; ACT=assertive community treatment; PSR=psychosocial rehabilitation; VR=State-federal vocational rehabilitation system; CMHC=community mental health center; ICCD=International Center for Clubhouse Development

**Note:** two control groups in the Mueser et al. (2004) study combined into a single control group in the tables and figure to follow





Figuur 1 Competitive employment rates in 11 Randomized Controlled Trials of individual placement and support



Tabel 3 Percentage of participants employed in a competitive job 20 hours or more a week in 4 IPS studies (based on total samples)

Study	IPS	Controls
96NH	34 (46,6%)	15 (22,4%)
99DC	34 (45,9%)	4 (5,3%)
07IL	43 (46,7%)	22 (23,1%)
04CT	23 (33,8%)	12 (8,8%)
<b>Total</b>	<b>134 (43,6%)</b>	<b>53 (14,2%)</b>

Tabel 4 Mean days to first competitive job in 7 IPS studies

Study	IPS	Controls
08HK	72 (N=32)	118 (N=13)
06Qué	84 (N=51)	89 (N=39)
99DC	126 (N=45)	293 (N=7)
06SC	133 (N=42)	322 (N=20)
07IL	156 (N=69)	193 (N=32)
02MD	164 (N=47)	287 (N=12)
04CT	197 (N=51)	277 (N=31)
<b>Total</b>	<b>137,6 (N=337)</b>	<b>205,9 (N=154)</b>





Tabel 5 Annualized weeks worked in competitive jobs in 7 IPS studies

	All Study Participants		Participants working a competitive job			
	IPS	Control	Total follow-up period		Time period from 1st job start	
			IPS	Control	IPS	Control
06Qué	17.0 (N=75)	14.1 (N=74)	25.0 (N=51)	26.8 (N=39)	32.5 (N=51)	35.4 (N=39)
07IL	16.2 (N=92)	8.2 (N=95)	21.6 (N=69)	24.3 (N=32)	25.6 (N=69)	26.1 (N=32)
04CT	14.9 (N=68)	2.3 (N=136)	19.8 (N=51)	9.8 (N=31)	27.1 (N=51)	15.8 (N=31)
08HK	13.0 (N=46)	7.0 (N=46)	18.6 (N=32)	24.9 (N=13)	21.4 (N=32)	31.7 (N=13)
99DC	10.1 (N=74)	0.8 (N=76)	16.6 (N=45)	8.7 (N=7)	21.6 (N=45)	18.7 (N=7)
06SC	10.0 (N=66)	2.9 (N=77)	15.8 (N=42)	11.3 (N=20)	19.3 (N=42)	20.2 (N=20)
02MD	6.0 (N=113)	1.6 (N=106)	14.4 (N=47)	14.1 (N=12)	18.6 (N=47)	23.2 (N=12)
<b>Total</b>	<b>12.1 (N=534)</b>	<b>4.8 (N=610)</b>	<b>19.2 (N=154)</b>	<b>18.9 (N=154)</b>	<b>24.2 (N=337)</b>	<b>25.5 (N=154)</b>

Tabel 6 Weeks worked at longest competitive job during follow-up in 6 IPS studies (worker sample only)

Study	IPS	Controls
07IL	36,8 (N=69)	32,7 (N=32)
04CT	25,5 (N=51)	4,4 (N=31)
02MD	21,6 (N=47)	23,1 (N=12)
06SC	19,0 (N=42)	20,0 (N=20)
06Qué	14,6 (N=51)	12,7 (N=39)
96NH	10,0 (N=57)	10,0 (N=27)
<b>Total</b>	<b>22,0 (N=317)</b>	<b>16,3 (N=161)</b>

Tabel 7 Aggregated competitive employment rates in 6 reviews of supported employment

Study	Supported employment	Control	Effect size reported by authors	Effect size using arc sine	Number of studies	Number of studies of High Fidelity IPS
Bond (2004)	56%	19%	0,85	0,79	9	5 (56%)
Burns et al. (2007) *	58%	21%		0,78	6	6 (100%)
Cook et al. (2005)	55%	34%		0,43	7	3 (43%)
Crowther et al. (2001)	34%	12%		0,54	5	2 (40%)
Twamley et al. (2003)	51%	18%	0,79	0,72	5**	3 (60%)
Current review	61%	23%	0,83	0,79	11	11

\* findings aggregated by the current authors for this table

\*\* Twamley review included 11 RCTs of vocational programs, 5 of which were supported employment studies used in this table.





## Bijlage 5 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

### A. Naam effectonderzoek:

*Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Basisrapport SCION-I en II. Bevindingen na 30 maanden follow-up, geschreven door J.T. van Busschbach, H. Michon, M. van Vugt & A.D. Stant, uitgegeven in 2011 door Rob Giel Onderzoekscentrum in Groningen het Trimbos-instituut in Utrecht.*

### B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

		Ja	Nee
1	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant).		x

### C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	X
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij de start van de interventie).	X
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	X
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.	X
5	De resultaten hebben een praktische relevantie.	X
6	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').	X
7	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .	X
8	Er is een experimentele en een controleconditie.	X
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.	X







## Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
	F	<i>Monitoring</i>	1,3	5-6			
	E	Veranderingsonderzoek	1-4	5-6	(7)		
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4		(7)	8	(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i> )	1-4	5-6		8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	
x	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5-6	7	8	9

## Typering overige methodologische kenmerken

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

x	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie: onderzoek waarbij herhaalde metingen worden verricht bij één cliënt om na te gaan of er sprake is van vooruitgang op de gestelde doelen.
x	14	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
x	15	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
x	16	De representativiteit van de geïncludeerde subjecten is bepaald.
x	17	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd – ook wel behandelingsintegriteit, ‘treatment integrity’ of ‘fidelity’ genoemd).





#### D. Eventuele toelichting op scores onder C.

#### E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 3	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3	Uitkomstmaat 4
Omschrijving uitkomstmaat*	Proportie deelnemers dat betaald werk vindt	Mentale gezondheid	Zelfwaardering	Kwaliteit van Leven
Meetinstrument**	Interviews met deelnemers (T6, T18, T30), arbeidsmonitor (2-maandelijks in te vullen door arbeidsbegeleider), extra telefonisch interview met hulpverlener indien gegevens ontbreken	Mental Health Inventory-5	Rosenberg Self-Esteem Scale	Manchester Short Assessment of Quality of Life
Effectsize ***	44% IPS versus 25% controlegroep	Verschilscore start t.o.v. 30 maanden: 7 IPS versus 4 controlegroep	Verschilscore start t.o.v. 30 maanden: .19 IPS versus .22 controlegroep	Verschilscore start t.o.v. 30 maanden: .36 IPS versus .04 controlegroep

\* Waarop is effect gemeten

\*\* Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x

\*\*\* Voor het meten van effecten kunnen verschillende maten gebruikt worden; neem hier de in het desbetreffende onderzoek gebruikte effectmaten over.

Zie voor toelichting: bijlage 1.

*In aanvulling op deze kerngegevens zijn hierna de belangrijkste tabellen uit de oorspronkelijke publicatie van Van Buschbach e.a. (2011) integraal overgenomen.*

#### G. Eventuele toelichting op scores onder E.





Tabel 8 Arbeidsuitkomsten tussen T0 en T30; vergelijking tussen IPS en RA

Werk gevonden?	IPS		RA		Totaal	
	N=71	%	N=80	%	N=151*	%
1. Regulier betaald werk**	31	44%	20	25%	51	34%
2. Betaald werk	54	76%	54	68%	108	72%
3. Werk	58	82%	63	79%	121	80%

\* missende waarde in analyses op 0

\*\* significant verschil tussen IPS en RA op regulier betaald werk:  $\chi^2(1) = 5,86, p < .05$

Tabel 9 Effect van IPS versus RA gecontroleerd voor andere invloeden

Logistische regressieanalyse* met onafhankelijke variabele service (RA/IPS) en gecorrigeerd voor psychische gezondheid op baseline en locatie		
1. Regulier betaald werk gevonden tussen T0-T30	$\beta = .92^{**}$ $z = 2.54$ $p < .05$	OR = 2.5 CI 1.23-5.08
2. Betaald werk gevonden tussen T0-T30	$\beta = .48$ $z = 1.27$ n.s.	OR = 1.62 CI .77-3.40
3. Werk gevonden tussen T0-T30	$\beta = .22$ $z = 0.52$ n.s.	OR = 1.25 CI .54-2.87

\* Missende waarde op 0

\*\*  $\beta$ =regressie coëfficiënt,  $z$ =toetsingsgrootheid, OR=Odds Ratio met CI=95% betrouwbaarheidsinterval

Tabel 10 Gemiddelde aanstellingsomvang (in uren per week) van de reguliere betaalde banen

	N	Minimum	Maximum	M**	SD
Totaal	49*	4.30	40.00	21.46	11.39
IPS	30	4.30	40.00	20.91	10.59
RA	19	6.00	40.00	22.80	12.77

M = gemiddelde, SD = standaard deviatie

\* van twee cliënten ontbreken het aantal uren p/w.





Tabel 11 Veranderingen in psychische gezondheid, zelfwaardering en kwaliteit van leven \*

	Totaal		IPS		RA	
	N	M. SD	N	M. SD	N	M. SD
<b>Psychische gezondheid</b>						
Bij start	151	60 (19)	71	56 (18)	80	63 (18)
Na 6 maanden	126	58 (9)	58	58 (10)	70	58 (9)
Na 18 maanden	116	61 (20)	53	59 (17)	60	62 (19)
Na 30 maanden	85	64 (17)	39	63 (18)	46	66 (17)
<b>Zelfwaardering</b>						
Bij start	150	1.83 (0.49)	70	1.79 (0.51)	80	1.86 (0.47)
Na 6 maanden	127	1.87 (0.51)	58	1.78 (0.50)	69	1.94 (0.52)
Na 18 maanden	112	1.96 (0.55)	52	1.89 (0.56)	60	2.02 (0.53)
Na 30 maanden	85	2.03 (0.53)	39	1.98 (0.52)	46	2.08 (0.55)
<b>Kwaliteit van leven</b>						
Bij start	151	4.21 (0.87)	71	4.07 (0.86)	80	4.33 (0.86)
Na 6 maanden	126	4.29 (0.97)	58	4.33 (0.90)	68	4.25 (1.02)
Na 18 maanden	116	4.40 (0.90)	54	4.40 (0.90)	62	4.40 (0.90)
Na 30 maanden	86	4.51 (0.83)	39	4.43 (0.90)	47	4.37 (0.90)

\* M=gemiddelde, SD=standaard deviatie

