



Samen werken werkt

Wat helpt bij het verkrijgen en behouden van betaald werk voor jongvolwassenen
met een licht verstandelijke beperking en psychische problemen

Dr. Gabe de Vries, drs. Annelies Christiani, drs. Stefanie van Zal, dhr. Abdullahi el Kartaoui

Mei 2024

Samen werken werkt

Wat helpt bij het
verkrijgen en behouden van betaald werk
voor jongvolwassenen
met een licht verstandelijke beperking
en psychische problemen

Dr. Gabe de Vries
drs. Annelies Christiani
drs. Stefanie van Zal
dhr. Abdullahi el Kartaoui

Amsterdam, Mei 2024



Voorwoord

Het hebben van een betaalde baan is voor mensen met een LVB verre van vanzelfsprekend. Als zij daarnaast ook nog last hebben van psychische problemen, wordt het nog moeilijker. Sommigen echter, is het wél gelukt. Van die ervaringen willen we leren zodat steeds meer mensen met een LVB en psychische problemen naar wens en vermogen, krachtig kunnen meedoen in de samenleving. Dat is de achtergrond van dit onderzoek.

Veel dank is verschuldigd aan de mensen die hieraan hebben bijgedragen: de jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen die werk hebben gevonden, de werkgevers die in hun bedrijf ruimte bieden (aan) voor deze jongvolwassenen, het sociaal en professioneel netwerk die deze jongvolwassenen dagelijks ondersteunen en de jobcoaches die hen ondersteunen in hun zoektocht naar een betaalde baan. Hun bijdrage vormt de basis van dit onderzoek.

Ook veel dank is verschuldigd aan de stuurgroep bij dit onderzoek: C. Bragt (Koraal), M. Dekker (Landelijk Kenniscentrum LVB), F. Derks (ROC van Amsterdam), A. Klip (Gemeente Amsterdam), R. Kwekkeboom (Hogeschool van Amsterdam), X. Moonen (Universiteit van Amsterdam), M. Paalvast (MIND), W. Schramel (AWVN), en D. Verhoeven (Kenniscentrum Phrenos). Onmisbaar voor dit onderzoek was FNO Geestkracht, zij hebben het onderzoek financieel mogelijk gemaakt.

Naast het onderzoekverslag heeft dit onderzoek twee mooie producten opgeleverd. Een scholingsmodule en een set Sterk in Werk kaarten. De scholingsmodule kan aankomende professionals, werkgevers en het netwerk leren hoe zij jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, die een betaalde baan ambiëren, kunnen ondersteunen. De set Sterk in Werk kaarten helpt jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, in het bepalen wat voor hén van belang is om een betaalde baan te vinden en te behouden. Deze kan echter ook door het netwerk of de werkgever worden gebruikt om te bepalen wat zij belangrijk vinden in het belang van de jongvolwassene. En daar gaat het uiteindelijk om. Samen zorgen dat meer mensen echt meedoen in de samenleving.

G. de Vries, projectleider Samen werken Werkt.

Inhoud

.....	2
Voorwoord	3
Samenvatting Samen werken werkt!	6
1. Inleiding	9
Jongvolwassen met een LVB en psychische problemen	9
Aanleiding voor het onderzoek	10
Doel van het onderzoek	10
Jayden en Patrick	12
Het belang van betaald werk	13
Beleidsontwikkelingen en maatschappelijke barrières	13
Werkzame elementen voor het vinden en behouden van een betaalde baan	15
Werk gerelateerde factoren	15
Het sociale netwerk	16
De jobcoach	16
Persoonlijke factoren	17
Methodieken die toeleiden naar werk	17
3. Methode	19
Design	19
Respondenten	20
4. Resultaten	22
Respondenten	22
Statements	24
Concept map	26
Clusters	26
Prioriteren	28
Verschillen in prioritering	28
Interpretatie	30
5. Sterk in Werk Kaarten	32
Vragenlijst	32
Sterk in Werk kaarten	33
Afronding	34
6. Scholingsmodule LVB+ op werk	36
Inventarisatie van behoeften en bestaand materiaal	36
Totstandkoming training	37
Toetsing en evaluatie	37

Opbouw en inhoud cursus.....	38
7. Conclusie en discussie.....	39
Op het werk	39
De jobcoach.....	40
De kandidaat.....	41
Het netwerk	42
Kracht en beperkingen onderzoek.....	43
Implicaties en aanbevelingen voor vervolgstappen.....	43
Literatuur	45
Bijlage 1. Jonge mensen met een LVB en hun werkgevers	50
Bijlage 2. De 60 statements.....	53
Bijlage 3. Clusters, statements en Prioritering	56
Bijlage 4. Vragenlijst	60

Samenvatting Samen werken werkt!

Wat helpt bij het verkrijgen en behouden van betaald werk voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking en psychische problemen.

Waarom dit onderzoek?

In Nederland wonen meer dan een miljoen mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Veel van hen willen graag werken en kunnen dat ook. Toch blijkt dat zij veel minder vaak een betaalde baan hebben, in vergelijking met mensen die géén LVB hebben. Om een betaalde baan te vinden en deze te behouden, hebben jonge mensen met een LVB extra ondersteuning nodig. Vooral als zij naast een LVB, óók psychische problemen hebben. Maar welke ondersteuning zij precies nodig hebben, wisten we nog niet zo goed. We wisten bijvoorbeeld wel, dat een steunende werkgever of ouders die ondersteuning bieden, helpt. Maar hoe een werkgever steunend kan zijn, of welke ondersteuning ouders precies kunnen geven was nog onbekend.

Het is dus lastig voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen om een betaalde baan te vinden en deze ook te behouden. Gelukkig zijn er ook positieve ervaringen. Sommige jonge mensen met een LVB met psychische problemen is het wél gelukt om werk te vinden en aan het werk te blijven. Daarover gaat dit onderzoek. Wat kunnen we van hen leren? Wat kunnen we leren van jobcoaches, werkgevers, en familie of woonbegeleiders? Wat is volgens hen belangrijk voor het krijgen en behouden van een betaalde baan voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen?

Het onderzoek is uitgevoerd in vijf stappen:

- 1) Verzamelen van uitspraken door mensen de vraag te stellen: “Wat is volgens jou van belang voor het verkrijgen en behouden van werk voor mensen met een LVB en psychische problemen?”
Dit hebben we gevraagd aan:
 - a) jonge mensen met een LVB en psychische problemen die werk hebben;
 - b) jobcoaches die jonge mensen met een LVB en psychische problemen begeleiden;
 - c) werkgevers van jonge mensen met een LVB en psychische problemen;
 - d) het netwerk zoals ouders of woonbegeleiders die deze jongvolwassenen hebben ondersteund.
- 2) Prioriteren en clusteren; alle mensen van stap 1 is gevraagd de 60 uitspraken van stap 1 in volgorde van belangrijkheid te plaatsen. Hierna moesten ze de uitspraken in groepjes bij elkaar zetten van uitspraken die zij bij elkaar vonden horen.
- 3) Weergave gegevens; de bevindingen uit stap 1 en 2, zijn ingevoerd in het computerprogramma Ariadne. Ariadne presenteert de statements op volgorde van belangrijkheid en ordent de statements in vijf groepen.
- 4) Interpretatie van de resultaten; met een aantal deskundigen (ervaringsdeskundigen, onderzoekers, jobcoaches en gedragswetenschapper) is besproken waarom deze uitspraken voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen belangrijk zijn.
- 5) Het ontwikkelen van producten; op basis van de resultaten is een cursus en zijn “LVB+ op werk” kaarten ontwikkeld. De “Sterk in Werk” kaarten zijn 60 kaarten waar alle uitspraken opstaan. De kaarten kunnen jonge mensen met een LVB en psychische problemen helpen om te weten wat zij belangrijk vinden.

Resultaten

Negentig mensen hebben meegedaan aan dit onderzoek: 30 jonge mensen met een LVB en psychische problemen, 22 werkgevers, 22 mensen uit het netwerk van de jongvolwassenen en 16 jobcoaches. Dit heeft een lijst opgeleverd van 60 uitspraken waarin zij aangeven wat volgens hen van belang is voor het krijgen en behouden van een betaalde baan voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen.

Alle 60 uitspraken zijn gesorteerd **in vijf groepen**:

1. De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen.
2. De werkplek sluit aan bij de behoefte van de kandidaat.
3. Ondersteuning van de jobcoach.
4. Randvoorwaarden voor goed werknemerschap.
5. De kandidaat (werknemer)¹, het werk, en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid.

De gekozen groepen geven goed aan dat alle partijen rondom de jongvolwassene van belang zijn in het verkrijgen en behouden van werk. De werkgever moet goed weten wat de werknemer nodig heeft, het werk moet aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de jongvolwassene met een LVB en psychische problemen, de ondersteuning van de jobcoach en een goede samenwerking met de andere betrokkenen, dragen hier aan bij.

Alle **60 uitspraken** staan in bijlage 2. De vijf uitspraken die het meest belangrijk werden gevonden zijn:

1. *De werkgever heeft geduld met de kandidaat en begrijpt dat hij soms wat meer tijd nodig heeft.*
2. *Er is een goede en veilige sfeer op het werk, er wordt open en eerlijk met elkaar omgegaan.*
3. *De kandidaat wil graag werken.*
4. *De kandidaat wordt gezien, gehoord en gewaardeerd.*
5. *De kandidaat heeft een vaste begeleider op het werk, hij kan altijd bij zijn begeleider terecht met vragen.*

Er kan eigenlijk geen waardeoordeel worden gegeven aan de meest of minst belangrijke uitspraak. Óf een uitspraak belangrijk is, verschilt per persoon. Het hangt dus heel erg af van de jongvolwassene wat voor hem of haar belangrijk is. Verder verschilden de jonge mensen met een LVB en psychische problemen, werkgevers, jobcoaches en het netwerk ook van mening over wat zij het meest belangrijk vonden. De jonge mensen met een LVB en psychische problemen vonden bijvoorbeeld het geld dat ze verdienen heel belangrijk, terwijl werkgever en jobcoaches dit minder belangrijk vonden. Het is dus vooral belangrijk dat de jonge mensen zelf, maar ook de andere betrokkenen worden gevraagd naar hun persoonlijke mening. Door hierover te praten kan er meer wederzijdse betrokkenheid en inzicht in elkaars beleving ontstaan.

¹ De jonge mensen met een LVB en psychische problemen die werk zoeken of hebben

Verklaring

Dát deze uitspraken zo belangrijk zijn voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen, heeft verschillende redenen. Het kennen van deze redenen zorgt ervoor dat mensen begrijpen waarom deze uitspraken zo belangrijk zijn. De groep deskundigen in dit onderzoek kwamen met vijf redenen. Jonge mensen met een LVB en psychische problemen:

- 1) Kunnen over het algemeen minder goed **begrijpen en organiseren**.
- 2) Kunnen over het algemeen minder goed **verwoorden** wat hen bezig houdt en wat zij nodig hebben.
- 3) Hebben veel **negatieve ervaringen** opgedaan in het verleden, waardoor er weinig vertrouwen is in anderen en in de toekomst. Kleine irritaties kunnen maken dat iemand snel uit balans is.
- 4) Hebben **veel betrokken hulpverleners**, dit maakt het voor de persoon zelf vaak onoverzichtelijk en kan leiden tot overvraging.
- 5) Ervaren sneller **stress** als gevolg van een LVB, het gewone leven vraagt al heel veel van iemand met een LVB. Meer stressfactoren, bijvoorbeeld door overvraging op het werk, kunnen té veel zijn.
- 6) Hebben veel redenen om hun **motivatie** te verliezen. Hun motivatie kan minder zijn door de hierboven genoemde vijf punten.

Producten

Dit onderzoek heeft, naast het verslag, nog twee producten opgeleverd: de scholingsmodule Samen werken Werkt voor jongen mensen met een LVB en psychische problemen (LVB+ op werk) en de Sterk in Werk kaarten.

De **scholingsmodule LVB+ op werk** bestaat uit één (fysieke of digitale) bijeenkomst, afgestemd op de verschillende stakeholder groepen, zoals begeleiders, jobcoaches, werkgevers of het netwerk. In deze scholingsmodule komt zowel basiskennis over de uitwerking van een LVB+ in de praktijk, als praktische oplossingen om hier beter op af te stemmen, behandeld. Zij leren ook wat van belang is vanuit hun rol. Wat is bijvoorbeeld van belang voor een werkgever om bij te dragen en wat is belangrijk voor een woonbegeleider om bij te dragen. De scholingsmodule leert ook hoe de Sterk in Werkkaarten zijn opgebouwd en hoe deze te gebruiken zijn in de dagelijkse praktijk.

De **Sterk in Werk** kaarten zijn 60 kaarten waar alle uitspraken uit dit onderzoek op staan. De kaarten hebben vijf verschillende kleuren. Elke kleur hoort bij een groep van uitspraken uit het onderzoek. De kaarten kunnen gebruikt worden in de ondersteuning van jonge mensen met een LVB. Bijvoorbeeld door hem of haar een kaartje uit elke kleur te laten kiezen dat voor hem of haar belangrijk is. Het is voor de jongvolwassene een hulpmiddel om onder woorden te brengen wat hij of zij voelt of ervaart. Ook een werkgever of het netwerk kan één of meerdere kaarten uitkiezen die volgens hen belangrijk zijn. **Samen** hierover praten kan helpen om tot nieuwe inzichten en oplossingen te komen die belangrijk zijn om werk te vinden of te behouden. Samen werken werkt!

Meer informatie over de scholingsmodule is te bevragen bij ipsjobcoaching@cordaan.nl.

De set van kaarten is te bestellen bij Cordaan, ipsjobcoaching@cordaan.nl. Meer informatie over het onderzoek is te raadplegen bij <https://bensajecentrum.nl/project/samen-werken-werkt/>. Meer informatie over de overgang van jongvolwassenen naar een zelfstandig leven is te raadplegen bij <https://www.academischewerkplaatskajak.nl/werkgroep-transitiepsychiatrie-bij-jongeren-en-jongvolwassenen-met-een-licht-verstandelijke-beperking/>.

1. Inleiding

Mitch¹ (28) wil graag een betaalde baan. Hij heeft even geen thuis, want zijn vriendin heeft hem eruit gezet. “Eigenlijk ben ik toch ook wel laks, het maakt toch niet uit, ik ben toch niks”. Maar toch wil hij wat maken van zijn leven, hij wil toch een voorbeeld zijn voor zijn kinderen en hen stimuleren. Hij voelt zich tweede keuze en dat is hij zat. Mitch heeft mbo-niveau 1 gedaan, maar niet afgemaakt. Ook heeft hij een opleiding tot beveiligger geprobeerd, maar met anderen in de klas, dat ging niet. “Ik heb ook wel gesolliciteerd, anderen worden dan wel aangenomen, maar ik niet”.²

Het ‘gewone’ leven. Voor veel mensen heel normaal en vanzelfsprekend, voor anderen een droom om na te streven. Bij het ‘gewone’ leven hoort voor veel mensen, waaronder mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB), het hebben van een betaalde baan (Kiernan, 2000; Lövgren & Hamreby, 2011; Arts, 2022; Albers & Kremers, 2022). Ook in de samenleving wordt betaald werk gezien als de hoogste waarde als het gaat om status, inkomen, burgerschap en participatie (Lövgren & Hamreby, 2011). Voor mensen met een LVb gaat het hebben van een betaalde baan echter gepaard met tegenstrijdigheden. Enerzijds geeft werk toegang tot het ‘normale’ leven, maar anderzijds hebben zij ondersteuning nodig om hun werk te kunnen uitvoeren (Lövgren & Hamreby, 2011).

Het hebben van een betaalde baan is voor mensen met een LVb verre van vanzelfsprekend. In Nederland is slechts 40-55% van hen actief op de arbeidsmarkt. Dit is erg weinig, in vergelijking met mensen zonder gezondheidsbeperking, waarvan 70% actief is op de arbeidsmarkt. Als er naast het hebben van een LVb óók nog sprake is van psychische problemen en/of problemen op meerdere leefgebieden, is het éxtra moeilijk om werk te vinden (Putman & Woittiez, 2020). Jongvolwassen met een LVb én psychische problemen staan dan ook voor een zeer moeilijk opgave om hun plek te vinden op de arbeidsmarkt.

Dit onderzoek richt zich op deze groep jongvolwassen (18 t/m 35 jaar) met een LVb én psychische problemen: Wat is van belang in het verkrijgen en behouden van een betaalde baan voor deze doelgroep.

Jongvolwassen met een LVb en psychische problemen

Naar schatting heeft 6,4% van de Nederlandse bevolking een LVb (Woittiez et al., 2019). Mensen met een LVb hebben een IQ-score tussen de 50 en 70. Of zij hebben een IQ-score van 70 en 85 en daarnaast problemen op meerdere levensgebieden waarvoor ze een beroep doen op de zorg. Kenmerkend is het hebben van verminderde adaptieve vaardigheden (Landelijk Kenniscentrum LVb, 2018). Met adaptieve vaardigheden bedoelen we sociale-, praktische-, en conceptuele vaardigheden (Shalock et al., 2021).

Mensen met een LVb hebben een verhoogd risico op het krijgen van (langdurige) psychiatrische en psychosociale problemen (Didden et al., 2021; Nieuwenhuis, 2022). Kinderen en jongvolwassen met een verstandelijke beperking hebben 30 – 50 % kans op het ontwikkelen van psychische stoornissen. Dit is drie tot zeven keer hoger in vergelijking met leeftijdsgenoten zonder verstandelijke beperking (Einfeld et al., 2011). Van de mensen met een LVb heeft naar schatting 30-50% psychische problemen (Došen,

² Alle namen zijn fictief.

2014). In de gespecialiseerde GGZ zien we dat ongeveer 40% van de cliënten een LVB heeft of zwakbegaafd is (Nieuwenhuis, 2022). Er wordt een aantal verklaringen gegeven voor de hoge prevalentie van psychische problemen bij mensen met een LVB. Doorgaans zijn risicofactoren (o.a. gebrek aan sociale vaardigheden, beperkt aanpassingsvermogen en een gebrek aan probleemoplossende vaardigheden), groter dan beschermende factoren (Didden et al., 2021). Daarnaast laat een vergelijking tussen mensen met een LVB én psychische problemen, en mensen met een LVB zonder deze problemen zien, dat de eerste groep in hogere mate te maken heeft gehad met ingrijpende levensgebeurtenissen, vaker ouders hebben die zelf ook een LVB hebben en vaker ouders hebben met beperkte pedagogische kwaliteiten (Teeuwen, 2012).

Verder spelen ook maatschappelijke factoren een rol in het ontwikkelen of aanhouden van psychische problemen. De samenleving wordt steeds complexer en er worden hogere eisen gesteld voor wat betreft werkervaring en opleidingen. Jonge mensen met een LVB worden hierin overvraagd en voelen zich hierdoor steeds meer de verliezer en minder verbonden met de samenleving (Teeuwen, 2012). Ook de overheveling van de jeugdzorg naar gemeenten in 2015 heeft ertoe geleid dat jeugdhulp vaak niet goed aansluit bij de volwassenenzorg. Hierdoor lopen jongvolwassenen met beginnende psychische problemen een hoger risico dat hun problemen en hulpvraag onvoldoende herkend worden (Overest & Didden, 2021).

Aanleiding voor het onderzoek

Ondanks de barrières die jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen ervaren om werk te vinden en te behouden, zijn er ook die dit wél lukt! Zorgorganisaties, zoals Cordaan (met als werkgebied groot Amsterdam) en Koraal (met als werkgebied midden Brabant) zien dan ook dat hun inspanningen om jonge mensen met een LVB en psychische problemen te ondersteunen bij hun zoektocht naar een betaalde baan wel degelijk een positief effect kunnen hebben. Cordaan maakt hierbij gebruik van de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en Koraal van de methode Supported Employment (SE).

Het is opmerkelijk dat er in algemene zin weinig literatuur is op het gebied van betaald werk voor mensen met een LVB en er geen onderzoek is gedaan naar IPS en SE bij mensen met een LVB (Ellenkamp et al., 2016). Daarnaast ontbreekt het aan concrete handelingsperspectieven voor professionals en andere betrokkenen en is het perspectief van mensen met een LVB niet meegenomen (Lub 2019). Deze laatste twee zijn juist zo belangrijk. We weten bijvoorbeeld dat bedrijven meer rekening moeten houden met de belemmeringen van mensen met een LVB, dat een ondersteunend netwerk belangrijk is en dat jobcoaches meer grip moeten krijgen op de complexe problemen (o.a. Putman et.al., 2020; Lub, 2019; Loos et al., 2014). Maar hoe deze abstracte begrippen vertaald moeten worden naar praktische, dagelijkse situaties, is echter onvoldoende bekend.

Doel van het onderzoek

Met dit onderzoek wilden we leren van de positieve ervaringen van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen in hun zoektocht naar het vinden en behouden van een betaalde baan. Wat heeft hen geholpen? Daarnaast wilden we leren van de mensen om deze jonge mensen heen; werkgevers, jobcoaches en mensen uit hun netwerk. Wat hebben zij nu ervaren in wat helpt om het verschil te maken? Wat vinden zij wat nodig is aan voorwaarde scheppende activiteiten of aan ondersteuning? Hiermee identificeren we praktische handvatten die bijdragen aan het verkrijgen en behoud van werk.

Tot slot, perspectieven op wat werkt of wat belangrijk is, kan per stakeholder (jongvolwassene met een LVB en psychische problemen, werkgever, jobcoach of steunsysteem) verschillen. Mogelijk ervaren jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen andere punten als urgent in vergelijking met de andere stakeholders. Het vergelijken van deze perspectieven draagt bij aan het inzicht in wat nodig is om deze doelgroep aan het werk te helpen en te houden

Als we willen dat jonge mensen met een LVB en psychische problemen net als 'iedereen' een zo groot mogelijke kans hebben om deel te nemen aan de samenleving in de vorm van betaald werk, is het belangrijk om te weten wat we concreet kunnen doen om hen te ondersteunen. De centrale vraag voor het onderzoek is dan ook:

Wat is van belang in het verkrijgen en behouden van een betaalde baan voor jongvolwassenen tussen de 20-35 jaar met een LVB en psychische problemen?

Met de resultaten van dit onderzoek willen we de ondersteuning aan deze groep verbeteren. We willen werkgevers, het (sociaal) steunsysteem en jobcoaches voorzien van concrete handelings-perspectieven. Beide met als uiteindelijk doel: zorgen dat mensen die extra kwetsbaar zijn, tóch de kans krijgen mee te doen op de arbeidsmarkt.

2. Achtergrond

Wat weten we al over de kansen en belemmeringen op de arbeidsmarkt voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen? In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaring van een jongvolwassen en een werkgever over het hebben, respectievelijk bieden, van een betaalde baan. Verder wordt een overzicht gegeven over de kansen, belemmeringen en ondersteuning aan (jonge) mensen met een LVB (en psychische problemen) bij het vinden en behouden van een betaalde baan aan de hand van een literatuurreview.

Jayden en Patrick

Om een beeld te krijgen over wie we het nu hebben lees je hieronder de verhalen van Jayden en Patrick (meer verhalen staan in Bijlage 1). Het verhaal van Jayden¹ laat zien welke ondersteuning hij van een jobcoach nodig had om werk te vinden, en hoe belangrijk het voor hem is dat er iemand is in zijn leven die hem helpt vol te houden op de moeilijke momenten. Het tweede verhaal is van Patrick een leidinggevende die mensen met een LVB en psychische problemen in dienst heeft. Hij vertelt over zijn gedrevenheid, over zijn idealen om mensen met een LVB en psychische problemen een kans te geven en hoe belangrijk het is om ook collega's zonder beperking te ondersteunen bij het verwelkomen van een collega met een LVB.

Jayden (28) werkt als schoonmaker op een kantoor. Hiervoor deed hij hetzelfde werk bij een ander bedrijf, soms 10-12 uur op een dag. Hij had het gevoel dat er misbruik van hem werd gemaakt. Dit maakte dat hij wantrouwend was om ergens anders weer aan de slag te gaan; bang dat hetzelfde hem weer zou overkomen. Met de hulp van een jobcoach is hij op zoek gegaan naar ander werk. Het wekelijks afspreken met zijn jobcoach en wekelijks solliciteren heeft hem erg geholpen. Er waren dagen vertelde hij, dat hij geen zin had om te solliciteren, ook al wilde hij wel werken omdat hij niet van stilzitten houdt. *“Je hebt twee stemmen; waarom ga je? Je gaat toch voor niks. De andere stem zei: ga maar het is voor je eigen bestwil misschien vind je wel iets.”* Zijn moeder is hier ook belangrijk in geweest (en nog steeds). Hij vertelt hoe zijn moeder hem streng aanspoort om te gaan werken, in tegenstelling tot zijn vrienden. Hij ziet bij hen dat hun moeders het niet interesseert of ze wel of niet gaan. Hij is de enige van zijn vrienden met een betaalde baan.

Zijn huidige baan kreeg hij eerst via een uitzendbureau. Inmiddels is hij bij het bedrijf zelf in dienst en heeft hij een jaarcontract. Dat hij is overgenomen is door het bedrijf zelf is erg belangrijk voor Jayden; *“Bij het uitzendbureau moest ik mij bewijzen. Nu met een contract heb ik laten zien dat ik het waard ben.”* Zijn doel is het krijgen van een vast contract. Het in dienst zijn bij het bedrijf zelf maakt ook dat hij gemotiveerd is om naar het werk te gaan. Ook gelijkwaardigheid is voor Jayden belangrijk. Hij voelt zich gewaardeerd bij zijn huidige werkgever; onderdeel van het team *“Overal waar ik ging werken was ik gewoon de schoonmaker, maar hier word ik behandeld als een medewerker.”*

Bedrijf x is een familiebedrijf dat is gegroeid naar een bedrijf met een paar honderd medewerkers. Zij hebben verschillende vestigingen in Nederland. Het bedrijf vindt het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een LVB, mensen met psychiatrische problemen en mensen die gevlucht zijn een werkplek te bieden. *“We zijn een familiebedrijf en familie is heel divers”* vertelt leidinggevende Patrick. *“Het geeft veel voldoening als werkgever. Je moet het niet doen om de financiën [werkgevers krijgen een compensatie voor het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking], je moet het doen met een hart en anders doe je het niet. Als je dat niet hebt kan je iemand geen veilige omgeving bieden”* vervolgt hij. Het in dienst nemen van iemand met een LVB gaat niet vanzelf, je moet erin investeren. Vooral bij de start is dit het geval. Het bedrijf zorgt ervoor dat er extra mensen in dienst zijn, zodat het niet erg is wanneer iemand even van de werkvloer gehaald moet worden. Zo ontstaat ook ruimte om iemand met een LVB goed te begeleiden en hem of haar de aandacht te geven die hij of zij nodig heeft. Ook is begrip en draagvlak op de werkvloer belangrijk. Toen Aziz in dienst kwam bij het bedrijf vonden sommige werknemers dit lastig. Het is altijd belangrijk om oog te hebben voor de groepsdynamiek in een team. Als iemand nieuw erbij komt is het altijd even aftasten, en dit geldt zeker voor iemand met een LVB. Het is belangrijk om hen uit te leggen wat de visie is van het bedrijf en waarom zij het belangrijk vinden. Hiermee ontstaat begrip *“ze zijn uiteindelijk goede maatjes geworden.”*

Het belang van betaald werk

Een betaalde baan is voor veel mensen belangrijk: het geeft structuur, het is een manier om actief te blijven (Rose, 2015; De Lange, 2020). Werk geeft sociale status (Hensel et al., 2007; Jahoda et al., 2008; Voermans et al., 2021) en het kunnen verdienen van geld draagt bij aan een verbetering van het gevoel van eigenwaarde, dat bij de meeste jonge mensen met een LVB kwetsbaar is (Albers & Kremers, 2022). Werk kan verder een positief effect hebben op het beloop van psychische klachten, de kwaliteit van leven vergroten, de kans op mogelijke andere problemen verkleinen (zoals schulden, dakloosheid of crimineel gedrag) en het beroep op zorg of ondersteuning verminderen (van Eijkel et al., 2020). Eenmaal aan het werk, worden ook adaptieve vaardigheden (Stephans et al., 2005), sociale vaardigheden (Forester-Jones et al., 2004), en vaardigheden die nodig zijn voor zelfbeschikking (zoals keuzes maken, besluiten nemen en problemen oplossen) groter (Devlin, 2008).

Het hebben van een betaalde baan heeft niet alleen voordelen voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen zelf. Ook werkgevers kunnen er baat bij hebben; mensen met een verstandelijke beperking zijn vaak waardevolle en over het algemeen stabiele, toegewijde en loyale werknemers (Holwerda et al. 2013; Irvine & Lupart, 2008), en zijn meestal erg gemotiveerd (Kiernan, 2000). Daarnaast kan de creatie van een nieuwe baan voor iemand met een verstandelijke beperking bijdragen aan het efficiënter inrichten van arbeidsprocessen (Luecking et al., 2011).

Beleidsontwikkelingen en maatschappelijke barrières

Vanuit een internationaal kader heeft Nederland in 2016 het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap geratificeerd. Eén van de grondbeginselen gaat over participatie, waaronder het recht op gelijke deelname op de arbeidsmarkt (Verenigde Naties, 2016). Hiermee is de Nederlandse overheid verplicht om deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk te maken voor mensen met een beperking. In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet is een opvolger/samenvoeging van al eerder bestaande wetten die als doel hadden om mensen tot een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar betaald

werk. De Participatiewet heeft als doel om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen bij reguliere banen en -werkgevers. Onderdeel hiervan is de Banenafpraak waarin de overheid, en werkgevers- en werknemersorganisaties overeen zijn gekomen dat er voor 2026, 125.000 extra banen bij moeten zijn gekomen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen bij een gewone werkgever met ondersteuning, aan het werk kan.

Ondanks deze beloftes lukt het realiseren van een toegankelijke arbeidsmarkt voor mensen met een LVB onvoldoende. Onderzoek uitgevoerd door het Nivel en het Trimbos-Instituut laat zien dat er in vergelijking met 2016 (begin Participatiewet), in 2020 geen verschil te zien was in het percentage mensen met een verstandelijke beperking, en mensen met psychische problemen op de arbeidsmarkt (Knapen et al., 2021). Ditzelfde geldt voor de banenafpraak; in 2017 was er weinig veranderd in het percentage werkgevers dat van plan was om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (Adelmeijer et al., 2017). Uit evaluaties van de Participatiewet en de wet Banenafpraak blijkt dat het vooral mensen met een lichamelijk beperking zijn die baat hebben bij initiatieven en wetgeving om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De kans dat mensen met een verstandelijke beperking, en mensen met psychische problemen geplaatst worden, is minder groot (Adelmeijer et al., 2017; van Echtelt et al., 2019).

Waar de baankans voor hoogopgeleide jongeren in de laatste jaren toeneemt, neemt deze voor laag opgeleide jongeren steeds verder af (Bussink & Pomp, 2022). In het laaggeschoold werk ligt het werktempo vaak hoog; daarbij wordt er van werknemers verwacht dat ze in staat zijn zelfstandig te werken en/of goed samen te werken. Dit maakt banen moeilijker bereikbaar voor mensen met een LVB. Zij hebben juist behoefte aan meer begeleiding, minder (sociale) complexiteit en een lager werktempo (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2020). Wanneer we kijken naar de doelgroep jongvolwassen met een LVB, blijken zij tegen extra uitdagingen aan te lopen. Zij hebben minder kans om hun baan te behouden in vergelijking met mensen met een LVB boven de 35 jaar (Pierce et al. 2003). Ook blijven jongvolwassen eerder hangen in trainingsprogramma's die niet direct naar werk leiden en is de aansluiting tussen het speciaal onderwijs en betaald werk vaak niet optimaal (Lövgren et al., 2017).

Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat mensen met een verstandelijke beperking het lastig hebben op de arbeidsmarkt. De mate van participatie op de arbeidsmarkt is sterk afhankelijk van economische- en arbeidsmarkt trends, waarbij er meer kansen zijn wanneer het economisch goed gaat en er tekorten op de arbeidsmarkt zijn (Dempsey & Ford, 2009). De positie van mensen met een verstandelijke beperking is ook kwetsbaar. Zij liggen er het eerste uit wanneer het economisch minder gaat (Kiernan, 2000; Dempsey & Ford, 2009), werken voornamelijk parttime (Pierce et al., 2003; McGlinchey, 2013; Cavanagh et al., 2017), de banen die zij vervullen zijn laag betaald (Pierce et al., 2003) en er is een gebrek aan doorgroeimogelijkheden (Cavanagh et al., 2017).

Wanneer het mensen met een verstandelijke beperking lukt om een baan te vinden dan kunnen zij discriminatie en stigma ervaren (Cavanagh et al., 2017; Voermans et al., 2021). Negatieve percepties (stigma) die mensen met een LVB ervaren kunnen hen zelfs meer hinderen dan de beperking zelf (Lövgren & Hemreby, 2011). Hun onzekere positie maakt dat, wanneer mensen met een verstandelijke beperking een betaalde baan hebben, zij angst ervaren deze weer kwijt te raken (Jahoda et al., 2008). Verder is het financieel niet altijd lonend om een betaalde baan te hebben, bijvoorbeeld doordat

uitkeringen hoger zijn dan het loon dat ze verdienen (Kiernan, 2000; Forester-Jones et al., 2004). Ook doen zich dikwijls problemen voor in de interactie tussen jongvolwassenen met een LVB en hun omgeving, of is er een gebrek aan acceptatie door collega's zonder verstandelijke beperking (Dworschak et al., 2016; Vornholt, 2013). Tot slot, is het gebrek aan cognitieve vaardigheden en productiviteitsproblemen vaak een reden voor de werkgever, om een arbeidscontract te beëindigen (Su et al., 2008).

Werkzame elementen voor het vinden en behouden van een betaalde baan

Onderzoeken naar werk voor mensen met een LVB richten zich over het algemeen niet op jongvolwassenen, en het gaat zelden expliciet over mensen met een LVB én psychische problemen. De laatste groep wordt zelfs soms als exclusie criterium gebruikt. Omdat er weinig tot geen onderzoek gedaan is naar (jonge) mensen met een LVB en psychische problemen is voor de onderstaande review gebruik gemaakt van literatuur waar het mensen met (alleen) een verstandelijke beperking en betaald werk betreft. Uit de (onderzoeks) literatuur zijn verschillende factoren te destilleren, die ook van toepassing kunnen zijn op de arbeidsparticipatie van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Deze zijn te ordenen in 1) werkgerelateerde factoren, 2) rol van het sociale netwerk, 3) rol van de jobcoach, 4) persoonlijke factoren, en 5) methodieken die inzet kunnen worden om iemand te ondersteunen bij het vinden en behouden van betaald werk.

Werk gerelateerde factoren

Om mensen met een LVB naar werk te begeleiden is het vanzelfsprekend nodig dat er voldoende baankansen voor hen zijn. De motivatie van werkgevers om iemand met een LVB in dienst te nemen speelt dan ook een grote rol (Ellenkamp et al., 2016). Campagnes die werkgevers uitdagen om iemand met een beperking in dienst te nemen zijn echter ineffectief gebleken (Luecking, 2011). Zo blijkt dat een werkgever bij onbekendheid met een bepaalde 'doelgroep' ook minder bereid is om hen in dienst te nemen (Adelmeijer et al., 2017; Cavanagh et al., 2017). Wat wél werkt is het vinden van werkgevers via informele netwerken (Butterworth et al., 2000; Jahoda et al., 2008), een individuele benadering (Luecking, 2011), en het loont wanneer jobcoaches contacten hebben met een groot aantal potentiële werkgevers (Lövgren et al., 2017). Terwijl onderzoek zich vaak richt op altruïstische motieven van werkgevers stelt Luecking (2011) voor om het operationeel- en economisch belang van de werkgever als uitgangspunt te nemen.

Een factor die bijdraagt aan duurzaam betaald werk, is het aanpassen van de baan zelf zodat deze aansluit bij wat diegene kan (Jahoda et al., 2008; Luecking, 2011; Lysasght, 2012; Cavanagh et al., 2017; Moore et al., 2017). Dit wordt *jobcrafting* (of *jobcarving*) genoemd. Het houdt in, dat een baan wordt gecreëerd door het samenstellen van taken uit één of meerdere functies, om zo een functie te creëren die past bij iemands vaardigheden en behoeftes (Luecking, 2011). Ook mensen met een LVB zelf geven aan, dat ze het prettig vinden dat er rekening gehouden wordt met hun mogelijk- en onmogelijkheden (Jahoda et al., 2008). Vaak wordt er gekeken naar routinematig werken. Het is echter belangrijk te realiseren, dat routinematig werk niet voor iedereen is weggelegd of ideaal is. Er moet, voor wie dat aan kan en wil, ook ruimte zijn voor ontwikkeling (Kiernan, 2000).

Verder is ondersteuning juist op de werkvloer erg belangrijk, omdat vaardigheden die mensen met een LVB leren in de ene setting, zelden toe te passen zijn in een andere werksetting (Kiernan, 2000). Ondersteuning van collega's moet daarnaast niet alleen gezien worden als ondersteuning op zichzelf. Het is een manier om sociale inclusie te bevorderen. Wederkerige relaties zullen ook leiden tot meer

sociale interactie (Butterworth et al., 2000). Mensen hebben meer kans hun baan te behouden wanneer hun collega's en werkgever begripvol, respectvol en ondersteunend zijn. Ook neemt de tevredenheid van werknemers met een verstandelijke beperking toe wanneer ze ondersteund worden door werkgever en collega's. In hoeverre de werkplek faciliterend is, bepaalt het succes (Kirsh et al., 2009).

Bedrijven die goed zijn in het bewerkstelligen van sociale inclusie en het bieden van goede ondersteuning hebben volgens Butterworth, et al. (2000) een aantal kenmerken:

- Persoonlijke relaties met collega's vinden ook plaats in de privésfeer;
- Op de werkplek vindt sociale interactie plaats en er zijn plekken die dit faciliteren. Denk aan een plek achter in de keuken waar werknemers als ze even niks te doen hebben komen om te 'hangen';
- De werkgever heeft een persoonlijk managementstijl – er is aandacht voor de werknemer, en de werkgever toont interesse in het privéleven van zijn werknemers. Ook wordt er gewerkt aan teambuilding;
- De baan en taken zijn onderling afhankelijk, er is dus een gedeelde verantwoordelijkheid dat vraagt om interactie met collega's.

Het sociale netwerk

Familiebetrokkenheid, ondersteuning en praktische hulp van familie worden gezien als een voorspeller van succes (Kiernan, 2000; Dixon & Raddacliff, 2001; Yanchack et al., 2005; Kirsh et al., 2009), al is hier weinig onderzoek naar gedaan (Ellenkamp et al., 2016). Onderzoek dat wel is gedaan, heeft beperkte bewijskracht (Holwerda, 2013). Dixon & Reddacliff, (2001) keken expliciet naar de rol die familie kan spelen bij succes op de arbeidsmarkt. Het meest significante thema die jongvolwassen met een LVB in dit onderzoek noemden, was dat zij familie als ondersteunend ervaren bij het vinden en behouden van hun baan. Zij kregen van hun familie morele en praktische steun. Betrokken familieleden waren bereid om veel tijd en energie te steken in hun familielid met een LVB, boden emotionele ondersteuning, probeerden hen te beschermen tegen moeilijkheden en vervulden een brugfunctie naar de jobcoaches. Daarnaast speelden zij ook een rol in het vinden van werk door hun eigen contacten. De keerzijde van een grote betrokkenheid was volgens dit onderzoek was over betrokkenheid, dat familieleden geneigd waren verantwoordelijkheden over te nemen uit bescherming en bezorgdheid.

De jobcoach

De beschikbaarheid van een jobcoach is erg belangrijk voor het ondersteunen van een (toekomstige) werknemer met een verstandelijke beperking, de werkgever en de werkvloer (Ellenkamp et al., 2016). De jobcoach kan ondersteuning bieden bij het vinden van een baan en ondersteuning op het werk zelf (Andrew & Rose, 2010). Daarnaast kan de jobcoach ondersteunen bij een goede integratie met andere levensgebieden (Lövgren et al., 2017). Het is verder belangrijk dat de jobcoach aansluit bij de behoeftes en taal van de werkgevers. De wereld van jobcoaches en van werkgevers zijn verschillende werelden met elk zijn eigen taal en ideeën over wat het betekent om iemand met een beperking in dienst te nemen. Het is dus belangrijk dat de jobcoach deze overbrugt.

Jobcoaches spelen een belangrijke rol bij het identificeren van werkplekken die sociale inclusie mogelijk maken. Ook biedt de jobcoach ondersteuning aan de werkgever door het geven van informatie over ondersteuningsmogelijkheden, en ondersteuning bij administratieve en financiële zaken (Lövgren et al., 2017). De jobcoach ondersteunt ook de werknemer met een verstandelijke beperking door inzicht te

geven in de werkcultuur, normen en waarden, en momenten voor integratie met collega's (Luecking, 2011).

Persoonlijke factoren

Een deel van de belemmerende factoren voor het vinden en behouden van betaald werk zijn gerelateerd aan belemmeringen die het hebben van een LVB met zich meebrengt. Dit zijn verminderde cognitieve vaardigheden (Su et al., 2008), verminderd adaptief functioneren (Stephans et al., 2005; Su, et al., 2008), psychiatrische problemen (Martorell, 2008), en gedragsproblemen (Martorell, 2008; Stephans et al., 2005). Zij verkleinen de kans op het vinden en behouden van betaald werk. Mensen met een LVB hebben vaak beperkt inzicht in de manier waarop hun beperking van invloed is op hun werk (Yanchack et al., 2005). Dit maakt dat het bijvoorbeeld belangrijk is dat er inzicht in de manier waarop adaptief functioneren iemand belemmert zodat hier rekening mee gehouden kan worden (Su et al., 2008).

Motivatie is een belangrijke voorspeller of het lukt om werk te vinden en deze ook te behouden (Holwerda, 2013; Rose et al., 2005; Hensel et al., 2007; Kirsh et al., 2009; Lövgren et al., 2017). Zelfvertrouwen en bewustzijn van eigen kunnen zijn hierin ook belangrijk (Lövgren et al., 2017; Holwerda, 2013; Yanchack et al., 2005). Zo is het beeld dat iemand van zichzelf heeft en de eigen identiteit, van invloed op succes in het werk. Hoe sterker iemands professionele identiteit hoe groter de kans op succes. Professionele identiteit is echter negatiever bij mensen met een verstandelijke beperking door faalervaringen, die zij in het leven en op het werk hebben meegemaakt (Yanchack et al., 2005). Daarnaast zijn de eigen verwachtingen die jonge mensen met een LVB hebben over wel of geen succes, een voorspeller of het lukt om werk te vinden en te behouden (Holwerda et al., 2013). Zelfvertrouwen kan toenemen bij het opdoen van de benodigde vaardigheden door eerdere werkervaringen (Lövgren et al., 2017). Werkervaring kan tevens bijdragen aan bewustwording over eigen interesses, vaardigheden en behoeftes (Donally et al., 2010; Voermans et al., 2021). Succes hangt ook sterk samen met sociale en interpersoonlijke vaardigheden. Naarmate deze beter zijn, wordt men ook positiever door anderen gezien (Holmes & Fillary, 2000).

Factoren die verder bijdragen tot behoud van werk zijn vanuit het perspectief van de werknemer, is dat het financieel moet lonen om te werken (Test et al., 2000; Albers & Kremers, 2022), dat de werknemer zich gelijkwaardig behandeld voelt op de werkvloer (Andrew & Rose, 2010; Voermans et al., 2021), dat zij nieuwe vaardigheden kunnen opdoen (Ping & Li, 2004) en dat zij nieuwe sociale contacten kunnen opdoen (Ping & Li, 2004; Andrew & Rose, 2010).

Methodieken die toeleiden naar werk

De meest gebruikte methodieken om o.a. mensen met een licht verstandelijke beperking en/of mensen met psychische problemen naar werk te begeleiden zijn Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en Supported Employment (SE). SE werd in de jaren '70 in de VS ontwikkeld om mensen met een verstandelijke beperking naar werk te begeleiden. In Nederland werd deze methodiek vertaald onder de noemer Begeleid Werken. Vanuit SE is de methodiek IPS ontwikkeld voor mensen met langdurige psychiatrische problemen (Duijvestein, 2012). Beide methodes zijn vergelijkbaar en uitvoerig onderzocht bij mensen met psychische problemen, waaruit ze bewezen effectieve blijken te zijn (Brinchman et al., 2019; Metcalfe et al., 2017). SE en IPS gaan uit van het *'first place then train'* principe,

wat inhoudt dat eerst wordt gekeken naar wat de kandidaat graag wil en hier passend werk bij gevonden wordt. Hierna wordt pas gekeken welke vaardigheden de werknemer nodig heeft om het werk te kunnen uitvoeren (Duijvestein, 2012).

IPS gaat uit van acht principes (www.werkenmetips):

- Het doel is regulier werk of een opleiding;
- Niemand wordt uitgesloten; de motivatie van iemand om te werken is leidend;
- De wensen van de werkzoekende zijn leidend;
- Er volgt een korte assessment periode; binnen zes weken is er een eerste contact met een werkgever. De werkzoekende krijgt dus niet van tevoren lange trainingen, werkervaringsplekken of een lang en uitgebreid assessment naar arbeidsvaardigheden;
- Het in kaart brengen van iemands arbeidsvaardigheden gebeurt op de werkplek zelf;
- Ontwikkelen van vaardigheden om te kunnen werken en het coachen van de werknemer gebeurt op de werkvloer zelf, op basis van concrete ervaringen;
- Indien nodig krijgt de werknemer langdurige ondersteuning op de werkplek;
- De jobcoach is onderdeel van het GGZ-team.

In uitvoering en visie zijn beide methodieken nagenoeg hetzelfde, met als belangrijkste verschil dat bij IPS de jobcoach onderdeel uit maakt van het behandeling- en/of zorgteam (van Erp & van Weeghel, 2000). De overige principes zijn ook onderdeel van de SE methodiek, maar worden niet zo expliciet benoemd als principes (Lövgren et al., 2017). Ondanks dat SE ooit is ontwikkeld voor mensen met een verstandelijke beperking, zijn effectstudies naar SE en IPS gedaan bij mensen met psychiatrische problemen en niet naar mensen met een verstandelijke beperking. Uit deze studies blijkt wel dat deze methodieken bij deze doelgroepen gemiddeld twee keer zo effectief zijn dan andere vormen van arbeidsbegeleiding (Duijvestein, 2012). IPS heeft in Nederland bij mensen met psychiatrische problemen een slagingspercentage van rond de 30% (Roeg et.al., 2021). Effectiviteit neemt toe bij toename van de modeltrouw (Giesen et al., 2007).

3. Methode

Design

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de methode *concept mapping*. Dit is een gestructureerde methode die zowel kwalitatieve als kwantitatieve data combineert om meningen van een heterogene groep van participanten samen te voegen tot een overzichtelijk kader. (Kane & Trochim, 2007; Bon Martens, 2017). Daarnaast identificeert *concept mapping* overeenkomsten en verschillen tussen perspectieven van verschillende stakeholders. Voor dit onderzoek zijn vier stakeholder-groepen betrokken: jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, werkgevers, jobcoaches en het netwerk (familie en woonbegeleiders) van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen.

Het onderzoek is conform de methode *concept mapping*, in vier fasen uitgevoerd:

1. Het genereren van uitspraken op basis van één (onderzoeks)vraag

De respondenten (de hierboven genoemde stakeholder-groepen) is gevraagd om antwoord te geven op de vraag: *“Wat is volgens jou van belang voor het verkrijgen en behouden van werk voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen?”*. Deze vraag is tijdens individuele interviews van maximaal één uur aan de respondenten voorgelegd; net zo lang totdat de respondent alle voor hem of haar relevante factoren genoemd had. Een aantal interviews wordt uitgevoerd samen met een ervaringsdeskundige.

De antwoorden (statements) op de vraag zijn vervolgens in een Excel sheet verwerkt. Bijvoorbeeld:

Vraag: *Wat was voor jou van belang voor het vinden en behouden van werk?*

Antwoord/statement: *Praatjes houden over hoe gaat op het werk. Zodat je jobcoach weet hoe het gaat. Voor als je bijv. het werk niet leuk vindt, en dit niet deelt, dan ga je op een gegeven moment niet meer.*

De statements werden vervolgens tijdens een werktafel (een sessie met de onderzoekers, ervaringsdeskundige en jobcoach) gereduceerd tot 60 statements. Dit gebeurde door dubbele statements eruit te halen, en statements die hetzelfde betekenen samen te voegen.

2. Het clusteren en het prioriteren van de uitspraken geformuleerd bij fase één

De respondenten van fase één werden vervolgens in individuele sessies door de interviewers gevraagd om de set van uitspraken te clusteren (welke statements horen bij elkaar?) in minimaal twee clusters. Vervolgens werd gevraagd de uitspraken te prioriteren in vijf gelijke groepen op een vijfpuntsschaal (heel erg belangrijk, erg belangrijk, belangrijk, minder belangrijk, minst belangrijk).

3. Weergave gegevens

De ingevulde prioritering van statements en de clusters zijn ingevoerd in het onderzoeksprogramma Ariadne (Severens 1995). Het programma genereert groepen op basis van statements die het vaakst in dezelfde groep zijn geplaatst. Het programma biedt de keuze tussen 2 tot 16 groepen. Het programma berekent de gemiddelde prioritering per statement voor alle respondenten en per stakeholdergroep. Resultaten worden gepresenteerd in een zogenaamde clustermap, een verdeling van statements over de x en y as.

4. Interpretatie van de gegevens

De interpretatie van de gegevens vond plaats in drie *werktafels* met dezelfde deelnemers. De interpretatie van de gegevens behelst het definiëren van de clusternamen en het onderbouwen waarom genoemde statements en clusters juist voor deze doelgroep zo belangrijk zijn. Tijdens één van de sessies zijn de clusternamen gedefinieerd. Tijdens de andere twee sessies zijn alle statements besproken. Waarbij vooral gediscussieerd werd over het waarom van de uitspraken. Waarom is de gedane uitspraak zo relevant voor iemand met een LVB en psychische problemen? Welke verklaring is hiervoor te geven? Datzelfde gold voor de clusters. Welke naam is te geven aan een cluster op basis van de inhoud van de statements per cluster, en welke verklaring is te geven waarom dit cluster zo relevant is voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen?

In dit onderzoek namen de volgende deskundigen deel aan de werktafels: een gedragsdeskundige, twee onderzoekers, twee medewerkers van het team van ervaringsdeskundigen, drie jobcoaches en een onderzoeker/onderwijs ontwikkelaar.

Respondenten

Voor het verkrijgen van informatie over factoren die van belang zijn voor het vinden en behouden van een betaalde baan bij jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, zijn de volgende stakeholders geïnccludeerd:

1. Jongvolwassenen tussen de 20 en 35 jaar, met een LVB én een psychische problemen die een betaalde baan hebben;
2. Werkgevers die ervaring hebben met jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen als werknemer;
3. Jobcoaches die ervaring hebben in het begeleiden van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen naar betaald werk;
4. Mensen uit het netwerk van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen die werk hebben.

De **jongvolwassenen** met een LVB en psychische problemen zijn geworven uit de caseloads van de jobcoaches bij twee zorgorganisaties (regio Amsterdam en regio Brabant), die hen begeleiden naar betaald werk. Bij beide organisaties is de caseload doorgenomen aan de hand van de volgende criteria:

- Past in de leeftijdsgroep (18-35 jaar).
- Heeft betaald werk. Dit houdt in dat hij of zij werk verricht waar een salaris tegenover staat. Hierbij kan het ook gaan om jongvolwassenen die werken naar loonwaarde (loonwaarde subsidie, waarbij een deel van de gewerkte uren worden gesubsidieerd door UWV of gemeente) of die gebruik maken van de regeling beschut werk (loonwaarde subsidie aangevuld met begeleidingssubsidie).
- Naast een LVB is ook sprake van psychische problemen. Dit is vastgesteld door de betrokken jobcoach. Daarnaast hebben de jongvolwassenen ook de lastmeter ingevuld, en hebben zij aangegeven op welke leefgebieden zij problemen ervaren. De lastmeter is een korte ja/nee vragenlijst welke emotionele last meet (stress, spanning, angst, depressie, boosheid).
- Is benaderd door de jobcoach en geeft aan mee te willen doen aan het onderzoek en heeft hiertoe een *informed consent* formulier ondertekend.

Werkgevers werden geworven uit het netwerk van jobcoaches van de twee zorgorganisaties. De volgende criteria zijn meegenomen:

- De werkgever heeft iemand (of meerdere werknemers) met een LVB en een psychische problemen in loondienst.
- Er is een verdeling van werkgevers uit verschillende branches (Agro, Bouw, Detail, Groothandel, Horeca, Sport & Recreatie, Industrie, Vervoer, Zakelijke dienstverlening en Zorg).
- Verschillende grootte van bedrijven nemen deel (klein 0-20; midden 20-100 medewerkers en groot >100 medewerkers).

Jobcoaches zijn geworven bij de twee zorgorganisaties. Criteria waren:

- Minimaal 2 jaar ervaring.
- Ervaring met het ondersteunen van jonge mensen met een LVB en psychische problemen bij het vinden en behouden van betaald werk.

Participanten uit het **netwerk** zijn geworven door de jobcoaches van de betrokken zorgorganisaties onder de mensen die als netwerk betrokken zijn bij de jonge mensen die deelnamen aan het onderzoek. Dit kon gaan om familie, woonbegeleiders of andere professionals die een rol spelen in de ondersteuning van deze jonge mensen.

4. Resultaten

Respondenten

De eerste fase van het onderzoek, het genereren van statements op de vraag: “Welke factoren zijn van belang voor het vinden en behouden van werk voor jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen?” is uitgevoerd met 79 respondenten (zie Tabel 1). Deze bestond uit 27 jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, 18 werkgevers, 13 jobcoaches en 21 mensen uit het netwerk van de jongvolwassenen. De tweede fase van het onderzoek, het prioriteren en clusteren, is uitgevoerd door 90 respondenten (30 jongvolwassenen, 22 werkgevers, 22 uit het netwerk en 16 jobcoaches). Dit waren veelal dezelfde mensen die aan de eerste fase hadden meegedaan. Vrijwel alle mensen waarop een beroep is gedaan deden mee aan het onderzoek. Mensen die niet meededen gaven als reden op: te druk op het werk of persoonlijke omstandigheden waardoor ze tijdelijk niet in staat waren om een gesprek te voeren. Deze redenen werden iets vaker aangegeven in de eerste fase van het onderzoek, waardoor de respons in de tweede fase groter was.

Tabel 1. Respondenten

	Genereren statements		Clusteren en prioriteren	
	n	%	n	%
Jongvolwassenen met LVB en psychische problemen	27	34%	30	33%
Werkgevers	18	23%	22	24%
Netwerk	21	27%	22	24%
Jobcoaches	13	16%	16	18%
Totaal	79	100%	90	100%

De 30 **jongvolwassenen** die deelnamen hadden allemaal een betaalde baan. De werkzaamheden van deze jongvolwassenen waren zeer divers. Twee derde van hen, maakte gebruik van een participatiesubsidie. Bijna de helft werkte naar loonwaarde, en 20% kwam in aanmerking voor beschermt werk. De gemiddelde loonwaarde van deze jongvolwassenen (het percentage waarin een medewerker effectief is in vergelijking met een gemiddelde werknemer) was 49,4 %.

Hoewel alle jongvolwassenen volgens de betrokken jobcoaches bekend waren met een LVB en psychische problemen, was dit in de dossiers niet altijd vastgelegd. Bij slechts acht jongvolwassenen (25%) was de IQ waarde gediagnostiseerd (gem. 62,1). Ook was er voor de meeste jonge mensen geen officiële DSM-IV diagnose geregistreerd. Van de jongvolwassenen waar wél een DSM IV diagnose bekend was, waren een Autisme Spectrum Stoornis of een angst- of een depressieve stoornis het meest voorkomend. De jongvolwassenen is ook gevraagd om aan de hand van een extra vragenlijst aan te geven welke psychische problemen zij zelf ervoeren (tabel 2). Een gebrek aan zelfvertrouwen, somber, angstig, spanningsklachten, concentratie klachten en eenzaamheid waren de meest genoemde klachten.

Van de **22 deelnemende werkgevers** waren er negen bedrijven met meer dan 100 werknemers in dienst, zeven bedrijven met 20-100 werknemers en zes bedrijven met minder dan 20 werknemers. De aard van de werkzaamheden van het bedrijf liep sterk uiteen, variërend van de zorg (woonhulp), detailhandel

(verkoop medewerker, vakken vuller), vervoer (chauffeur), horeca (bediening, afwasser) tot grafische vormgeving (filmer).

De **22 respondenten uit het netwerk** hadden de volgende relatie tot de jongvolwassene: (pleeg)ouder; meestal moeder (8), woonbegeleider/persoonlijk begeleider/ambulant begeleider/buurteam medewerker (6) en 'overige': bijvoorbeeld een reclasseringsmedewerker, consulent beschut werk en partner (8).

De **16 jobcoaches** (45% mannen) waren werkzaam bij de twee deelnemende zorgorganisaties. Gemiddeld hadden zij 10,2 jaar ervaring als jobcoach.

Tabel 2. Jongvolwassen met een LVB en psychische problemen

	n	%
Gender (man)	20	67%
Leeftijd (gem)	27,8	
Woonsituatie		
Ouders	14	47%
Zorgorganisatie	8	27%
Zelfstandig	7	23%
Samenwonend	1	3%
Culturele Achtergrond		
Nederlands	17	57%
Surinaams	8	27%
Turks	2	7%
Marokkaans	1	3%
Kaapverdiaans	1	3%
Colombiaans	1	3%
Psychische problemen		
zelfvertrouwen	10	33%
neerslachtig / somber	10	33%
angsten	9	30%
spanning	9	30%
concentratie	9	30%
greep op emoties	8	27%
eenzaamheid	8	27%
herinneren van dingen	5	17%
schuldgevoel	4	13%
controle verlies	7	23%
anders	1	3%
Gestelde GGZ diagnose		
ASS	9	30%
Depressie	3	10%
Angststoornis	2	7%
Dwangstoornis	1	3%

	Verslaving	1	3%
Problemen andere levens gebieden			
	meedoen in de maatschappij	7	23%
	werk/dagbesteding	5	17%
	sociale contacten	4	13%
	financiën	3	10%
	wonen	3	10%
	lichamelijke gezondheid	3	10%
	thuisituatie	2	7%
	ADL	1	3%
	justitie	1	3%
	IQ (gemiddeld, n=8)	62,1	
Soort participatie subsidie			
	geen	10	33%
	loonwaarde	14	47%
	beschut werk	6	20%
	loonwaarde (gemiddeld, n=19)	49,4	
Werkzaamheden			
	tuinder, groenvoorziening	5	
	Helpende in de zorg	5	
	Productie medewerker	5	
	Sociale werkvoorziening	2	
	Ervaringsdeskundige	1	
	Kinderopvang	1	
	Schipper	1	
	Schoonmaker	1	
	Straatcoach	1	
	Thuisbezorg medewerker	1	
	Technisch medewerker	1	
	Hotel medewerker	1	
	Winkel medewerker	2	
	School assistent medewerker	1	
	Medewerker zakelijke dienstverlening	1	
	Autopoetsbedrijf	1	

Statements

Op de vraag:

“Wat is volgens jou van belang voor het verkrijgen en behouden van werk voor mensen met een LVB en psychische problemen?”

zijn 679 uitspraken opgehaald. Dit aantal is te omvangrijk om te kunnen prioriteren en clusteren. De onderzoekers achten hiervoor 60 als hoogst haalbaar, gebaseerd op hun eerdere ervaringen met de

methode *concept mapping*. De reductie van het aantal uitspraken is in twee stappen uitgevoerd door de onderzoeksgroep, bestaande uit twee onderzoekers, twee jobcoaches en twee ervaringsdeskundigen. Als eerste stap zijn alle uitspraken geprint, op losse blaadjes op tafels uitgelegd en gegroepeerd in zo veel mogelijk betekenisvolle groepen. Vervolgens zijn alle dubbele statements, statements die net iets anders geformuleerd zijn maar waar hetzelfde mee wordt bedoeld en statements die onduidelijk waren, verwijderd. Als tweede stap is per groep van statements besproken welke statements binnen deze groep het meest uniek zijn. Keuzes om een statement te behouden of te verwijderen zijn op basis van consensus genomen. Een voorbeeld hiervan is:

- 1) *Dat het werk echt iets is wat de cliënt leuk vindt*
- 2) *Dat er een match is met interesses en de aangeboden werkzaamheden*
- 3) *Dat van tevoren goed is uitgezocht wat voor werk bij hem past, zodat hij er met plezier naar toe gaat.*
- 4) *Dat het werk zo dicht mogelijk bij de affiniteit van de jongvolwassene is, zodat hij het langer vol houdt.*

Uiteindelijk gekozen statement: *“De kandidaat vindt zijn werk echt leuk”*

In genoemde uitspraken werd voor de omschrijving van “de jongvolwassene met LVB en psychische problemen” verschillende omschrijvingen gehanteerd. Bijvoorbeeld: “hij of zij”, “de cliënt”, “de werknemer”. Voor de leesbaarheid is gekozen voor één term: **“de kandidaat”**.

Om zeker te weten of de genoemde uitspraken ook voor jonge mensen met een LVB goed te begrijpen zijn, zijn deze voorgelegd aan een medewerker van Taal voor Allemaal³. Zij hebben de statements redactioneel beoordeeld, zonder geweld te doen aan de inhoud en herschreven op A2 niveau. Tot slot hebben twee onderzoekers deze redactie nogmaals beoordeeld, om vast te stellen of de redactie toch niet leidde tot een andere inhoud van de statements.

Het eindresultaat is een set van **60 unieke statements** (zie Bijlage 2).

³ Taal voor Allemaal is een organisatie dat informatie voor iedereen passend en begrijpelijk maakt. Dit doen zij op basis van wetenschappelijk onderzoek en internationale voorbeelden. Ga naar:

<https://www.taalvoorallemaal.com>

Concept map

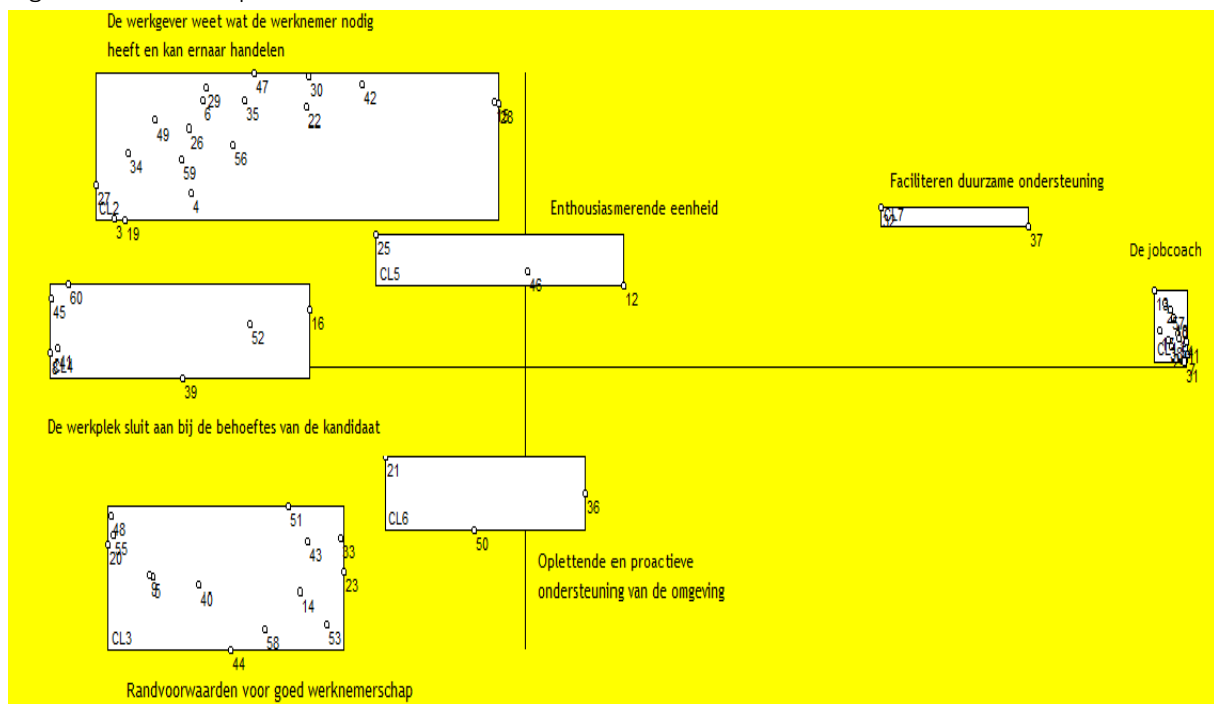
In figuur 1 is de clustermap weergegeven. De clustermap geeft een overzicht van de ordening van de statements door de respondenten. Er zijn zeven clusters gedefinieerd:

1. De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen.
2. De werkplek sluit aan bij de behoeftes van de kandidaat.
3. Ondersteuning van de jobcoach.
4. Randvoorwaarden voor goed werknemerschap.
5. De kandidaat, het werk, en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid.
6. Oplettende en proactieve ondersteuning van de omgeving van de kandidaat.
7. Faciliteren duurzame ondersteuning.

Naarmate respondenten de statements vaker in eenzelfde groep plaatsen, staan zij dicht bij elkaar én verder af van de kruising van de twee assen. Dit geldt voor cluster 3, Ondersteuning door de jobcoach.

Het rechter deel van de figuur gaat vooral over de ondersteuning door de jobcoach (cluster 3) en het linker deel over ondersteuning op de werkplek (cluster 1, 2 en 4). Het midden deel gaat over de omgeving en de samenwerking (cluster 6 en 7).

Figuur 1. Clustermap



Clusters

De zeven clusters met de clusternamen (Figuur 1) en de statements die bij deze clusters horen zijn weergegeven in Bijlage 3. De benaming van de clusters is tot stand gekomen tijdens een werktafelsessie. Bij deze werktafel waren de volgende personen aanwezig: een ervaringsdeskundige met een LVB en psychische problemen, coördinator ervaringsdeskundigen, drie jobcoaches, vier onderzoekers, en een gedragsdeskundige.

Het belangrijkste cluster is **cluster 1: De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen** (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 3,43). Dit cluster bevat 18 statements. De belangrijkste statements in dit cluster zijn *een werkgever die geduld heeft* (st. 29), *een veilige werksfeer* (st. 49), *gezien worden door de werkgever* (st. 19) en *een goede ondersteuning door een (vaste) begeleider op het werk* (st. 42, 15, 27,47). In algemene termen gaat het hier over inclusief werkgeverschap, een werkgever die van alles doet om een goede plek te creëren voor de medewerker en oog heeft voor wat daarbij nodig is. Belangrijk hierin is geduld, een veilige sfeer, gezien worden en ondersteuning.

Cluster 2; het tweede belangrijke cluster: **De werkplek sluit aan bij de behoeftes van de kandidaat** (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 3.00) bevat 7 statements, ligt in hetzelfde kwadrant als cluster 1 en heeft daarmee een zekere overlap met dit cluster. Het gaat nader in op wat de werknemer met een LVB nodig heeft: *De kandidaat kan dingen leren in zijn eigen tempo* (st. 45), *de kandidaat werkt goed samen* (st. 8), *de kandidaat weet wat zijn taken zijn* (st. 52), *weet wat hij kan en de werkgever houdt hier ook rekening mee* (st. 60).

Cluster 3; Ondersteuning van de jobcoach (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 2,93) is het cluster helemaal rechts in de concept map (figuur 1) en bevat 13 statements. De statements in dit cluster staan dicht bij elkaar en ver uit het centrum van de assen. Dit betekent dat er een hoge mate van consensus is over het gegeven dat deze statements bij elkaar horen. Het cluster gaat over vormen van ondersteuning door de jobcoach. Zo moet hij de jongvolwassen met LVB en psychische problemen *ondersteunen en helpen om vol te houden* (st.1, 57), *problemen bespreekbaar maken* (st.10), *werk zoeken wat het best past* (st. 17, 38) en *goed bereikbaar zijn* (st.11).

Cluster 4: Randvoorwaarden voor goed werknemerschap (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 2,85), bevat 14 statements en gaat over de factoren die de werknemer met een LVB een goede werknemer maken zoals: *graag willen werken* (st. 9), *betrouwbaar zijn* (st.5), *werk echt leuk vinden* (st.48), *een veilige woonplek hebben* (st. 14), *voldoende zelfvertrouwen hebben* (st.20), *genoeg salaris* (st. 51) en *weten hoeveel hij of zij elke maand overhoudt* (st.43).

Cluster 5: De kandidaat, het werk en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 2,55) en

Cluster 6: Oplettende en proactieve ondersteuning van de omgeving van de kandidaat (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 2,49) bevatten elk 3 statements. Ze gaan over het belang van een steunend netwerk. Het gaat om het gezamenlijk *vieren van de kleine successen* (st.12), *dat iedereen rondom de kandidaat weet wat hij moet doen* (st. 46) en *dat familie de kandidaat steunt* (st.36).

Cluster7: Faciliteren duurzame ondersteuning en inzetbaarheid (de gemiddelde prioritering van de statements in dit cluster = 2,49) bevat twee statements, *een langdurige ondersteuning* (st. 37) en *financiële regelingen voor de werkgever* (st. 32) met een vrij lage waardering (2,8 en 2,2). Echter, voor een duurzame stabiele ondersteuning zijn ze wél heel belangrijk.

Prioriteren

In Bijlage 2 zijn de statements benoemd, maar ook de gemiddelde weging per statement en de gemiddelde weging per statement per groep van respondenten. De **10 statements met het hoogste gemiddelde** zijn hieronder, in Tabel 3 weergegeven. Vrijwel alle statements behoren tot Cluster 1, “De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen”, behalve statement 45 (cluster 2) en statement 9 (cluster 4). De werkomgeving wordt dus gezien als het meest belangrijk om het werk te krijgen en te behouden en dan vooral *geduld van de werkgever* (st. 29), *een veilige werksfeer* (st. 49), *gezien en gehoord worden* (st. 19), *een vast contactpersoon op het werk* (st. 22), *een adequate ondersteuning* (st. 42,15, 47) en *de mogelijkheid om fouten te mogen maken* (st. 27). Maar ook de *motivatie* van de jongvolwassene met een LVB (st. 9) en *het kunnen leren in eigen tempo* (st. 45) worden als meest belangrijk gezien. Als de jongvolwassene een werkplek heeft gevonden waarvoor hij of zij ook gemotiveerd is, is een veilige werkomgeving waar hij goed wordt ondersteund en de ruimte krijgt om te ontwikkelen, het meest belangrijk geacht.

Tabel 3. Belangrijkste 10 statements *

Nr	Statement	Totaal (n=90)
29	De werkgever heeft geduld met de kandidaat en begrijpt dat hij soms wat meer tijd nodig heeft	4,01
49	Er is een goede en veilige sfeer op het werk, er wordt open en eerlijk met elkaar omgegaan	4,00
9	De kandidaat wil graag werken	3,96
19	De kandidaat wordt gezien, gehoord en gewaardeerd	3,96
22	De kandidaat heeft een vaste begeleider op het werk, hij kan altijd bij zijn begeleider terecht met vragen	3,84
42	De werkgever weet wat de beperking is van de kandidaat en hoe hij de kandidaat kan ondersteunen	3,84
15	De kandidaat wordt goed ondersteund als hij net begint met werken, ook bij kleine dingen	3,83
45	De kandidaat kan dingen leren in zijn eigen tempo	3,80
27	De kandidaat mag fouten maken en krijgt meerdere kansen	3,78
47	De werkgever legt taken op een begrijpelijke manier uit	3,78

*Statements met de hoogste score van de gemiddelde weging door de vier stakeholder groepen

Verschillen in prioritering

In Bijlage 2 zijn de statements op volgorde van belangrijkheid geplaatst, maar zijn ook de **verschillen in belangrijkheid** per stakeholdergroep weergegeven. In Tabel 4 zijn de statements weergegeven waarbij het verschil in prioritering ten opzichte van één of meerdere stakeholders groter is dan 1,0, wat gezien kan worden als een groot verschil. Dit is het geval bij 10 statements.

Tabel 4. Statements waarover één of meerdere stakeholders verschillen in prioritering van > 1,0

Nr	Statement	Totaal (n=90)*	Werk- nemer (n=30)	Werk- gever (n=22)	Net- werk (n=22)	Jobcoach n=16)
22	De kandidaat heeft een vaste begeleider op het werk, hij kan altijd bij zijn begeleider terecht met vragen	3,84	3,3	3,8	4,1	4,4
42	De werkgever weet wat de beperking is van de kandidaat en hoe hij de kandidaat kan ondersteunen	3,84	3,3	4,2	4,3	3,8
3	De taken passen bij de kandidaat en bij de dingen die hij kan	3,62	2,9	4,0	3,9	4,1
51	De kandidaat krijgt genoeg salaris om rond te komen	3,33	3,9	3,2	3,1	2,8
12	Er worden kleine successen gevierd met de kandidaat, zoals slagen voor een cursus of een sollicitatiegesprek voeren	2,70	1,9	3,3	2,7	3,3
40	De kandidaat weet van zichzelf wat hij wel kan en wat hij niet kan	2,58	3,2	2,0	2,4	2,3
41	De kandidaat leert nieuwe dingen op het werk	2,31	2,9	2,4	2,0	1,6
13	De jobcoach werkt mee op het werk en helpt de kandidaat met taken	2,04	1,9	1,7	2,0	3,8
7	De jobcoach kent veel bedrijven	1,77	2,3	1,2	1,8	1,4

*verschil tussen groep van respondenten >1

Vier statements worden door de jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen belangrijker gevonden dan één van de andere stakeholders: *voldoende salaris* (st. 51), *weten wat hij of zij wel en niet kan* (st. 40), *nieuwe dingen leren* (st. 41) en dat *de jobcoach veel bedrijven kent* (st. 7).

Jobcoaches scoren op vier statements hoger dan één of enkele van de overige stakeholders: *een vaste begeleider op het werk* (st. 22), *taken die passen bij de kandidaat* (st. 2), *het vieren van kleine successen* (st. 12), en *een jobcoach die meewerkt op het werk* (st. 13).

Het netwerk scoort op één statement hoger dan de werknemer/kandidaat: *de werkgever weet de beperking van de kandidaat en weet hoe je hem of haar kan ondersteunen* (st. 42).

De werkgever scoort op één statement hoger dan de werknemer/kandidaat: *De taken passen bij de kandidaat en bij de dingen die jij kan* (st.3).

Bij 50 statements is er een verschil van 0,5-1,00 tussen één of meerdere groepen van respondenten. Dit geeft aan dat er wel verschillen zijn, maar het is niet zo dat deze verschillen groot zijn of dat er een sterke trend is richting bepaalde verschillen. Dit geeft meer aan dat het van belang is om te realiseren dat elke doelgroep, maar ook elk persoon, een verschillend perspectief kan hebben op wat het meest belangrijk is in het vinden en behouden van een betaalde baan. Dat mensen op basis van hun ervaring en deskundigheid verschillen in mening is zeer begrijpelijk. Van belang is vooral dat mensen zich bewust zijn van deze verschillen. Zo kan *financiële duidelijkheid* (st. 51) voor de jongvolwassene met een LVB en

psychische problemen heel belangrijk zijn, terwijl professionals kunnen denken dat *een vaste begeleider regelen op het werk* (st. 22) veel belangrijker is en als eerste moet worden geregeld. Aandacht hebben voor deze verschillen in perspectieven en deze ook benoemen kan begrip opleveren voor elkaars perspectief en daarmee op zich al bevorderend werken voor het verkrijgen en behouden van een betaalde baan.

Interpretatie

In werktafel-sessies is besproken waarom de statements voor jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen zo belangrijk zijn. Is hier een verklaring voor, op basis van de problemen van iemand met een LVB. De bevindingen van deze werktafels zijn samen te vatten in zes belemmeringen. Het is persoonsafhankelijk wélk statement voor een jongvolwassene het meest belangrijk is. Het gesprek wat vervolgens wordt gevoerd over het gekozen statement, kan inzicht geven in wat voor hem of haar belangrijk is en wat hem of haar verder kan helpen. De zes hieronder genoemde mogelijke belemmeringen kunnen de jobcoach ondersteunen in het doorvragen en het verhelderen van de ervaringen van zijn of haar cliënt. Inzicht in deze belemmeringen benadrukken de oplossingsrichting die in de statements wordt weergegeven.

a. Cognitieve en adaptieve belemmeringen

Cognitieve belemmeringen komen o.a. tot uiting in het verminderd vermogen tot het verwerken van (mondelinge) informatie en de langere reactietijd in het verwerken van informatie. Het is hierom belangrijk dat de werkplek aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer met een LVB en psychische problemen. Hierdoor is het voor hen gemakkelijker om zich taken eigen te maken. Functiedifferentiatie kan hierin een oplossingsrichting zijn. Denk hier bijvoorbeeld aan *De taken passen bij de kandidaat* (st. 34) en *de kandidaat weet wat hij kan* (st. 52, st. 40). Daarnaast is ook meer tijd nodig om werkzaamheden uit te leggen, of moeten deze –soms zelfs meerdere keren– worden voorgedaan. Denk bijvoorbeeld aan: *de werkgever legt op een begrijpelijke manier uit* (st. 47), en *de kandidaat mag fouten maken* (st. 27). Verder maken belemmeringen in het kunnen organiseren en plannen, dat ondersteuning nodig is in het ordenen van taken en plannen van de werkzaamheden, bijvoorbeeld *de kandidaat heeft een duidelijk inwerkschema* (st. 4) en *de kandidaat heeft een vaste dagindeling op het werk* (st. 59).

b. Belemmeringen in reflectieve vaardigheden en mentaliseren

Cliënten met een LVB en psychische problemen kunnen moeite hebben met genuanceerd denken, moeite met het reflecteren op eigen gedrag of dat van een ander en moeite met hulp vragen omdat niet goed verwoord kan worden waar hulp bij nodig is. *De kandidaat weet wat zijn taken zijn en wat van hem wordt verwacht* (st. 52) en *de jobcoach maakt problemen die er zijn bespreekbaar* (st. 10) zijn acties die hierbij kunnen ondersteunen. Het onvermogen tot mentaliseren, maakt ook dat het moeilijk is om de oplossing van problemen uit te stellen (bijvoorbeeld: ik ga dit volgende week met de jobcoach bespreken). Het niet tijdig kunnen delen van problemen, leiden veelal tot fysieke klachten zoals hoofdpijn of buikpijn. Ondersteuning is nodig in het tijdig benoemen van ervaringen. Denk bijvoorbeeld aan *De jobcoach is goed bereikbaar en reageert snel op vragen* (st. 11) en *familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen de kandidaat als hij het nodig heeft* (st. 36).

c. Negatieve ervaringen, trauma en onveilige gehechtheid

Veel cliënten met een LVB en psychische problemen, hebben negatieve ervaringen gehad met school, werk en mogelijk ook in het gezin waarin ze zijn opgegroeid. Bijvoorbeeld, voortijdig uit huis, verschillende woonvoorzieningen, verschillende scholen en baantjes, vele wisselingen van hulpverleners. Deze ervaringen versterken het gevoel er niet bij te horen. Er kan dan veel wantrouwen naar de omgeving ontstaan. Kleine incidenten kunnen voor mensen met een LVB en psychische problemen zeer groot aanvoelen. *Een veilige werksfeer* (st. 49), *gezien en gewaardeerd worden op het werk* (st. 19) en *een vaste begeleider* (st. 22) kunnen dan behulpzaam zijn om een situatie te creëren op het werk waarin de jongvolwassene zich veilig voelt en zich verder kan ontplooien. Soms zijn de opgedane ervaringen hardnekkig. Het is dan van belang dat er de ruimte is voor *langer durende ondersteuning* (st. 37).

d. Een groot netwerk

Hoewel cliënten met een LVB en psychische problemen vaak een beperkt sociaal netwerk hebben is er vaak wél sprake van een groot professioneel netwerk van betrokken hulpverleners en instanties. Dat kan behulpzaam zijn, maar kan ook belemmerend werken als elke partij een eigen agenda heeft en elke partij eigen doelen heeft en opdrachten geeft aan de jongvolwassene. Als deze boodschappen dan ook nog eens conflicteren met de reacties van het sociaal netwerk als ouders en peergroup, wordt het voor deze cliënten nog lastiger om er mee om te gaan. Een gezamenlijke agenda voorkomt overvraging: *iedereen om de kandidaat heen werkt samen en weet wat hij moet doen*, (st. 46) en *de jobcoach heeft een goed contact met de mensen die voor de kandidaat belangrijk zijn* (st. 31).

e. Stressvol leven

De wereld kan voor iemand met een LVB en psychische problemen al erg ingewikkeld en stressvol zijn. Dat maakt dat deze jongvolwassenen extra gevoelig zijn voor stress, zowel thuis als op het werk. Van belang is dan ook, dat bijkomende stressfactoren zoveel mogelijk voorkomen moeten worden. *De kandidaat vindt zijn werk echt leuk* (st. 48), *de kandidaat krijgt genoeg salaris om rond te komen* (st. 51), *de kandidaat leeft gezond, eet gezond en slaapt genoeg en drinkt niet te veel alcohol* (st. 44), *de kandidaat zorgt ervoor dat hij alles rond het werk goed geregeld heeft* (st. 58) en *er zijn geen vervelende schommelingen in maandelijks inkomen* (st. 21) zijn dan voorbeelden van factoren die op orde moeten zijn.

f. Motivatie

Een innerlijke motivatie is een belangrijke succesfactor voor het vinden en behouden van betaald werk. Dit is het belangrijkste uitgangspunt van de methodieken IPS en SE. De bovenstaande punten kunnen echter een belemmering vormen voor deze innerlijke motivatie. In het traject kunnen zich vele redenen voordoen voor de jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen om het op te geven. Het is daarom aan de professionals, de werkgever en het netwerk om gunstige randvoorwaarden te creëren zodat de motivatie behouden blijft.

5. Sterk in Werk Kaarten

Het ontwikkelen van **praktische tool** was onderdeel van onderzoeksproject “Samen werken Werkt”. De essentie hiervan is dat de statements, als resultaten uit het onderzoek, ingezet kunnen worden als hulpmiddel om het verkrijgen en behoud van werk te bevorderen. Ze kunnen als hulpmiddel om elkaar beter te begrijpen (werknemer en werkgever) en dat op basis hiervan nadere afspraken gemaakt kunnen worden over inwerken en samenwerken.

Om dit te toetsen is als eerste met het team van Buro ErvaringsKracht, bestaande uit 10 medewerkers met een LVB/GGZ ervaringsachtergrond, een verkenning gevoerd hoe de statements in te zetten. Op grond van deze bevindingen is een eerste concept ontwikkeld. Er is een **vragenlijst** ontwikkeld waarin alle statements zijn verwoord. De jongvolwassene met een LVB en psychische problemen, kon in deze lijst aankruisen welk statement voor hem belangrijk was.

Op basis van ervaringen met deze vragenlijst, is een tweede concept ontwikkeld, de **Sterk in Werk kaarten**.

Vragenlijst

Het eerste prototype van het product bestond uit een lijst met daarop de 60 gegenereerde uitspraken, (zie Bijlage 4). Bij deze eerste versie was het de bedoeling dat jonge mensen met een LVB en psychische problemen, per uitspraak aan kunnen geven of hij of zij deze heel belangrijk, een beetje belangrijk of niet belangrijk vinden. Vervolgens werd hem of haar gevraagd het aantal uitspraken die waren aangegeven als heel belangrijk, terug te brengen tot vijf. Vervolgens was de vraag om over die vijf uitspraken, afspraken te maken en deze op te schrijven op het bijgevoegde document ‘Mijn 5 uitspraken’. Dit prototype is in de praktijk getest bij cliënten van jobcoaches van Cordaan en Koraal en door vijf ervaringsdeskundigen van Buro ErvaringsKracht.

Voor sommige jonge mensen met een LVB en psychische problemen was het invullen van de lijst met zestig uitspraken een lastige opgave. Sommige van hen lukte het zelfstandig om stellingen die voor hen belangrijk waren terug te brengen naar vijf. Anderen lukte dit niet. Een actieve ondersteunende rol van de jobcoach was dan noodzakelijk.

Het vertalen van de vijf meest belangrijke uitspraken naar werkafspraken was voor de meeste jongvolwassenen met een LVB lastig. Hierbij was een actieve rol van de jobcoach essentieel.

Een statement welke voor de ene persoon belangrijk was, was weer niet belangrijk voor de andere persoon. Het is dus heel persoonlijk en alle zestig uitspraken zijn daarmee relevant.

Door de lijst ontstonden er andere gesprekken tussen jobcoaches en hun cliënten. Na het gesprek kwam men toch tot een paar zeer duidelijke wensen en kon het lijstje ‘mijn 5 uitspraken’ samen worden ingevuld.

Concluderend kwam uit deze testfase de volgende leerpunten naar voren:

- Een statement welke voor de ene persoon belangrijk was, was weer niet belangrijk voor de ander. Er is ook besproken of de lijst verder ingekort zou kunnen worden. Uit de discussie bleek echter dat alle statements van belang waren juist omdat er veel verschil was in behoeften.
- Sommige jonge mensen lukte het om zelfstandig de voor hen vijf belangrijkste statements te kiezen. Anderen lukte het niet zelfstandig maar wel met hulp om er vijf te kiezen.

- De statements werden beter begrepen als ze in de ik vorm werden voorgelegd. Het was dan duidelijk dat het echt over henzelf ging.
- De jobcoach heeft een belangrijke rol in het faciliteren van het proces.

Sterk in Werk kaarten

Op grond van de hierboven beschreven bevindingen is een tweede prototype gemaakt. Als eerste zijn alle 60 gegenereerde uitspraken, omgezet naar het perspectief van de (toekomstige) werknemer met een LVB en psychische problemen. Hierbij werd de uitspraak verwoord in de ik vorm, bijvoorbeeld 'De jobcoach kijkt samen met kandidaat welk werk het beste bij de kandidaat past' werd 'De jobcoach kijkt samen met mij welk werk het best bij mij past'. Het voordeel hiervan is dat zij de statements beter begrepen. Het nadeel is dat een jobcoach of werkgever de vertaalslag voor zichzelf moet maken.

Als tweede stap is het aantal clusters is teruggebracht van 7 naar 5 clusters. Cluster 5 en 6 zijn samengevoegd. De statements in cluster 5 "**De kandidaat, het werk, en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid**" en cluster 6 "**Oplettende en proactieve ondersteuning van de omgeving van de kandidaat**", vertonen grote gelijkenis met elkaar; ze gaan beiden over de ondersteunende rol van het netwerk. Het samenvoegen van deze clusters tot één kleur zullen de resultaten niet veranderen, gezien beide clusters een soortgelijk thema hebben. Dit samengevoegde cluster heeft de naam van Cluster 5 gekregen.

Verder is cluster 7 opgeheven. Cluster 7 '**Faciliteren duurzame ondersteuning en inzetbaarheid**', bestaat uit 2 statements. De statement "*de werkgever weet welke regelingen ik recht op heb*", gaat over de ideale werkgever. En kan daarmee geplaatst worden onder het cluster 1 '**De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de kandidaat nodig heeft en weet hoe daarop te handelen.**' De tweede statement uit cluster 7, "*ook als het goed gaat krijg ik lange tijd hulp en ondersteuning*" heeft te maken met de ondersteuning geboden op de werkplek. Deze kan daarmee geplaatst worden onder het cluster 2, '**De werkplek sluit aan bij de behoeftes van de kandidaat**'. Het plaatsen van deze 2 statements in een ander cluster zal naar verwachting geen effect hebben op de resultaten. De inhoud niet veranderd en qua strekking passen ze goed binnen het cluster waarin ze geplaatst zijn.

Tot slot, zijn de uitspraken op kaartjes gedrukt. De (toekomstige) werknemer kan een kaartje pakken en daarbij vertellen. En aangeven of deze uitspraak belangrijk is of niet. De kaarten zijn geordend in vijf kleuren. Kaartjes die qua cluster bij elkaar horen zijn in dezelfde kleur gedrukt. Op deze manier wordt het een actievere vorm en sluit het beter aan bij de resultaten uit het onderzoek.

Bij de 'Sterk in Werk set' van kaarten is ook een instructie gemaakt als uitleg hoe met de kaarten aan de slag te gaan. Hierin is vermeld dat de jobcoach een actieve rol in het proces heeft. Daar waar nodig de vertaling naar de afspraken maakt. Ook is in de instructie vermeld dat er verschillende werkwijzen mogelijke zijn. De jongvolwassene met een LVB en psychische problemen, kiest de voor hem of haar belangrijkste uit alle statements of kiest één statement per kleur. In de instructie is verder vermeld dat ook het netwerk (zowel informeel als formeel) of de werkgever de voor hem belangrijkste kaarten kan kiezen. Resultaten kunnen dan met elkaar vergeleken worden. De 'Sterk in Werk' kaarten zijn vervolgens getest met 11 cliënten van jobcoaches van de zorgorganisatie Cordaan en Koraal. Deze cliënten werd eerst uitgelegd wat de bedoeling van de set kaarten was. Hierna gingen deze cliënten zelf aan de slag met de set kaarten om zo per stelling aan te geven of zij deze wel of niet belangrijk vonden.

Opmerking Jobcoach: Al met al leverde de Sterk in Werk kaartjes dus mooie gesprekken op over relevante onderwerpen. Dit zette de kandidaten aan tot zelfreflectie en gaf hen het gevoel gehoord te worden. Soms ook over gevoelige gebeurtenissen uit het verleden. Ook voor de werkbegeleider die erbij was, was het waardevol; die verkreeg meer inzicht in de belevingswereld van de kandidaat. Ik denk dat het inzetten van de Sterk in Werk kaarten goed gebruikt kan worden om bijvoorbeeld in ONS (cliëntvolgsysteem) doelen te formuleren gerelateerd aan werk/dagbesteding en om de kandidaat beter te leren kennen”.

Het werken met de kaartjes was voor (bijna) alle cliënten goed werkbaar. Zij begrepen de opdracht en vonden het leuk om hieraan mee te werken. De sessies duurden ongeveer een uur, maar konden ook langer duren als de jongvolwassenen moeite hadden met begrijpen wat er op de kaartjes stonden.

De gekozen kaartjes of de set kaartje kunnen ook door de (toekomstige) werknemer mee naar huis worden genomen, nadat ze zijn besproken. Ze kunnen dan gebruikt worden als gesprekstoel om bijvoorbeeld met de familie te bespreken of gebruikt worden als reminder. Het kan ook een reminder zijn voor de werkgever, bijvoorbeeld ‘geef complimenten’. In de pilot van de trainingen werd dit gezien als een meerwaarde, iets wat zij nog niet hebben in de huidige praktijk. Wellicht dat de ondersteuningsbehoefte van de (toekomstige) werknemer in de loop der tijd veranderd. De sessie van het kiezen van kaarten kan derhalve na verloop van tijd ook herhaald worden.

De ‘Sterk in Werk’ kaarten leverden mooie gesprekken op over relevante thema’s. Met daarbij ook voorbeelden uit de praktijk. Dit zette de jonge mensen met een LVB en psychische problemen aan tot zelfreflectie en gaf hen het gevoel gehoord te worden. Soms kwamen er ook gevoelige gebeurtenissen uit het verleden naar voren. Het geeft hen de kans om gevoelens te benoemen, die zonder deze kaartjes veel moeilijker onder woorden zijn te brengen. In een geval was er een werkbegeleider bij het gesprek aanwezig; die verkreeg meer inzicht in de belevingswereld haar cliënt. De jongvolwassenen gaven aan veel uitspraken te herkennen bij zichzelf en dat eigenlijk 'alles belangrijk is'. Ze konden het waarderen dat zij hun eigen kaartjes mochten houden; ‘om ze nog eens door te lezen en handig voor in de toekomst’.

Afronding

Op grond van de verkregen input zijn er verder geen inhoudelijke aanpassingen meer gemaakt aan de ‘Sterk in Werk’ kaarten. Wel is de vormgeving (lettertype en kleur) aangepast, om het visueel aantrekkelijker te maken.⁴

De testen in de praktijk laten zien dat de ‘Sterk in Werk’ kaarten tot waardevolle gesprekken leiden. Gesprekken die zicht geven op wat voor een jong volwassene met een LVB en psychische problemen belangrijk is en inzicht geven in wat bij kan dragen aan het behoud van werk. Door deze inzichten om te zetten naar concrete afspraken, is de verwachting dat de ‘Sterk in Werk’ kaarten zullen helpen bij het behouden van werk van jonge mensen met een LVB en psychische problemen.

Meerwaarde van de Sterk in Werk kaarten is ook dat ze op verschillende manieren gebruikt kunnen worden. Bij een intake, om zicht te krijgen wat voor een jongvolwassene met een LVB en psychische problemen belangrijk is. Maar ook bij een evaluatie moment, om te zien wat goed gaat of nog beter zou kunnen. Daarnaast kunnen de jobcoach en de werkgever ook de ‘Sterk in Werk’ kaarten langsgelopen

⁴ Sterk in Werk kaarten zijn te bestellen bij ipsjobcoaching@cordaan.nl

en daarbij aangeven wat voor hen belangrijk is. Door dit met elkaar te delen wordt inzichtelijk welke punten er voor al de betrokken partijen belangrijk zijn. Dit kan weer inzicht geven in bijvoorbeeld verschillen in verwachtingen.

Opmerking Jobcoach: “Binnen ca. 15 minuten had zij haar 5 belangrijkste kaarten gevonden. Een voor een gingen we ze langs en vroeg ik waarom ze deze gekozen had. De kandidaat begreep de kaarten goed, had geen vertaling nodig. De kandidaat kon zelf goed uitleggen waarom zij voor deze 5 gekozen had. De kaarten hielpen mee om het gesprek te starten en waren leidend om bepaalde onderwerpen te bespreken, ze was erg open. Kandidaat vond het leuk dat ze de kaarten mee naar huis mocht nemen, ‘om ze nog eens door te lezen en handig voor in de toekomst’ zo gaf zij aan”.

6. Scholingsmodule LVB+ op werk

In het onderzoek Samen Werken Werkt is onderzocht wat helpt bij het ondersteunen van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen in het vinden en behouden van werk. Hierbij stonden de werkgevers en collega's, de kandidaat, diens jobcoach en netwerk centraal. Jobcoaches, zowel geschoold op basis van de onderliggende methodiek Supported Employment (SE) of Individuele Plaatsing en Steun (IPS), krijgen veel informatie mee over het ondersteunen van de doelgroep mensen met psychiatrische problemen. Over het ondersteunen van de doelgroep die (ook) een licht verstandelijke beperking (LVB) heeft, was vooralsnog minder bekend. Het was daarom belangrijk dat de resultaten uit het onderzoek door werden ontwikkeld tot een **Scholingsmodule LVB+ op werk**. Deze module kan een *add-on module* zijn voor de bestaande training jobcoaches of een complete training toegepast op het netwerk of de werkgever. Het is belangrijk dat hierbij kennis overgebracht wordt over hoe je specifiek deze doelgroep kan ondersteunen bij het behouden van een betaalde baan.

Inventarisatie van behoeften en bestaand materiaal

Voor het bepalen van de vorm van de scholingsmodule LVB+ op werk is bij verschillende stuurgroep-overleggen, bij verschillende typen partners (vertegenwoordigers van werkgevers, uitkering-verstrekkers en jobcoaches) gevraagd, welke vorm de voorkeur had en wat een reële tijdsinvestering is voor de verschillende betrokkenen om aan bijscholing te besteden. Hierin zijn verschillende vormen van educatie besproken zoals een e-learning, schriftelijke instructie, filmpjes en een meer traditionele cursus die zowel digitaal als op locatie uitgevoerd kan worden. Ook is gevraagd naar het bestaande trainingsmateriaal en bestaande informatiebronnen die beschikbaar zijn over dit onderwerp en die door hen gebruikt worden, zodat de informatie in de trainingsmodule niet dubbelop is. Hoewel een aantal bronnen zoals de e-learning '[Zie jij het, die LVB?](https://www.kenniscentrumlvb.nl/zie-jij-het-die-lvb/)' (https://www.kenniscentrumlvb.nl/zie-jij-het-die-lvb/) over het herkennen van en kwetsbaarheden bij een LVB van het Kenniscentrum LVB, door sommigen al wel gebruikt werden, is toch besloten deze informatie in de training mee te nemen, aangezien de achtergrondkennis van de verschillende doelgroepen van de training sterk verschilde. Ook de andere aangeleverde informatiebronnen, zoals de Harrie training⁵ voor collega's van iemand met een LVB, het Praktijkloket Boris⁶, en enkele zelf gevonden bronnen zoals een podcast over LVB op werk⁷, zijn toegevoegd aan de training door hiernaar door te verwijzen.

Er is gekozen voor een cursus van maximaal één dagdeel, met de optie om deze digitaal te volgen. Deze cursus is gemaakt met behulp van een PowerPoint, welke door het aan en uitzetten van verschillende slides voor verschillende doelgroepen (werkgevers, jobcoaches, beroepsonderwijs, en mensen uit het sociaal of professioneel netwerk) geschikt gemaakt kan worden.

⁵Harrie training voor collega's van iemand met LVB: <https://www.ikbenharrie.nl/>

⁶<http://www.borispraktijkloket.nl/>

⁷Podcast over LVB op werk <https://open.spotify.com/episode/4J5tO3r9oXBKWHx56jvEu>

Totstandkoming training

De inhoud van de scholingsmodule is bepaald aan de hand van de resultaten van het onderzoek. In plaats van deze te baseren op alleen de resultaten uit het afgeronde rapport, is al tijdens de uitvoer van het onderzoek steeds meegekeken met interviews en analysesessies om zo de scholingsmodule van praktijkvoorbeelden te kunnen voorzien. Ook zijn gedurende de ontwikkeling en de analyse van de stellingen alle bijeenkomsten bijgewoond om goed zicht te krijgen op het hele proces.

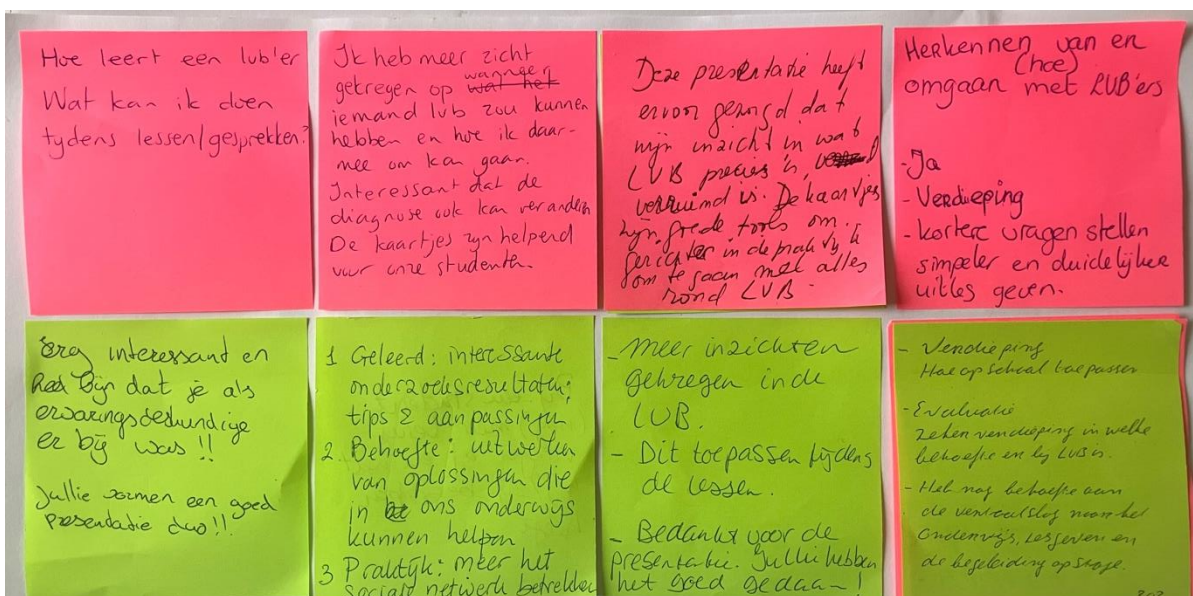
Toetsing en evaluatie

De scholingsmodule is op verschillende momenten voorgelegd aan de deelnemers van de stuurgroep en in overeenstemming met hen opgesteld. Vóór de eerste pilot is de gehele trainingsmodule doorgenomen met de relevante betrokkenen en is de feedback verwerkt. Vier pilots hebben plaatsgevonden, één daarvan onder jobcoaches van Cordaan en een andere onder onderwijzers van het ROC in Amsterdam, een met jobcoaches van Koraal en nog een digitale cursus met jobcoaches van Pluryn.

Op basis van de feedback in de eerste pilot is met name de bewoording hier en daar aangepast in de slides, zijn onjuistheden verbeterd en is de opdracht bij de 'Sterk in Werk' kaarten aangescherpt, zodat deze beter haalbaar zou zijn binnen de tijd. Ook is een deel van de slides verplaatst naar een hand-out die mensen mee naar werk kunnen nemen.

Deelnemers van de laatste pilot is gevraagd om bij binnenkomst op een plakbriefje op te schrijven wat zij verwachtten van de training, en wat zij hoopten te leren. Antwoorden hierop waren: 'Ik sta er open in, ik heb nog geen verwachtingen, en 'ik ben benieuwd'. Eén van de trainees had een specifiek doel, namelijk het leren herkennen wanneer iemand niet kan en wanneer iemand niet wil.

Over het algemeen waren de deelnemers van de training positief. Punten waar zij positief over waren, was de inbreng van de ervaringsdeskundige trainer die veel inzichten heeft geboden, de inhoud van de training, de 'Sterk in Werk' kaarten en het met elkaar praten over praktijkoplossingen om jonge mensen met een LVB en psychische problemen, beter te kunnen ondersteunen. Wel bleek uit de evaluatie dat er nog een behoefte bleef bestaan aan meer kennis over LVB en 'een vertaalslag naar het onderwijs,



lesgeven en de begeleiding op stage'. Sommige deelnemers hebben daarop met elkaar afgesproken dit nog een vervolg te geven en de kennis die ze hebben opgedaan verder toe te spitsen en toe te passen op hun specifieke onderwijspraktijk. In onderstaande afbeelding enkele voorbeelden van de briefjes die ter evaluatie door de deelnemers zijn opgesteld.

Opbouw en inhoud cursus

Als eerste richt de scholingsmodule zich op het aanbieden van meer algemene kennis over wat een LVB is, welke combinaties met psychiatrische problemen daarin vaak voorkomen en hoe deze problemen zich kan uiten in het algemeen en op een werkplek. In het tweede deel van de trainingsmodule worden de 'Sterk in Werk' kaarten gebruikt om de onderzoeksresultaten per cluster te verkennen en gezamenlijk te brainstormen over mogelijke toepassingen daarvan binnen de eigen werkpraktijk.

In deze scholingsmodule is gekozen voor een combinatie van werkvormen om zo mensen met verschillende leerstijlen te bedienen. Zo wordt theorie afgewisseld met instructie, maar zijn er ook spelvormen, samenwerkingsvormen en opdrachten. Het is een interactieve cursus waarin veel input en meedenken van de cursisten wordt verwacht. Er is in het begin ruim tijd voor een kennismaking die tevens benut wordt voor een eerste kennismaking met hoe het kan voelen om een LVB te hebben. Er wordt gebruik gemaakt van een quiz, vragen aan de cursisten, een tekenopdracht, discussieopdrachten en er is een filmpje waarin ervaringsdeskundigen aangeven wat zij belangrijk vinden aan de statements uit de onderzoeksresultaten.

Het is de bedoeling dat deze scholingsmodule⁸ gegeven wordt door een trainer van de Hogeschool van Amsterdam, in samenwerking met een ervaringsdeskundige van Buro ErvaringsKracht, zodat ook praktijkvoorbeelden en feedback vanuit de doelgroep zelf kan worden gegeven.

⁸ Meer informatie over de training is op te vragen bij ipsjobcoaching@cordaan.nl.

7. Conclusie en discussie

Jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, werkgevers, het netwerk en jobcoaches definieerden een 60-tal factoren die bijdragen aan het (ondersteunen bij het) verkrijgen en behouden van werk voor jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Deze 60 factoren konden in 7 clusters worden geordend, namelijk: 1. *de werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen*; 2. *de werkplek sluit aan bij de behoeftes van de kandidaat*; 3. *ondersteuning van de jobcoach*; 4. *randvoorwaarden voor goed werknemerschap*; 5. *De kandidaat, het werk en de omgeving, vormen een enthousiasmerende eenheid*; 6. *Oplettende en proactieve ondersteuning van de omgeving van de kandidaat* en 7. *Faciliteren van duurzame ondersteuning en inzetbaarheid*. De statements konden in relatie worden gebracht met belemmeringen die kandidaten regelmatig ervaren in hun dagelijks leven, zoals: a) *cognitieve belemmeringen*; b) *belemmeringen in reflectieve vaardigheden en mentaliseren*; c) *negatieve ervaringen, trauma en onveilige gehechtheid*; d) *het grote (hulpverleners) netwerk*; e) *een stressvol leven* en f) *beperkte motivatie*.

De top 10 van factoren die gemiddeld het belangrijkste gevonden worden door de verschillende stakeholders zijn naast de juiste motivatie bij een kandidaat, vooral gerelateerd aan het aansluiten bij de mogelijkheden en behoeften van een jongere met een LVB en psychische problemen (neem de tijd, heb geduld, goed inwerken, goed uitleggen, zorg voor vaste begeleiding, heb oog voor de kandidaat, zorg voor een veilige open sfeer, fouten maken mag).

Daarnaast verschillen sommige stakeholders op een aantal factoren van elkaar wat betreft de belangrijkheid van bepaalde factoren. Deze zijn te verklaren vanuit het perspectief van de betreffende stakeholder. Zo vinden jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen 'genoeg salaris', 'kandidaat leert nieuwe dingen', en 'de jobcoach kent veel bedrijven' belangrijk. Dit, terwijl de werkgever en het netwerk meer belangrijk vinden dat de 'werkgever kennis heeft van hoe de kandidaat te ondersteunen' en vindt de jobcoach 'een vaste begeleider op het werk', 'taken die passen bij de kandidaat', 'kleine successen worden gevierd' en 'de jobcoach werkt mee op het bedrijf', belangrijker.

De gevonden clusters, als thema's die van belang zijn bij het verkrijgen en behouden van werk, zijn niet nieuw. Het belang van dit onderzoek zit vooral in de praktische uitwerking van deze thema's in 60 statements. Deze geven houvast in hoe de thema's voor deze doelgroep vorm te geven. De stakeholders verschillen ook in weging van het belang van de verschillende statements. Dit betekent niet zozeer dat de ene statement belangrijker is dan de ander, maar veel meer dat het van belang is om de verschillende perspectieven recht te doen in het proces van het verkrijgen en behouden van werk.

Op het werk

Uit dit onderzoek blijkt de rol van de werkgever en de werkvloer erg belangrijk te zijn in het verkrijgen en behouden van werk voor jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Dit onderzoek onderstreept vooral hoe belangrijk het is dat de taken passen bij de jongvolwassene, dat er adequate ondersteuning is en een veilige werksfeer waar de werknemer echt gezien en gehoord wordt.

Dit blijkt ook uit ander onderzoek, waarin wordt aangegeven dat het belangrijk is dat de baan (taken) en werkomgeving worden aangepast aan de werknemer met een LVB (Jahoda et al., 2008; Luecking, 2011; Lysaght et al., 2012; Cavanagh et al., 2017; Moore et al. 2017), door bijvoorbeeld rekening te

houden met iemands mogelijkheden (Jahoda et al., 2008), (langdurige) ondersteuning te bieden op de werkplek (Cavangh et al., 2017; Jahoda et al., 2008) en dat er op de werkplek ook getraind wordt in hoe zij de juiste ondersteuning kunnen bieden (Lysaght et al., 2012). Wat deze onderzoeken niet laten zien, is dat het hem ook zit in specifieke zaken zoals: het gunnen van *meer tijd om nieuwe dingen eigen te maken* (st. 29, 45), *dat er meerdere kansen worden geboden* (st. 27) en *het inwerk-schema duidelijk moet zijn en voor langere tijd* (st. 4) en *dat de werknemer een vaste dagindeling heeft* (st. 59).

Ook ondersteuning op de werkvloer zelf is een belangrijke factor (Kirsh et al., 2009). Mensen met een LVB hebben moeite met de transfer van vaardigheden waardoor geleerde vaardigheden vanuit de ene setting zelden toegepast worden in een andere setting (Kiernan, 2000). Dit onderzoek voegt toe, welke vorm van ondersteuning op de werkvloer kandidaten met een LVB en psychische problemen nodig hebben en aangeboden kan worden. Verschillende statements gaan hierover, zoals: *de werknemer heeft een vaste begeleider en weet bij wie hij of zij terecht kan* (st. 22), *dat er ook oog voor ondersteuning bij relatief kleine dingen is* (st. 15), *dat taken op een begrijpelijke manier uitgelegd worden* (st. 47) en *dat er wekelijks een gesprek plaatsvindt over hoe het gaat* (st. 28).

Dit onderzoek laat evenals voorgaand onderzoek zien dat het belangrijk is dat er een werksfeer is waarin collega's begripvol, respectvol en ondersteunend zijn voor het behoud van werk (Kirsh et al., 2009). In dit onderzoek worden hier praktische aanwijzingen voor gegeven. Het gaat dan om zaken als *een veilige werksfeer, en eerlijk en open met elkaar omgaan* (st. 49), *gezien, gehoord en gewaardeerd worden* (st. 9), *hetzelfde als iedereen op het werk behandeld worden* (st. 34), *collega's zijn blij met de kandidaat en geven hem complimenten* (st. 26) en *het hebben van betrouwbare, respectvolle collega's met wie je ook kan lachen* (st. 8). Dit is extra belangrijk voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen vanwege de vele faalervaringen en afwijzingen die zij hebben meegemaakt. Zij moeten het gevoel hebben echt gewaardeerd te worden, erbij te horen en van betekenis te kunnen zijn.

De jobcoach

Dit onderzoek benadrukt de belangrijke rol die de jobcoach speelt bij zowel het vinden van een geschikte werkplek, als ook bij het kunnen uitvoeren en het volhouden van het nieuwe werk. Bijna een kwart van de statements gaan over deze bijdrage. Eén van de belangrijkste taken van de jobcoach is dat hij of zij de verbinder en vertaler is tussen de werknemer/kandidaat en de werkvloer/werkgever. Hij of zij onderhoudt contacten met- en brengt alle bij de jongvolwassene betrokken mensen samen. In het begin zal de jobcoach een belangrijk spil hierin zijn en biedt de jobcoach aan alle betrokkenen ondersteuning, totdat werkgever en de jongvolwassene met een LVB en psychische problemen het zelf kunnen. Eerder onderzoek laat ook het belang zien van een jobcoach die ondersteuning biedt aan zowel mensen met een LVB als de werkplek (Ellenkamp et al., 2016).

Er is echter tot dusver weinig onderzoek gedaan naar de manier waarop mensen met een LVB (en psychische) problemen het best ondersteund kunnen worden in de werkomgeving (Ellenkamp et al., 2016). Dit onderzoek geeft praktische suggesties voor de ondersteuning, zoals *het bespreekbaar maken van problemen* (st. 10), *het hebben van een goed contact met de mensen die voor de jongvolwassene belangrijk zijn* (st. 31), *aan de jongvolwassene uitleggen wat voor de werkgever belangrijk is* (st. 18), *de collega's ondersteunen* (st. 2), en *de werkgever ondersteunen met administratieve en financiële zaken* (st.32). Daarnaast is het ook belangrijk dat de jobcoach de werknemer uitlegt geeft over werkcultuur, normen en waarden en momenten voor integratie met collega's (st. 18 en Luecking, 2011).

Goede ondersteuning geven betekent, zo blijkt uit de statements, om als jobcoach de rol van verbinder en vertaler op je te nemen (o.a. *problemen bespreekbaar maken* (st. 10); *de jongvolwassene steunen van voor hem of haar opkomen* (st. 57); *goede contacten onderhouden met de mensen voor wie de kandidaat belangrijk zijn* (st.31); *collega's helpen om de kandidaat te ondersteunen* (st. 2); *uitleggen wat voor de werkgever belangrijk is* (st. 18). De belevingswereld van werkgever, de kandidaat en het netwerk kunnen van elkaar verschillen. Het is van belang dat de jobcoach de rol van vertaler en verbinder op zich neemt om deze te overbruggen, omdat dit lastig is voor jongvolwassenen met een LVB vanwege de moeite die ze vaak hebben met mentaliseren en reflecteren. De jobcoach kan enerzijds het belang van de jongere met een LVB en psychische problemen, verduidelijken en hem of haar helpen benoemen wat hij of zij nodig heeft, en anderzijds ook het belang van de werkgever onder de aandacht brengen bij de jongvolwassene. Daarnaast is het ook belangrijk dat de jobcoach de jongvolwassene als werknemer, uitlegt geeft over werkcultuur, normen en waarden en momenten voor integratie met collega's (Luecking, 2011). De jobcoach, zo blijkt uit dit onderzoek, is hierin de belangenbehartiger van alle betrokkenen door uitleg te geven in wat de ander ervaart en verwacht. Hiermee kunnen (potentiële) conflicten tijdig opgelost worden.

Daarnaast is het belangrijk dat de jobcoach goed leert aansluiten bij wat voor zijn of haar cliënt belangrijk is, *weten wat de kandidaat nodig heeft*, (st. 38); en op basis hiervan een goede match kan maken met een potentiële werkgever. De statements geven suggesties hoe en laten zien dat het belangrijk is dat *de jobcoach een breed netwerk van werkgevers kent* (st. 7), *zijn of haar cliënt eerst goed leert kennen voor ze op zoek gaan naar een baan* (st. 24), *meewerkt op het werk van zijn of haar cliënt en hem of haar helpt met taken* (st. 13), *goed bereikbaar is en snel reageert op vragen* (st. 11). Volgens Su et al., (2018) kan het ook helpen om inzicht te hebben in de mate van cognitief- en adaptief functioneren. Het kan de jobcoach helpen om te begrijpen tegen welke barrières hun cliënt aan kan lopen, en welke competenties hiervoor gecompenseerd kunnen worden of welke aanpassingen nodig zijn.

SE en IPS zijn bewezen effectieve methodieken voor jobcoaches bij het begeleiden van mensen met een psychische kwetsbaarheid en een lange afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk. In dit onderzoek gaat het om mensen met een psychische kwetsbaarheid én een LVB. De gevonden resultaten geeft een verbijzondering aan de mogelijkheden van IPS en SE, specifiek voor deze doelgroep. Inbedding van deze resultaten als een 'ad on' scholingsmodule Samen werken Werkt voor mensen met een LVB en psychische problemen, in de opleiding voor IPS en jobcoaches, ondersteunt deze professionals in het begeleiden van ook deze doelgroep.

De kandidaat

Dit onderzoek laat ook de rol van de jonge mensen met een LVB en psychische problemen zelf zien in het verkrijgen en behouden van werk. Het gaat om hun perspectief en welke rol zij zelf spelen. Het belang van *motivatie* (st. 9), *zelfvertrouwen* (st. 20) en *voldoende salaris* (st. 51) wordt ondersteund door eerder onderzoek (Lövgren et al., 2017). Motivatie blijkt een zeer belangrijke voorspeller of het lukt om werk te vinden en deze ook te behouden (Holwerda, 2013; Lövgren et al., 2017). Factoren die dit beïnvloeden zijn: *dat het financieel lonend moet zijn om te werken* (st. 51; Test et al., 2000; Albers & Kremers, 2022), *werknemers gelijkwaardig worden behandeld op het werk* en geen stigma en pestgedrag ervaren (st. 49; Andrew & Rose 2010; Voermans et al. 2019), *de mogelijkheid om nieuwe*

vaardigheden op te doen (st. 41; Li 2004) en de mogelijkheid tot nieuwe sociale contacten (Ping & Li 2004; Andrew & Rose 2010). Het zelfvertrouwen en zelfbeeld is doorgaans laag, door de vele faalervaringen. Het is daarom belangrijk om hier aandacht voor te hebben, omdat het beeld dat iemand heeft over zichzelf invloed heeft op succes op het werk (Yanchack et al., 2005; Holwerda 2013; Lövgren et al., 2017). Iemand's identiteit kan o.a. positief beïnvloed worden door het opdoen van positieve werkervaringen zoals het leren van nieuwe vaardigheden (Lövgren et al., 2017) en het zich meer bewust worden van hun eigen (nieuwe) professionele identiteit (Yanchack et al., 2005).

Verskil in prioritering van statements geeft aan dat jonge mensen met een LVB de wens hebben een zo 'gewoon' mogelijk leven te kunnen leiden: *de kandidaat wordt hetzelfde als iedereen behandeld op het werk* (st. 34) en ze vinden het minder belangrijk *dat de werkgever de beperkingen van de kandidaat weet* (st. 42). Een aangepaste situatie voor de jongvolwassene met een LVB kan het gevoel van stigma op de werkvloer versterken, hetgeen een belemmerende factor voor integratie in de werkomgeving is (Janssen, 2023). Tegelijkertijd is het door hun beperking belangrijk dat zij ondersteuning krijgen- en aanpassingen worden gedaan op het werk. Bijvoorbeeld: *de werkgever legt taken op een begrijpelijke manier uit* (st. 47) en *de werkgever heeft geduld met de kandidaat en begrijpt dat hij of zij soms wat meer tijd nodig heeft*, (st. 29). Enerzijds normaliseren en anderzijds aandacht voor de belemmeringen is een spanningsveld waarin het van belang is om een goede middenweg te bewandelen.

Jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen hebben door hun cognitieve belemmeringen veelal moeite om te reflecteren op situaties. De 'Sterk in Werk' kaarten kunnen hierbij een hulpmiddel zijn, om te verwoorden wat zij nodig hebben of waar zij tegenaan lopen.

Het netwerk

Ook factoren in de thuissituatie spelen een belangrijke rol in het verkrijgen en behouden van werk, zoals *een stabiele thuissituatie* (st. 14), *ervoor zorgen dat alle randvoorwaarden zoals gezond leven en boterhammen mee naar het werk geregeld zijn* (st. 44, 58). Het is niet voor niets dat IPS veel belang hecht aan het verbinden van de betrokken stakeholders rondom de cliënt aan een gezamenlijk doel: het vinden en behouden van werk. Het benadrukt de rol van de ouder, woonbegeleider of ambulante begeleider in een traject naar werk.

Een goede samenwerking met familie is van belang voor succes. Dit bleek o.a. uit de stelling *familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen de kandidaat als hij het nodig heeft* (st. 36). Uit eerder onderzoek weten we dat familiebetrokkenheid belangrijk is in de vorm van morele ondersteuning en praktische hulp (Yanchack et al., 2005; Kirsh et al., 2009; Holwerda, 2013;). Familie speelt een belangrijke rol vanwege de bereidheid om blijvend en intensief te ondersteunen en treden vaak ook op als belangenbehartiger (Lub, 2019). Daarnaast kan familie ook worden ingezet bij het vinden van werk door hun eigen contacten in te zetten, en kunnen zij de brug vormen tussen de werknemer met een LVB en de jobcoach (Dixon & Radacliff, 2001).

Samen werken werkt

Het belang van een goede samenwerking is echter veel breder. Dat komt ook terug in statements in dit onderzoek: *iedereen om de kandidaat heen werkt samen en weet wat hij moet doen* (st.46), *de jobcoach legt aan de kandidaat uit wat belangrijk is voor de werkgever* (st. 18), *de jobcoach heeft goed contact*

met de mensen die voor de kandidaat belangrijk zijn (st. 31), de jobcoach helpt collega's om de kandidaat te ondersteunen (st.2), de jobcoach maakt problemen die er zijn bespreekbaar (st.10). Het belang van een goede samenwerking is ook ingebed in de methodieken IPS en SE. Integratie van de jobcoach met het behandelteam wordt hier gezien als een belangrijk onderdeel van de modeltrouwschaal IPS. (Phrenos Kenniscentrum, 2015). Het verkrijgen en behouden van een betaalde baan voor jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen is daarmee niet een klusje voor de jongvolwassene zelf, voor de werkgever of voor de jobcoach. Het is een klus waarin iedereen rondom de jongvolwassene én de jongvolwassene zelf, een taak en verantwoordelijkheid in heeft. De statements kunnen ondersteunen in het inzichtelijk maken van verschillen in perspectief en prioritering, welke belemmeringen er zijn en welke oplossingsrichting gekozen kan worden.

Kracht en beperkingen onderzoek

Bijzonder aan dit onderzoek is de hoge mate van betrokkenheid van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Hun ervaringen en perspectief zijn in dit onderzoek nadrukkelijk meegenomen. Niet alleen als respondenten, het onderzoek is ook mede uitgevoerd door een co-onderzoeker met een LVB en psychische problemen. Ook het gegeven dat gebruik gemaakt is van ervaringen van jonge mensen met een LVB uit twee verschillende zorgorganisaties en twee verschillende regio's, draagt bij aan de diversiteit van perspectieven. Niet alleen zijn jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen betrokken, ook de ervaringen van andere stakeholders zoals werkgevers vanuit verschillende branches en grootte van organisaties, jobcoaches en het sociaal en professioneel netwerk, zijn meegenomen in dit onderzoek. Het aantal respondenten per stakeholdergroep voor dit type onderzoek was ook ruim voldoende. Bijzonder aan dit onderzoek is dat het praktische handvatten biedt in de ondersteuning van jonge mensen met een LVB en psychische problemen, die in de praktijk getest zijn, en waar de praktijk mee aan de slag kan gaan. Tot slot is bijzonder aan dit onderzoek de combinatie van problemen. Het richt zich op jonge mensen met een LVB én psychische problemen. Vaak richt onderzoek zich op óf mensen met een LVB, óf op mensen met psychische problemen. Dit, terwijl in de praktijk juist die combinatie veel voorkomt.

Het onderzoek kent echter ook aan aantal beperkingen. In het onderzoek zijn alleen jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen betrokken die al een betaalde baan hebben. Er is ook een grote groep die nog thuis zit. Wellicht heeft deze groep andere ervaringen in wat belangrijk voor hen zou zijn in het vinden en behouden van werk.

Verder is er een kans dat er een selectiebias heeft plaatsgevonden bij het werven van jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. De respondenten zijn geselecteerd door de jobcoaches op basis van de inclusiecriteria; het hebben van een LVB in combinatie met psychische problemen. Dit is echter niet te controleren, omdat veel mensen met een LVB geen psychiatrische diagnose hebben. Het kan dus zijn dat de resultaten betrekking hebben op een iets andere of iets bredere groep dan enkel op de groep jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Aan de werktafels, waar de implicatie van de resultaten is besproken, is niet deelgenomen door werkgevers en het netwerk. Hun bijdrage had meer aandacht kunnen opleveren voor zaken die zij van belang achtten.

Implicaties en aanbevelingen voor vervolgstappen

De bevindingen uit dit onderzoek zijn praktisch vertaald en uitgewerkt in een onderwijsmodule Samen werken Werkt voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen (LVB+ op werk) en in de

praktische tool: Sterk In Werk Kaarten. Twee producten die via pilot onderzoek getoetst en verder ontwikkeld zijn en in de praktijk kunnen worden toegepast.

De onderwijsmodule en de Sterk in Werk Kaarten dragen bij aan deskundigheidsbevordering. Binnen de opleiding tot jobcoach (SE of andere methode) of IPS-coach geven zij inzicht in wat jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen, specifiek nodig hebben. Het vergroot hiermee het handelingsrepertoire van de IPS-jobcoach. Het draagt ook bij aan het onderwijs aan professionals in brede zin, aan professionals die werkzaam willen zijn in de zorg en vanuit die hoedanigheid ook te maken krijgen met jongeren of jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen die werk hebben of zoeken.

De onderwijsmodule en Sterk in Werk Kaarten kunnen ook ondersteunen bij het vergroten van het inzicht van de werkgever. De werkgever krijgt meer zicht op de problemen van zijn medewerkers met een LVB en hoe hen nog beter te ondersteunen. Onderbrengen van deze producten in het onderwijs en aanbieden aan werkgevers die hun bedrijf toegankelijk willen maken voor jongvolwassenen met een LVB is dan ook aan te raden. Voor werkgevers zou deze training een aanvulling kunnen zijn op een meer generieke training als de Harrie of Boris training.

Van belang voor het hervatten en behouden van werk voor jonge mensen met een LVB en psychische problemen, is een stabiele thuissituatie en zorgen dat alle rondvoorwaarden geregeld zijn. Toch blijft de uitwerking hiervan in dit onderzoek nog algemeen, bijvoorbeeld *Familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen de kandidaat als hij het nodig heeft*. Dit kan nog verder uitgewerkt worden in wellicht meer concrete invulling met acties als: *thuissituatie vraagt aan het eind van de dag, hoe de dag van de kandidaat was, thuis situatie legt samen met de kandidaat kleding klaar voor de volgende dag, thuissituatie ondersteund in het op tijd opstaan, thuissituatie verkent samen met de kandidaat de route naar het werk*, enzovoorts. In verder onderzoek zou dit onderwerp nog nader geëxploreerd kunnen worden.

In dit onderzoek gaat het vooral over werk. Vooral uit de pilot die met de onderwijs module welke is uitgevoerd bij docenten van het ROC, bleek dat er ook veel behoefte is aan deze kennis in het onderwijs. Het is dan ook aan te bevelen om een soortgelijk onderzoek te doen binnen het ROC of te onderzoeken hoe de bevindingen uit dit onderzoek, ook toepasbaar kunnen worden gemaakt voor het onderwijs aan jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen. Wellicht kan dit bijdragen aan voorkomen van vroegtijdig schooluitval en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Tot slot, het kan niet vaak genoeg worden herhaald, samenwerking is een kritieke succesfactor voor het verkrijgen en behouden van een betaalde baan. Samenwerking met - en afstemming tussen de werkgever, de familie, de woon-of ambulante begeleiders, de inkomensbeheerder, UWV- of gemeenteconsulent en de psychiater of gedragswetenschapper dient voldoende aandacht te krijgen. Jongvolwassenen met een LVB en psychische problemen vragen niet alleen om een duurzame ondersteuning, maar ook om een duurzame samenwerking. Werk samen aan werk, want Samen Werken Werkt!

Literatuur

- Adelmeijer, M., Schenderling, P., van Urk, F., & ten Hoor, J. (2017). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 2*. Utrecht: Berenschot.
- Albers, C., & Kremers, M. (2022). *De eigenwaarde van geld – Jonge mensen met een licht verstandelijke beperking in de hulpverleningspraktijk*. Amsterdam: Ben Sajat Centrum.
- Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239–244.
- Arts, J. (2022). *Tussen drie muren. Een onderzoek naar de belemmeringen en mogelijkheden voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking om werk te vinden*. Amsterdam: Ben Sajat Centrum.
- van Bon-Martens M. J. H., A M van de Goor AM, Hans A M van Oers A.M., 2017. *Concept mapping as a method to enhance evidence-based public health*. DOI: 10.1016/j.evalprogplan.2016.08.014.
- Brinchmann, B., Widding-Havneraas,T., Modini,M., Rinaldi,M., Moe, C.F., McDaid, D., Park, A.L., Killackey, E., Harvey, S.B., Mykletun, A. (2019). *A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of individual placement and support*. <https://doi.org/10.1111/acps.13129>
- Bussink, H., & Pomp, M. (2022). Monitor aanpak jeugdwerkloosheid. *SEO Economisch Onderzoek*. Publicatienummer 2022-33
- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D., & Whelley. (2000). Workplace Culture, Social Interactions, and Supports for Transition-Age Young Adults. *Mental Retardation*, 38, 342–353.
- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2016). Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55.
- Dempsey, I., & Ford, J. (2009). Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom. *Journal of Disability Policy Studies*, 19, 233–243.
- Devlin, P. (2008). Enhancing the Job Performance of Employees with Disabilities Using the Self-Determined Career Development Model. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 43, 502–513.
- Didden, R., Troost, P., Moonen, X., & Groen, W. (2021). *Handboek psychiatrie en lichte verstandelijke beperking*. Amsterdam: De Tijdstroom.
- Dixon, R. M., & Reddacliff, C. A. (2001). Family Contribution to the Vocational Lives of Vocationally Competent Young Adults with Intellectual Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 48(2), 193–206.

- Donnelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work (Reading, Mass.)*, 36, 227-237. DOI: 10.3233/WOR-2010-1023
- Dosen, A. (2014). Psychische stoornissen, probleemgedrag en verstandelijke beperking: Een integratieve benadering bij kinderen en volwassenen. *International Journal of Disability, Development and Education*, 48(2), 193–206.
- Duijvestein, P. (2012). *Begeleid Werken - een individuele, vraaggerichte benadering*. Utrecht: Movisie.
- Dworschak, W., Raz, C., & Wagner, M. (2016). Prevalence and putative risk markers of challenging behavior in students with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 58, 94-103.
- Van Echtelt, P., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Versantvoort, M., & Putman, L. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eijkel, R. van, Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). De brede baten van *Werk*. CPB/SCP publicatie.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69. DOI: 10.1007/s10926-015-9586-1
- van Erp, N. (2014). *Individuele Plaatsing en Steun (IPS)*. *Werkblad beschrijving interventie*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Erp, N.H.J. van, & Weeghel, J. van (2000). *Jobcoaching. Nieuwe arbeidsmogelijkheden voor mensen met psychische beperkingen*. Utrecht: Trimbos-instituut
- Giesen, F., van Erp, N., van Weeghel, J., Michon, H., & Kroon, H. (2007). De implementatie van Individual Placement and Support in Nederland. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 48(2), 193–206.
- Forrester-Jones, R., Jones, S., Heason, S., & Di'Terlizzi, M. (2004). Supported Employment: a Route to Social Networks. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17, 199-208. DOI: 10.1111/j.1468-3148.2004.00199.x
- Hensel, E., Stenfert Kroese, B., & Rose, J. (2006). Psychological Factors Associated with Obtaining Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 175-181. DOI: 10.1111/j.1468-3148.2006.00321.x
- Holmes, J., & Filly, R. (2000). Handling Small Talk at Work: Challenges for workers with intellectual disabilities. *International Journal of Disability Development and Education*, 47, 273-291. DOI: 10.1080/713671114
- Holwerda, A., Klink, J., Boer, M., Groothoff, J., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in developmental disabilities*, 34, 1982-1990. DOI: 10.1016/j.ridd.2013.03.018
- Irvine, A., & Lupart, J. (2008). Into the workforce: employers' perspectives of inclusion. *Dev Disabil Bull*, 36(1–2), 225–50.

Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., & Williams, V. (2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 421-425. DOI: 10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x

Janssens, K.M.E., Joosen, M.C.W., Henderson, C., Bakker, M., den Hollander, W., van Weeghel, J., Brouwers, E.P.M., (2023). *Effectiveness of a Stigma Awareness Intervention on Reemployment of People with Mental Health Issues/Mental Illness: A Cluster Randomised Controlled Trial*. *J Occup Rehabil*. 2024 Mar;34(1):87-99.

Kane, M., Trochim, W.M.K. (2007) *Concept mapping for planning and evaluation*. London: Sage Publications Inc.

Kiernan, W. (2000). Where We Are Now: Perspectives on Employment of Persons with Mental Retardation. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 15(2), 90-96. DOI: 10.1177/108835760001500204.

Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?. *Work (Reading, Mass.)*, 32, 391-405. DOI: 10.3233/WOR-2009-0851.

Knapen, J., Breukel, J., Zonneveld, E., Hulsbosch, L., & Boeije, H. (2021). *Meting indicatoren monitoring VN-verdrag handicap*. Utrecht: Nivel.

de Lange, A., Michon, H., van Erp, N., Kroon, H., (2020). *Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching*. Trimbos-instituut, Utrecht

Loos van der, P., Berg van den, Y., & Wever, Y. (2014). *Het moet kloppen Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking*. Amsterdam: UWV.

Lövgren, V., Markström, U., & Sauer, L. (2017). Towards Employment: What Research Says About Support-to-Work in Relation to Psychiatric and Intellectual Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 16, 14-37. DOI: 10.1080/1536710X.2017.1260516.

Lövgren, V. & Hamreby, K. (2011). Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(2), 91-117. DOI: 10.1080/15017419.2010.490742.

Lub, V. (2019). *WAT WERKT BIJ arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking?* Utrecht: Movisie.

Luecking, R. (2011). Connecting Employers With People Who Have Intellectual Disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49, 261-273. DOI: 10.1352/1934-9556-49.4.261

Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., & Lin, C. (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work (Reading, Mass.)*, 41, 409-422. DOI: 10.3233/WOR-2012-1318

Martorell, A., Gutierrez-Recacha, P., Pereda, M., & Ayuso-Mateos, J. (2008). Identification of personal factors that determine work outcome for adults with ID. *Journal of intellectual disability research : JIDR*, 52, 1091-1101. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2008.01098.x.

McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R., & McCarron, M. (2013). Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. *Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID*, 26. DOI: 10.1111/jar.12046

Metcalfe, J.D., Drake, R.E. & Bond, G.R. (2017) Predicting Employment in the Mental Health Treatment Study: Do Client Factors Matter?. *Adm Policy Ment Health* 44, 345–353.
<https://doi.org/10.1007/s10488-016-0774-x>

Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2017). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43, 1-11. DOI: 10.3109/13668250.2017.1379250.

Nieuwenhuis, J. (2022). *A blind spot? Screening for mild intellectual disabilities and borderline intellectual functioning in psychiatric patients in specialized mental health care in the Netherlands: prevalence and associations* [Doctoral thesis, Erasmus Universiteit Amsterdam]. Erasmus Universiteit Amsterdam.

Overest, G., & Didden, R. (2016). Jongvolwassenen. In R. Didden, P. Troost, X. Moonen, & W. Groen (Eds.), *Handboek psychiatrie en lichte verstandelijke beperking* (pp. 550). Utrecht: De Tijdstroom.

Phrenos Kenniscentrum (2015). MODELGETROUWHEIDSSCHAAL IPS. (<https://nlwerkeoberdorf.savviihq.com/wp-content/uploads/2016/11/Modelgetrouwheidsschaal.pdf>)

Pierce, K., McDermott, S., & Butkus, S. (2003). Predictors of job tenure for new hires with mental retardation. *Research in developmental disabilities*, 24, 369-380. DOI: 10.1016/S0891-4222(03)00057-X00057-X).

Ping, E., & Li, Y. (2004). Self-perceived equal opportunities for people with intellectual disability. *International Journal of Rehabilitation Research*, 27, 241-245.

Putman, L., & Woittiez, I. (2020). *Meer meedoen. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Roeg D, de Winter L, Bergmans C, Couwenbergh C, McPherson P, Killaspy H and van Weeghel J (2021) *IPS in Supported Housing: Fidelity and Employment Outcomes Over a 4 Year Period*. *Front. Psychiatry* 11:622061. doi: 10.3389/fpsy.2020.622061

Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., & Stenfert Kroese, B. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of intellectual disabilities : JOID*, 9, 9-23. DOI: 10.1177/1744629505049725.

Severens, P. (1995). *Handbook Concept mapping*. Amsterdam: Talcott. National Centre of Metal Health

Shalock, R. L., Luckasson, R., & Tassé, M. J. (2021). *Intellectual disability: Definition, diagnosis, classification, and systems of supports* (12th Edition). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Stephens, D., Collins, M., & Dodder, R. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Research in developmental disabilities*, 26, 469-486. DOI: 10.1016/j.ridd.2003.12.003.

Su, C. Y., Lin, Y. H., Wu, Y. Y., & Chen, C. C. (2008). The role of cognition and adaptive behavior in employment of people with mental retardation. *Research in developmental disabilities*, 29, 83-95. DOI: 10.1016/j.ridd.2006.12.001.

Teeuwen, M. (2012). *Verraderlijk gewoon: Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Test, D., Carver, T., & Person, J. (2000). Longitudinal job-satisfaction of persons in supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 35, 365–373.

Verenigde Naties (2016). *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*, New York, 13-12-2006. https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2

Voermans, M., Taminiau, E., Giesbers, S., & Embregts, P. (2021). The Value of Competitive Employment: In-depth Accounts of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34. DOI: 10.1111/jar.12802.

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23. DOI: 10.1007/s10926-013-9426-0.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, wrp-Rapport 102. Den Haag: wrp.

Woittiez, I., Eggink, E., & Ras, M. (2019). *Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking: een schatting*. Notitie ten behoeve van het IBO LVB. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Yanchak, K., Lease, S., & Strauser, D. (2005). Relation of Disability Type and Career Thoughts to Vocational Identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin - REHABIL COUNS BULL*, 48, 130-138. DOI: 10.1177/00343552050480030101.

Bijlage 1. Jonge mensen met een LVB en hun werkgevers

Cherlane

Cherlane (22 jaar) werkt als horeca medewerkster in een grote Universiteit in de randstad. Cherlane had veel moeite om passend werk te vinden en had ook veel last van psychische klachten en onzekerheid. Ze wil heel graag aardig gevonden worden en wordt snel overschat. Als horecamedewerker maakt ze o.a. broodjes en brengt ze drinken langs bij mensen die in de kantine komen eten. Vooral het klaarmaken van de broodjes en het klaarzetten van de spullen vindt ze erg leuk. Verder vindt ze het fijn dat het werk goed bereikbaar is en dat ze waardering krijgt voor haar werk. Ze hoopt hier een vast contract te krijgen.

Kesbeke

Kesbeke is een Amsterdams bedrijf in tafelzuren. Mensen met een LVB die hier werken zijn vooral betrokken bij het inpotten en het controleren van etiketten. Het is een bedrijf met ongeveer 25 medewerkers, waarvan gemiddeld vijf medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij vinden het vooral belangrijk om jonge mensen met een beperking een kans te geven, omdat zij ook een kans in de samenleving verdienen. Natuurlijk is het ook fijn als een jongvolwassene zich langdurig aan het bedrijf gaat verbinden.

Roy

Roy is 23 jaar en werkt bij een grote zorginstelling. Hij is daar assistent werkbegeleider. Dit houdt in het ondersteunen van de leermeester in het geven van lessen op het gebied van ICT aan cliënten met een LVB die aangewezen zijn op dagbesteding. Recent heeft hij, met ondersteuning van een IPS-coach, niveau 3 afgerond. Naast een LVB heeft hij ook autisme. Hij wist nooit wat hij wilde en was sociaal erg eenzaam. Roy heeft eerst stage gelopen bij een team van ervaringsdeskundigen en is hierna aan de slag gegaan in de ICT sector. Hij vindt het fijn dat hij in staat is om mensen te ondersteunen die dezelfde problemen hebben als hijzelf. Roy is erg trots dat hij nu een baan heeft en ook een werktelefoon van het bedrijf.

Stefania

Stefanie is 22 jaar. Zij heeft MBO niveau één geprobeerd, maar dit bleek voor haar te hoog gegrepen. Zij wilde eigenlijk kapper worden, maar heeft toch maar gekozen om aan de slag te gaan als zorghulp in een zorginstelling. Hier maakt ze kamers, bedden en rolstoelen schoon. Ze vindt het erg fijn dat ze hier goed dingen kan leren, en dat er een gezellige sfeer is. Ze vindt het vooral belangrijk dat er begeleiding om haar heen is, waaraan ze dingen kan vragen. Een veilige werkplek is voor haar erg belangrijk, geeft haar jobcoach aan. Ze is net begonnen aan de opleiding woonhulp en heeft een laptop gekregen van "Every days Heroes."

Rico

Rico is 32 jaar. Hij werkte bij een supermarkt als vakkenvuller. Hij had veel begeleiding nodig, korte taken en duidelijke instructies. Hij was snel afgeleid, vooral door klanten in de winkel. Hij had ook drie kinderen en vond het belangrijk om voor zijn kinderen te kunnen zorgen. Omdat het aanvankelijk goed ging is de jobcoaching gestopt. Echter, waardering was voor hem ook belangrijk, dat miste hij vaak op zijn werk. De aandacht viel steeds meer weg. Dat heeft ook gemaakt dat hij zich steeds vaker ziekmeldde en uiteindelijk is ontslagen. Hij is nu op zoek naar een andere baan.

Plusmarkt

Henk is manager in de Plusmarkt. Hij vindt het erg leuk om met mensen met een LVB te werken. Hij heeft veel jonge mensen in dienst die van het praktijkonderwijs komen, en al jarenlang bij hem in dienst blijven. Hij ontslaat zelden iemand, hoewel dat gezien de prestaties en het gedrag van sommige jonge mensen soms wel nodig zou zijn. Maar hij vindt het vooral belangrijk om ze een veilige plek te blijven bieden. Uiteindelijk komt het meestal goed en ontwikkelen jongvolwassenen zich steeds verder. Dat vindt Henk heel bijzonder om te ervaren.

Bisan

Bisan is 24, en werkt als woonhulp. Bij een grote zorginstelling heeft zij de opleiding tot woonhulp afgerond. Bisan heeft speciaal onderwijs gevolgd. Thuis heeft ze een grote verantwoordelijkheid. Ze moet boodschappen doen voor haar ouders, kookt thuis en maakt schoon. Vanuit school liep ze stage in de zorg. Na haar stage kreeg zij hier ook een contract. Bisan had heel veel moeite met kritiek, bijvoorbeeld “de afwas is niet gedaan.” Ze begrijpt vaak niet wat mensen bedoelen, weet dan ook niet wat ze anders moet doen. Bisan heeft als het ware een ondertiteling nodig, in wat wél van haar verwacht wordt. Ze heeft duidelijkheid van haar begeleiding nodig; wat ze stap voor stap moet doen. Dit moet ook vaak herhaald worden, dan is het voor haar werkbaar. Bisan is nu echt op haar plek. Ze weet precies wat ze moet doen en leert dagelijks nieuwe dingen.

Adel, 30 jaar, getrouwd en 2 kinderen, werkt als ondersteuner facilitair en administratie in een bureau voor landschapsinrichting. Bijvoorbeeld het klaarzetten van ruimtes en lunches, en opruimen van binnenkomende materialen. Adel heeft veel moeite met veranderingen en mensen die dingen zeggen die niet kloppen. Zij raakt dan in paniek, wordt boos en gaat dan eerder naar huis en verzuimd veel van het werk. Dit triggerde ook haar psychische klachten van somberheid. Nu gaat het goed, dat is vooral te danken aan de positieve feedback en waardering van de werkgever.

Leo en Joram, zijn tweelingbroers (28 jr). Zij doen echt alles samen en werken bij dezelfde werkgever op dezelfde tijden en doen hetzelfde werk. Ze werken in het groen, zoals schoffelen en onkruid wieden. In het verleden lukte het hen niet om werk vast te houden; ziek melden, te vroeg naar huis, te laat op het werk verschijnen, ongemotiveerd. Het lukt nu wel, omdat ze duidelijke aansturing krijgen en omdat er veel beter wordt geluisterd naar wat zij nodig hebben, geluisterd naar wat zij kunnen en willen. Zo werken ze nu halve dagen.

Stefan, 29 jaar, werkt bij een schoonmaakbedrijf speciaal voor hotels. Het schoonmaken vindt hij gewoon erg leuk om te doen zegt hij. Dat is zijn ding. Stefan werd in het verleden snel overschat. Hij heeft veel moeite met de dingen die verteld worden om te zetten in gedrag. Verder heeft hij ook een autoriteitsprobleem. Hij luistert alleen naar de baas, als er een vervanger is dan bepaald hij zelf wat hij doet. Verder was hij vaak somber en had stemmingsproblemen, vooral als er ook nog druk was in zijn privé situatie. Dan had hij ook veel moeite om het overzicht te bewaren. Het gaat nu goed. Het bedrijf heeft er een vaste leidinggevende op gezet. Hij heeft nu ook een vaste weekindeling. Hij doet elke dag hetzelfde. Wisseling van werkplek leidt tot problemen.

Bas (19 jaar) werkt bij een metaalbedrijf in de productie en doet daar eenvoudige routine metaalwerkzaamheden. Hij was niet te handhaven op school; veel ruzies met iedereen, paste niet in het systeem. Hij overschatte zichzelf en dacht dat hij alles wel kon. Zijn hulpverlener had hem verteld dat

hij ernstige beperkingen had. Het ging beter toen hij begeleiding kreeg van zijn huidige werkgever die zelf ook een zoon heeft met beperkingen. Hij kreeg door dat hij ook een “gewone” werknemer kon worden. Bas voelde zich hier begrepen, werd goed ondersteunt, en kwam steeds meer tot zijn recht. Bas wil graag een huis kopen, dure vakanties nemen, en dan trouwen.

Ruben van VDL, een groot constructiebedrijf voor bussen, auto's, stoelen enz. verkeersborden. Ruben is HRM manager bij VDL. Hij ziet veel kansen voor de groep jongvolwassenen met een LVB. Hij vindt dat de werkvloer veel meer uit moet gaan van de mogelijkheden i.p.v. de beperkingen. Bijvoorbeeld, als een jongvolwassene alleen gaat zitten in de pauze, vindt hij dat degene niet veroordeeld moet worden. Maar dat de manager erbij moet gaan zitten en de jongvolwassene erbij moet betrekken. VDL doet ook veel aan scholing voor jonge mensen met een LVB, daar hebben ze veel aandacht voor. Enige nadeel is dat het een groot bedrijf is met veel prikkels. Sommige jongvolwassenen met een LVB hebben daar last van, die zijn meer gebaat bij een klein bedrijf.

Vd hurk, bedrijfswagens in en verkoop, een bedrijf met ongeveer 35 werknemers. De bedrijfsleider ziet voor jonge mensen met een LVB kansen in zijn bedrijf. Hij heeft er goede ervaringen mee, en vindt het een goede aanvulling op zijn medewerkersbestand. Jonge mensen met een LVB werken hier bijvoorbeeld op de poetsafdeling. Daar was heel veel verloop. Nu hebben ze een paar jonge mensen met een LVB al heel lang in dienst die ook zeer gemotiveerd zijn. Wat hij heel goed doet is hen enthousiasmeren en stimuleren. De bedrijfsleider beloont gelijk. “Even kort op proef”, maar als iemand past in het team wordt degene ook gelijk aangenomen. Hij doet ook precies wat hij belooft. Ze doen ook veel aan festiviteiten voor de medewerkers, waar de werknemers met een LVB ook erg bij wordt betrokken.

Bijlage 2. De 60 statements

Statements en de prioritering per stakeholdergroep (schaal 1 – 5, van minst belangrijk naar meest belangrijk)

Nr	Statement	Totaal (n=90)	Werknemer (n=30)	Werkgever (n=22)	Netwerk (n=22)	Jobcoach (n=16)
29	De werkgever heeft geduld met de kandidaat en begrijpt dat hij soms wat meer tijd nodig heeft	4,01	3,7	4,1	4,1	4,5
49	Er is een goede en veilige sfeer op het werk, Er wordt open en eerlijk met elkaar omgegaan	4,00	3,6	4,2	4,2	4,1
9	De kandidaat wil graag werken	3,96	3,9	3,9	3,9	4,4
19	De kandidaat wordt gezien, gehoord en gewaardeerd	3,96	3,6	4,0	4,0	4,6
22	De kandidaat heeft een vaste begeleider op het werk, Hij kan altijd bij zijn begeleider terecht met vragen	3,84 *	3,3	3,8	4,1	4,4
42	De werkgever weet wat de beperking is van de kandidaat en hoe hij de kandidaat kan ondersteunen	3,84 *	3,3	4,2	4,3	3,8
15	De kandidaat wordt goed ondersteunt als hij net begint met werken, ook bij kleine dingen	3,83	3,4	4,1	4,1	3,9
45	De kandidaat kan dingen leren in zijn eigen tempo	3,80	3,8	3,8	4,0	3,5
27	De kandidaat mag fouten maken en krijgt meerdere kansen	3,78	3,4	3,9	3,8	4,3
47	De werkgever legt taken op een begrijpelijke manier uit	3,78	3,9	3,7	3,5	4,1
1	De jobcoach helpt de kandidaat om door te zetten en vol te houden	3,76	3,6	3,9	3,7	3,9
10	De jobcoach maakt problemen die er zijn bespreekbaar	3,74	3,7	3,3	4,0	4,0
17	De jobcoach kijkt samen met de kandidaat welk werk het beste bij hem past	3,63	3,5	3,8	3,8	3,4
3	De taken passen bij de kandidaat en bij de dingen die hij kan	3,62 *	2,9	4,0	3,9	4,1
11	De jobcoach is goed bereikbaar en reageert snel op vragen van de kandidaat	3,49	3,5	3,1	3,2	4,3
8	De kandidaat werkt goed samen met collega's (betrouwbaar, respect en kunnen lachen)	3,48	3,7	3,6	3,4	3,1
5	De kandidaat is betrouwbaar, houdt vol en doet zijn taken goed	3,46	3,8	3,2	3,2	3,6
48	De kandidaat vindt zijn werk echt leuk	3,45	3,7	3,3	3,3	3,4
38	De jobcoach weet wat de kandidaat nodig heeft	3,44	3,3	3,4	3,6	3,6
34	De kandidaat wordt hetzelfde als iedereen behandeld op het werk	3,41	3,9	3,2	3,4	3,0
14	De kandidaat heeft een fijne thuissituatie en een vaste plek om te wonen	3,38	3,7	3,3	3,5	2,6
51	De kandidaat krijgt genoeg salaris om rond te komen	3,33 *	3,9	3,2	3,1	2,8

4	De kandidaat heeft een duidelijk inwerk-schema met vaste taken en een vaste begeleider, Het inwerk-schema is er voor langere tijd	3,24	2,7	3,2	3,8	3,6
57	De jobcoach steunt de kandidaat altijd en komt voor hem op	3,22	3,3	3,0	2,9	3,8
20	De kandidaat heeft zelfvertrouwen en voelt zich goed	3,21	3,4	3,3	3,4	2,7
52	De kandidaat weet wat zijn taken zijn en wat er van hem wordt verwacht, hij praat hier regelmatig over met zijn begeleider	3,17	2,7	3,8	3,1	3,2
56	De taken, werktijden en pauzes zijn duidelijk	3,16	2,9	3,5	3,2	3,2
30	Als het nodig is wordt de kandidaat door collega's geholpen met het werk	3,07	3,2	3,2	2,8	3,2
36	Familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen de kandidaat als hij het nodig heeft	3,03	3,0	3,1	2,7	3,6
60	De kandidaat weet wat hij kan en hoe hij leert, De werkgever weet dat ook en houdt er rekening mee	3,01	3,0	3,0	3,3	2,8
24	De jobcoach leert de kandidaat eerst goed kennen voordat ze naar een baan gaan zoeken	2,98	3,0	3,1	3,0	2,8
26	Collega's zijn blij met de kandidaat en geven hem complimenten	3,84	2,9	2,9	2,8	2,9
16	De werkplek is goed bereikbaar voor de kandidaat	2,79	2,6	2,6	2,8	3,3
37	Ook als het goed gaat krijgt de kandidaat lange tijd hulp en ondersteuning	2,79	2,9	2,9	3,0	2,3
35	De werkgever vindt het fijn om de kandidaat een baan te geven en doet dit vanuit zijn hart	2,77	2,8	3,3	2,4	2,6
43	De kandidaat weet hoeveel geld hij verdient en hoeveel hij elke maand overhoudt	2,76	3,3	2,1	2,9	2,5
6	De werkgever weet wat de kandidaat wil bereiken, De werkgever houdt hier rekening mee	2,71	2,9	2,4	2,9	2,4
12	Er worden kleine successen gevierd met de kandidaat, zoals slagen voor een cursus of een sollicitatiegesprek voeren	2,70 *	1,9	3,3	2,7	3,3
33	De kandidaat heeft meer geld omdat hij werkt	2,68	2,6	2,6	2,8	2,8
31	De jobcoach heeft goed contact met de mensen die voor de kandidaat belangrijk zijn	2,61	2,3	2,8	2,6	3,1
21	Er zijn geen vervelende schommelingen in hoeveel geld de kandidaat elke maand krijgt	2,59	3,1	2,5	2,2	2,4
28	De kandidaat heeft iedere week een gesprek over hoe het gaat op het werk, ook kleine dingen worden besproken	2,59	2,5	2,6	2,4	3,1
40	De kandidaat weet van zichzelf wat hij wel kan en wat hij niet kan	2,58 *	3,2	2,0	2,4	2,3
46	Iedereen om de kandidaat heen werkt samen en weet wat hij moet doen	2,57	2,3	2,5	3,0	2,6
39	De kandidaat krijgt een vast contract	2,49	3,5	2,3	2,2	1,3
2	De jobcoach helpt collega's om de kandidaat te ondersteunen	2,48	2,0	2,1	2,8	3,3

18	De jobcoach legt aan de kandidaat uit wat belangrijk is voor de werkgever	2,48	2,4	3,3	2,1	2,5
58	De kandidaat zorgt ervoor dat hij alles rond het werk goed geregeld heeft, bijvoorbeeld boterhammen voor de lunch en het vervoer naar het werk	2,43	2,3	2,5	2,6	2,6
54	Als de jobcoach stopt, draagt hij zijn taken duidelijk over aan een bekende van de kandidaat	2,41	2,5	2,5	2,3	2,3
25	Er wordt rekening gehouden met dingen die de kandidaat in het verleden heeft meegemaakt	2,40	2,8	2,8	1,9	1,9
44	De kandidaat leeft gezond, eet gezond en slaapt genoeg, en drinkt niet te veel alcohol	2,40	2,2	2,6	2,6	2,3
53	De kandidaat zoekt zelf mee naar een baan	2,38	2,7	1,7	2,6	2,3
41	De kandidaat leert nieuwe dingen op het werk	2,31 *	2,9	2,4	2,0	1,6
59	De kandidaat heeft een vaste dagindeling op het werk	2,28	2,1	2,5	2,6	1,6
23	Op school of dagbesteding werkt de kandidaat aan de dingen die hij moet kunnen als werknemer	2,22	2,0	2,2	2,6	2,1
32	De werkgever weet welke regelingen hij recht op heeft, als het nodig is legt de jobcoach uit welke regelingen dit zijn	2,19	2,2	2,4	2,0	2,2
13	De jobcoach werkt mee op het werk en helpt de kandidaat met taken	2,04*	1,9	1,7	2,0	3,8
50	De ouders van de kandidaat weten wat hij wel kan en wat hij niet kan	1,83	2,3	1,5	1,9	1,4
55	De kandidaat vindt het een eer om bij het bedrijf te werken	1,79	2,1	2,2	1,4	1,3
7	De jobcoach kent veel bedrijven	1,77 *	2,3	1,2	1,8	1,4

* Verschillen in weging tussen stakeholdergroepen >1,0

Bijlage 3. Clusters, statements en Prioritering

Nr	Statement	Totaal (n=90)	Werk nemer (n=30)	Werk gever (n=22)	Net werk (n=22)	Job coach (n=16)
Cluster 1 De werkgever heeft duidelijk zicht op wat de werknemer nodig heeft en weet hoe daarop te handelen.		3,43				
29	De werkgever heeft geduld met de kandidaat en begrijpt dat hij soms wat meer tijd nodig heeft	4,01	3,7	4,1	4,1	4,5
49	Er is een goede en veilige sfeer op het werk, er wordt open en eerlijk met elkaar omgegaan	4,00	3,6	4,2	4,2	4,1
19	De kandidaat wordt gezien, gehoord en gewaardeerd	3,96	3,6	4,0	4,0	4,6
22	De kandidaat heeft een vaste begeleider op het werk, hij kan altijd bij zijn begeleider terecht met vragen	3,84	3,3	3,8	4,1	4,4
42	De werkgever weet wat de beperking is van de kandidaat en hoe hij de kandidaat kan ondersteunen	3,84	3,3	4,2	4,3	3,8
15	De kandidaat wordt goed ondersteunt als hij net begint met werken, ook bij kleine dingen	3,83	3,4	4,1	4,1	3,9
27	De kandidaat mag fouten maken en krijgt meerdere kansen	3,78	3,4	3,9	3,8	4,3
47	De werkgever legt taken op een begrijpelijke manier uit	3,78	3,9	3,7	3,5	4,1
3	De taken passen bij de kandidaat en bij de dingen die hij kan	3,62	2,9	4,0	3,9	4,1
34	De kandidaat wordt hetzelfde als iedereen behandeld op het werk	3,41	3,9	3,2	3,4	3,0
4	De kandidaat heeft een duidelijk inwerkschema met vaste taken en een vaste begeleider, het inwerkschema is er voor langere tijd	3,24	2,7	3,2	3,8	3,6
56	De taken, werktijden en pauzes zijn duidelijk	3,16	2,9	3,5	3,2	3,2
30	Als het nodig is wordt de kandidaat door collega's geholpen met het werk	3,07	3,2	3,2	2,8	3,2
26	Collega's zijn blij met de kandidaat en geven hem complimenten	2,84	2,9	2,9	2,8	2,9
35	De werkgever vindt het fijn om de kandidaat een baan te geven en doet dit vanuit zijn hart	2,77	2,8	3,3	2,4	2,6
6	De werkgever weet wat de kandidaat wil bereiken, de werkgever houdt hier rekening mee	2,71	2,9	2,4	2,9	2,4
28	De kandidaat heeft iedere week een gesprek over hoe het gaat op het werk, ook kleine dingen worden besproken	2,59	2,5	2,6	2,4	3,1
59	De kandidaat heeft een vaste dagindeling op het werk	2,28	2,1	2,5	2,6	1,6

Cluster 2	De werkplek sluit aan bij de behoeftes van de kandidaat	3,00				
45	De kandidaat kan dingen leren in zijn eigen tempo	3,80	3,8	3,8	4,0	3,5
8	De kandidaat werkt goed samen met collega's (betrouwbaar, respect en kunnen lachen)	3,48	3,7	3,6	3,4	3,1
52	De kandidaat weet wat zijn taken zijn en wat er van hem wordt verwacht, hij praat hier regelmatig over met zijn begeleider	3,17	2,7	3,8	3,1	3,2
60	De kandidaat weet wat hij kan en hoe hij leert, de werkgever weet dat ook en houdt er rekening mee	3,01	3,0	3,0	3,3	2,8
16	De werkplek is goed bereikbaar voor de kandidaat	2,79	2,6	2,6	2,8	3,3
39	De kandidaat krijgt een vast contract	2,49	3,5	2,3	2,2	1,3
41	De kandidaat leert nieuwe dingen op het werk	2,31	2,9	2,4	2,0	1,6
Cluster 3	Ondersteuning van de jobcoach	2,93				
1	De jobcoach helpt de kandidaat om door te zetten en vol te houden	3,76	3,6	3,9	3,7	3,9
10	De jobcoach maakt problemen die er zijn bespreekbaar	3,74	3,7	3,3	4,0	4,0
17	De jobcoach kijkt samen met de kandidaat welk werk het beste bij hem past	3,63	3,5	3,8	3,8	3,4
11	De jobcoach is goed bereikbaar en reageert snel op vragen van de kandidaat	3,49	3,5	3,1	3,2	4,3
38	De jobcoach weet wat de kandidaat nodig heeft	3,44	3,3	3,4	3,6	3,6
57	De jobcoach steunt de kandidaat altijd en komt voor hem op	3,22	3,3	3,0	2,9	3,8
24	De jobcoach leert de kandidaat eerst goed kennen voordat ze naar een baan gaan zoeken	2,98	3,0	3,1	3,0	2,8
31	De jobcoach heeft goed contact met de mensen die voor de kandidaat belangrijk zijn	2,61	2,3	2,8	2,6	3,1
2	De jobcoach helpt collega's om de kandidaat te ondersteunen	2,48	2,0	2,1	2,8	3,3
18	De jobcoach legt aan de kandidaat uit wat belangrijk is voor de werkgever	2,48	2,4	3,3	2,1	2,5
54	Als de jobcoach stopt, draagt hij zijn taken duidelijk over aan een bekende van de kandidaat	2,41	2,5	2,5	2,3	2,3
13	De jobcoach werkt mee op het werk en helpt de kandidaat met taken	2,04	1,9	1,7	2,0	3,8
7	De jobcoach kent veel bedrijven	1,77	2,3	1,2	1,8	1,4

Cluster 4	Randvoorwaarden voor goed werknemerschap	2,85				
9	De kandidaat wil graag werken	3,96	3,9	3,9	3,9	4,4
5	De kandidaat is betrouwbaar, houdt vol en doet zijn taken goed	3,46	3,8	3,2	3,2	3,6
48	De kandidaat vindt zijn werk echt leuk	3,45	3,7	3,3	3,3	3,4
14	De kandidaat heeft een fijne thuissituatie en een vaste plek om te wonen	3,38	3,7	3,3	3,5	2,6
51	De kandidaat krijgt genoeg salaris om rond te komen	3,33	3,9	3,2	3,1	2,8
20	De kandidaat heeft zelfvertrouwen en voelt zich goed	3,21	3,4	3,3	3,4	2,7
43	De kandidaat weet hoeveel geld hij verdient en hoeveel hij elke maand overhoudt	2,76	3,3	2,1	2,9	2,5
33	De kandidaat heeft meer geld omdat hij werkt	2,68	2,6	2,6	2,8	2,8
40	De kandidaat weet van zichzelf wat hij wel kan en wat hij niet kan	2,58	3,2	2,0	2,4	2,3
58	De kandidaat zorgt ervoor dat hij alles rond het werk goed geregeld heeft, bijvoorbeeld boterhammen voor de lunch en het vervoer naar het werk	2,43	2,3	2,5	2,6	2,6
44	De kandidaat leeft gezond, eet gezond en slaapt genoeg, en drinkt niet te veel alcohol	2,40	2,2	2,6	2,6	2,3
53	De kandidaat zoekt zelf mee naar een baan	2,38	2,7	1,7	2,6	2,3
23	Op school of dagbesteding werkt de kandidaat aan de dingen die hij moet kunnen als werknemer	2,22	2,0	2,2	2,6	2,1
55	De kandidaat vindt het een eer om bij het bedrijf te werken	1,79	2,1	2,2	1,4	1,3
Cluster 5	De kandidaat, het werk, en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid	2,55				
12	Er worden kleine successen gevierd met de kandidaat, zoals slagen voor een cursus of een sollicitatie gesprek voeren	2,70	1,9	3,3	2,7	3,3
46	Iedereen om de kandidaat heen werkt samen en weet wat hij moet doen	2,57	2,3	2,5	3,0	2,6
25	Er wordt rekening gehouden met dingen die de kandidaat in het verleden heeft meegemaakt	2,40	2,8	2,8	1,9	1,9
Cluster 6	Oplettende en proactieve ondersteuning van de omgeving van de kandidaat	2,49				
36	Familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen de kandidaat als hij het nodig heeft	3,03	3,0	3,1	2,7	3,6

21	Er zijn geen vervelende schommelingen in hoeveel geld, de kandidaat elke maand krijgt	2,59	3,1	2,5	2,2	2,4
50	De ouders van de kandidaat weten wat hij wel kan en wat hij niet kan	1,83	2,3	1,5	1,9	1,4
Cluster 7	Faciliteren duurzame ondersteuning en inzetbaarheid	2,49				
37	Ook als het goed gaat krijgt de kandidaat lange tijd hulp en ondersteuning	2,79	2,9	2,9	3,0	2,3
32	De werkgever weet welke regelingen hij recht op heeft, als het nodig is legt de jobcoach uit welke regelingen dit zijn	2,19	2,2	2,4	2,0	2,2

Bijlage 4. Vragenlijst

Hieronder staan een aantal uitspraken. De uitspraken gaan over het werk en de mensen daaromheen. Wil je bij iedere uitspraak aangeven of je deze heel belangrijk, een beetje belangrijk of niet belangrijk vindt? Doe dit zo eerlijk mogelijk.

Onderwerp 1: Ondersteuning van de jobcoach

Uitspraak	Heel belangrijk	Beetje belangrijk	Niet belangrijk
1. De jobcoach helpt mij om door te zetten en vol te houden			
2. De jobcoach helpt collega's om mij te ondersteunen			
3. De jobcoach kent veel bedrijven			
4. De jobcoach maakt problemen die er zijn bespreekbaar			
5. De jobcoach is goed bereikbaar en reageert snel op mijn vragen			
6. De jobcoach werkt mee op het werk en helpt mij met taken			
7. De jobcoach kijkt samen met mij welk werk het beste bij me past			
8. De jobcoach legt aan mij uit wat belangrijk is voor de werkgever			
9. De jobcoach leert mij eerst goed kennen voordat we naar een baan gaan zoeken			
10. De jobcoach heeft goed contact met de mensen die voor mij belangrijk zijn			
11. De jobcoach weet wat ik nodig heb			
12. Als de jobcoach stopt, draagt hij zijn taken duidelijk over aan een bekende van mij			
13. De jobcoach steunt mij altijd en komt voor me op			

Onderwerp 2: De werkgever heeft duidelijk zicht op wat ik nodig heb en weet hoe daarop te handelen.

14. De taken passen bij mij en bij de dingen die ik kan			
---	--	--	--

15. Ik heb een duidelijk inwerkschema met vaste taken en een vaste begeleider. Het inwerkschema is er voor langere tijd			
16. De werkgever weet wat ik wil bereiken en houdt hier rekening mee			
17. Ik word goed ondersteund als ik net begin met werken. Ook bij kleine dingen			
18. Ik word gezien, gehoord en gewaardeerd			
19. Ik heb een vaste begeleider op het werk en kan altijd bij mijn begeleider terecht met vragen			
20. Collega's zijn blij met mij en geven mij complimenten			
21. Ik mag fouten maken en krijg meerdere kansen			
22. Ik heb iedere week een gesprek over hoe het gaat op het werk. Ook kleine dingen worden besproken			
23. De werkgever heeft geduld en begrijpt dat ik soms wat meer tijd nodig heb			
24. Als het nodig is word ik door collega's geholpen met het werk			
25. Ik word hetzelfde behandeld op werk als iedereen			
26. De werkgever vindt het fijn om mij een baan te geven en doet dit vanuit zijn hart			
27. De werkgever weet wat mijn beperking is en hoe hij mij kan ondersteunen			
28. De werkgever legt taken op een begrijpelijke manier uit			
29. Er is een goede en veilige sfeer op het werk. Er wordt open en eerlijk met elkaar omgegaan			
30. De taken, werktijden en pauzes zijn duidelijk			
31. Ik heb een vaste dagindeling op het werk			
Onderwerp 3: Randvoorwaarden voor goed werknemerschap			
32. Ik ben betrouwbaar, houd vol en doe mijn taken goed			
33. Ik wil graag werken			
34. Ik heb een fijne thuissituatie en een vaste plek om te wonen			
35. Ik heb zelfvertrouwen en voel mij goed			
36. Op school of dagbesteding werk ik aan de dingen die ik moet kunnen als werknemer			
37. Ik heb meer geld omdat ik werk			
38. Ik weet van mijzelf wat ik wel kan en wat ik niet kan			
39. Ik weet hoeveel geld ik verdien en hoeveel ik elke maand overhoud			
40. Ik leef gezond, eet gezond en slaap genoeg. En drink niet te veel alcohol			
41. Ik vind mijn werk echt leuk			
42. Ik krijg genoeg salaris om rond te komen			
43. Ik zoek zelf mee naar een baan			
44. Ik vind het een eer om bij het bedrijf te werken			

45. Ik zorg ervoor dat ik alles rond het werk goed geregeld heb, bijvoorbeeld boterhammen voor de lunch en het vervoer naar het werk			
Onderwerp 4: De werkplek sluit aan bij mijn behoeftes			
46. Ik werk goed samen met collega's (betrouwbaar, respect en kunnen lachen)			
47. De werkplek is goed bereikbaar voor mij			
48. Ik krijg een vast contract			
49. Ik leer nieuwe dingen op het werk			
50. Ik kan dingen leren in mijn eigen tempo			
51. Ik weet wat mijn taken zijn en wat er van mij wordt verwacht, ik praat hier regelmatig over met mijn begeleider			
52. Ik weet wat ik kan en hoe ik leer. De werkgever weet dat ook en houdt er rekening mee			
Onderwerp 5 Ik, het werk, en de omgeving vormen een enthousiasmerende eenheid			
53. Er worden kleine successen gevierd met mij, zoals slagen voor een cursus of een sollicitatiegesprek voeren			
54. Iedereen om mij heen werkt samen en weet wat ik moet doen			
55. Er wordt rekening gehouden met de dingen die ik in het verleden heb meegemaakt			
Onderwerp 6: Oplettende en proactieve ondersteuning van mijn omgeving			
56. Er zijn geen vervelende schommelingen in hoeveel geld die ik elke maand krijg			
57. Familie, vrienden en begeleiders steunen en helpen mij als ik het nodig heb			
58. Mijn ouders weten wat ik wel kan en wat ik niet kan			
Onderwerp 7: Faciliteren duurzame ondersteuning en inzetbaarheid			
59. De werkgever weet welke regelingen ik recht op heb. Als het nodig is legt de jobcoach uit welke regelingen dit zijn			
60. Ook als het goed gaat krijg ik lange tijd hulp en ondersteuning			