

BELEMMERINGEN VOOR BEHOUD VAN WERK MET LVB

Gabe de Vries¹
Jeanne Arts²
Danique ten Pas³

Duurzaam werk voor cliënten met een LVB is helaas vaak een droom die niet uitkomt. Met behulp van de methode concept-mapping is geïnventariseerd welke belemmeringen cliënten met een LVB en de professionals (jobcoaches, woonbegeleiders en werkbegeleiders) in de praktijk ervaren. Een breed scala aan praktische belemmeringen zijn gegroepeerd in zes clusters: 1) Het werk past onvoldoende bij de cliënt; 2) De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuissituatie; 3) De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning op het werk; 4) De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt; 5) De cliënt beheerst onvoldoende de werknemersvaardigheden en 6) De cliënt voelt zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien.

Het overzicht van de verschillende belemmeringen geeft een praktisch houvast voor de jobcoach, de werkgever en het netwerk om mogelijke belemmeringen vroegtijdig te identificeren en vervolgens op te lossen. Dit vergroot de kans op duurzaam werk voor cliënten met een LVB

Inleiding

Cliënten met een licht verstandelijke beperking (LVB) zijn qua dromen en wensen niet anders dan mensen zonder deze beperking. Cliënten met een LVB hebben een intelligentiequotiënt (IQ) tussen 50 en 85 én beperkingen in de sociale redzaamheid (De Beer, 2016; Woittiez, 2014). Net als anderen hebben ook zij volgens het VN-verdrag Handicap, het recht om zo gelijkwaardig en volwaardig mogelijk mee te doen in de samenleving (Verenigde Naties, 2006), recht op een levenspartner, een sociaal netwerk, een huis, voldoende financiële middelen om leuke dingen te kunnen ondernemen én een baan. Cliënten met een LVB hebben niet alleen recht op een betaalde baan, ze willen dit ook graag (Bakker, 2014). Echter, een recent verschenen rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau geeft aan dat hun arbeidsdeelname achter blijft. Ruim een derde van mensen met een LVB heeft betaald werk, tegenover twee derde van de mensen die geen verstandelijke beperking hebben. Bovendien,

wanneer zij betaald werk hebben, is het veelal in een sociale werkvoorziening (Eggink et al., 2020; Putman & Woittiez, 2020). Voor de groep mensen die werk hebben in een regulier bedrijf, waar met de komst van de Participatiewet veel in wordt geïnvesteerd (Borstlap, 2019), is dit helaas vaak tijdelijk van aard (Eggink et al., 2020; Putman & Woittiez, 2020).

In de literatuur worden vijf redenen gegeven waarom het voor mensen met een LVB moeilijk is om het werk te behouden:

1) Het soort werk; mensen met een LVB zijn vaak actief in banen aan de onderkant van de samenleving en hebben daardoor vaker te maken met baanverlies en baanwisseling (Taanila et al., 2005).

2) De werkgever; bedrijven en organisaties investeren te weinig in deze doelgroep en houden vaak te weinig rekening met de beperkte capaciteiten en vaardigheden van mensen

¹ Projectmanager en onderzoeker bij Cordaan. Correspondentie: Gdevries@cordaan.nl

² IPS/Jobcoach bij Cordaan

met een LVB (De Haan et al., 2018; De Lange et al., 2018; Ellenkamp et al., 2016; Ministerie van Financiën, 2019; Van der Loos et al., 2019; Vooijs et al., 2019).

3) De cliënt met een LVB als werknemer; cliënten met een LVB maken door hun beperkte capaciteiten vaker fouten, hebben mogelijk een onrealistisch zelfbeeld, onvoldoende sociale en werknemersvaardigheden, negatieve waarden t.a.v. werk, een ineffectieve copingstijl en geen vertrouwen in eigen effectiviteit (De Lange et al., 2018; Ministerie van Financiën, 2019; Vink et al., 2016; Van der Loos et al., 2014).

4) Het sociaal netwerk; er is onvoldoende ondersteuning vanuit het netwerk, er is vaak sprake van een instabiele woonsituatie en er is vaak sprake van ouders die zelf een LVB hebben en niet actief zijn op de arbeidsmarkt (Kroon & Reuver, 2017; Van der Loos et al., 2014).

5) De kwaliteit van de jobcoaching; jobcoaches pakken de meer integrale en complexe problematiek van mensen met een LVB onvoldoende op, zorgen er onvoldoende voor dat er afstemming met de thuissituatie of met de zorg plaatsvindt. Tevens zijn jobcoaches onvoldoende op de hoogte van het werk en de werkprocessen binnen het bedrijf (Ellenkamp et al., 2016; Kroon & Reuver, 2017; Schepingen et al., 2019; Van der Loos et al., 2014; Vooijs et al., 2019).

Het overzicht geeft een duidelijke ordening van problemen, maar blijft nogal abstract. Het biedt geen concrete handvatten voor de professional. Ook is hierin het perspectief van cliënten op deze problematiek niet meegenomen (Lub, 2019). Bijvoorbeeld, hoe kan een werkgever zijn werknemer met een LVB optimaal ondersteunen en wat kan het sociaal netwerk (ouders of woonhulpverleners) doen om deze cliënten te steunen? Wat ervaren cliënten met een LVB als belangrijkste belemmeringen voor behoud van werk? Komen deze overeen met hoe professionals er tegen aankijken en, indien dit anders is, wat betekent dit dan voor de onder-

steuning die geboden moet worden?

Het doel van dit onderzoek is om ervaren belemmeringen te inventariseren die behoud van werk voor cliënten met een LVB in de weg staan, vanuit het perspectief van de professional maar óók vanuit het perspectief van de cliënt. Meer inzicht in deze belemmeringen kan helpen om meer grip te krijgen op deze complexe problematiek. Het biedt daarmee meer perspectief aan de ondersteuning die door de werkgever, het netwerk en de jobcoach geboden kan worden, zodat meer cliënten met een LVB duurzaam aan het werk kunnen blijven.

Methoden

Onderzoeksopzet

Bij de inventarisatie van belemmeringen voor behoud van werk voor mensen met een LVB is gebruikgemaakt van de methode concept-mapping (Kane & Trochim, 2007). Concept-mapping is een kwalitatieve onderzoeksmethode die goed in staat is om een complex probleem vanuit verschillende perspectieven in kaart te brengen. Concept-mapping omvat vier fasen:

1. Genereren van statements; Cliënten, jobcoaches, woonbegeleiders en werkbegeleiders worden aangemoedigd om hun ervaringen te benoemen t.a.v. de onderzoeksvraag: "Wat maakt dat het een cliënt met een LVB niet lukt om zijn werk te behouden?" Om privacyredenen is ervoor gekozen om deze vraag individueel aan cliënten voor te leggen. Om praktische redenen is dit voor jobcoaches in groepsverband gedaan en voor woon- en werkbegeleiders individueel. Verschil in inventarisatie, dus inventarisatie in groepsverband of individueel, leidt niet tot verschillen in uitkomst (Kane & Trochim, 2007).

2. Prioriteren en clusteren van statements; Participanten (jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders) ordenen de statements in vijf groepen van gelijke grootte op basis van belangrijkheid (groep 1= minst belangrijk, groep 5= meest belangrijk). Vervolgens clusteren participanten de statements op samen-

hang: welke statements horen naar hun gevoel bij elkaar. Deze fase is door participanten individueel uitgevoerd. Cliënten hebben hierin geen rol gehad. Dit is wel geprobeerd, maar deze stap bleek te complex. Vervolgens is ervoor gekozen om de input van cliënten expliciet een plek te geven in fase 4 van deze methode.

3. Statistische analyse; De resultaten zijn ingevoerd in het onderzoeksprogramma Ariadne (Severens, 1995), wat speciaal ontwikkeld is om dit type data te analyseren. Het presenteert de gemiddelde mate van belangrijkheid van elk statement en de mate waarin participanten statements in eenzelfde cluster hebben geplaatst. De clusteranalyse presenteert de mogelijkheid van 2-18 clusters. De keuze voor meer of minder clusters wordt bepaald door de inhoud van statements die in een cluster zijn opgenomen. Minder clusters kan maken dat de clusterbenaming te abstract wordt, meer clusters kan maken dat het onderscheid tussen clusters vervaagt. De naamgeving van de clusters is gebaseerd op de statements in een cluster en de verdeling van de statements in de conceptmap. De keuze van het aantal clusters en de naamgeving is uitgevoerd door de onderzoeksgroep, bestaande uit twee onderzoekers (één van Cordaan en één van Cliëntenbelang Amsterdam), twee jobcoaches, twee ervaringsdeskundigen, één expert in werkgerelateerde diagnostiek en een teammanager van het team ervaringsdeskundigen.

4. Interpretatie van de resultaten; Deze fase is in twee stappen uitgevoerd. Als eerste is in een groepssessie met deskundigen besproken hoe de resultaten geïnterpreteerd kunnen worden; zijn resultaten herkenbaar, zijn ze verklaarbaar en welke oplossingsrichtingen zouden kunnen helpen. Deze groepssessie bestond uit twee jobcoaches, drie gedragsdeskundigen (psychiater, orthopedagoog en psycholoog) en een deelnemer van het team van ervaringsdeskundigen die ook ervaring heeft met verlies van werk. Als tweede stap is deze exercitie herhaald met cliënten met een LVB die ook ervaring hebben met het verlies van werk. Herken-

nen zij zich in de presentatie van de resultaten, hoe duiden zij deze resultaten en welke oplossingsrichting zien zij voor zich. Deze stap is uitgevoerd met cliënten, geleid door een onderzoeker van Cliëntenbelang Amsterdam (www.cliëntenbelangamsterdam.nl).

Werving respondenten

Voor de werving van cliënten is via Cliëntenbelang Amsterdam contact gezocht met cliënten die zelf ervaring hadden met het niet behouden van werk. Cliënten zijn geworven bij Cordaan en bij het Platform LVB. Professionals zijn benaderd via Cordaan: jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders die als professional ervaring hadden met één of meerdere cliënten met een LVB bij wie het in het afgelopen jaar niet lukte om het werk te behouden. Voldoende respons van jobcoaches is van belang, omdat zij met name veel ervaring hebben met cliënten waar het in dit onderzoek over gaat. Daarom zijn ook jobcoaches van Sterk in Werk, onderdeel van Koraal (zorgorganisatie in de regio Brabant) benaderd, omdat deze organisatie veel ervaring heeft in het begeleiden van cliënten met een LVB naar betaald werk. Gedragsdeskundigen en onderzoekers zijn voor deze fase niet benaderd, omdat zij slechts indirect betrokken zijn bij begeleiding van cliënten naar werk.

Voor deze methodiek wordt een deelname van 10 respondenten gezien als voldoende (Kane & Trochim, 2007). In dit onderzoek is een minimum van 20 respondenten aangehouden om zeker te zijn dat geen belangrijke informatie gemist wordt.

Resultaten

Aan fase 1 van het onderzoek, *het genereren van statements*, hebben 22 participanten deelgenomen (tabel 1); 8 cliënten, 12 jobcoaches, 1 woonbegeleider (werkzaam bij Cordaan) en 1 werkbegeleider (werkzaam bij Cordaan). De respons op een mailing aan 20 woon- en werkbegeleiders was laag.

Velen gaven aan dat zij in het afgelopen jaar geen cliënt hebben begeleid die betaald werk verrichtte. Deze inventarisatie heeft geleid tot een set van 55 unieke statements: belemmeringen die maken dat het een cliënt met een LVB het niet lukt om werk te behouden (tabel 2).

Tabel 1. Participanten per fase van onderzoek.

Professie	Genereren statements		Prioriteren en clusteren		Interpretatie van gegevens	
	n	%	n	%	n	%
Jobcoach	12	54	13	48	2	12
Cliënten	8	36	-	-	9	52
Werkbegeleider	1	5	5	19	-	-
Woonbegeleider	1	5	9	33	-	-
Gedragsdeskundige	-	-	-	-	4	24
Onderzoeker	-	-	-	-	2	12
Totaal	22	100	27	100	17	100

Aan fase 2 van het onderzoek, prioriteren en clusteren van de statements, is door 27 participanten deelgenomen (tabel 1), jobcoaches, waarvan er 16 ook hebben bijgedragen aan fase 1 van het onderzoek, allen werkzaam bij Cordaan of Sterk in Werk; werkbegeleiders werkzaam bij Cordaan, zij hebben niet bijgedragen aan fase 1 van het onderzoek; en woonbegeleiders werkzaam bij Cordaan, ook zij hebben geen rol gespeeld in fase 1 van het onderzoek. De respons van woon- en werkbegeleiders in deze fase was hoger (100%), omdat voor deze fase geworven is via het netwerk

van de jobcoaches. Elke woon- of werkbegeleider waarvan de jobcoach wist dat deze het afgelopen jaar een cliënt heeft begeleid die niet het werk heeft kunnen behouden, is benaderd. Na de statistische analyse, fase 3, heeft het clusteren geresulteerd in een ordening van zes clusters (tabel 3). De benaming van de clusters is gebaseerd op de statements in dit cluster, met de meeste nadruk op de belangrijkste statements. In tabel 2 (aan het einde van dit artikel te vinden) zijn alle statements weergegeven per cluster, waarbij het belangrijkste statement per cluster bovenaan staat.

Tabel 3. Benaming van de clusters met de mate van belangrijkheid (1=minst belangrijk, 5=meest belangrijk) per cluster en per professie.

Nr	Cluster	Totaal (n=27)	Jobcoach (n=13)	Werkbegeleider (n=5)	Woonbegeleider (n=9)
1	Het werk past onvoldoende bij de cliënt en/of de cliënt weet niet wat hij moet doen	3,39	3,42	3,44	3,33
2	De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuissituatie	3,38	3,51	4,07	2,81
3	De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning op het werk	3,27	3,24	3,20	3,35
4	De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt	2,86	2,95	2,60	2,89
5	De cliënt beheerst onvoldoende de werknemersvaardigheden	2,83	2,85	2,77	2,84
6	De cliënt voelt zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien	2,79	2,73	2,90	2,81

Resultaten per cluster

De clusters en de meest belangrijke statements (st., zie tabel 2) in dit cluster, worden hieronder besproken. Per cluster wordt ook de reflectie van deskundigen en de reflectie van cliënten beschreven (fase 4 van het onderzoek). De volgende clusters zijn gedefinieerd:

1. Het werk past onvoldoende bij de cliënt en/of de cliënt weet niet wat hij moet doen.

Belemmeringen in dit cluster gaan vooral over de mate waarin de cliënt vindt dat dit werk bij hem past (st. 6), of de mate waarin hij weet wat hij moet doen (st. 46, 38, 48). Professionals duiden deze belemmering vooral als het moeite hebben in het verwerken van veel informatie. Uitleg gegeven op de eerste werkdag kan de tweede dag alweer vergeten zijn. Cliënten kunnen ook moeite hebben in het herkennen van non-verbale signalen of het duiden van algemene uitdrukkingen, zoals: "ik kom straks even langs." Ook hierdoor kan voor cliënten onduidelijkheid ontstaan.

Cliënten herkennen vooral dat hen vaak werk wordt aangeboden wat ze niet leuk vinden om te doen, maar dat een werkgever dan vindt dat ze zich eerst moeten bewijzen. Verder vinden ze het belangrijk dat opdrachten vaker en in kleine stapjes worden uitgelegd én dat de instructie ook wordt voorgedaan. Ze herkennen dat ze alles niet in één keer snappen.

2. De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuissituatie.

Belemmeringen in dit cluster verwijzen naar een stressvolle thuissituatie (st. 13), of een thuissituatie waarin onvoldoende het goede voorbeeld wordt gegeven (st. 25) of waarbij de cliënt onvoldoende praktische ondersteuning krijgt (st. 1).

Professionals geven aan dat deze belemmering vooral kan ontstaan als het netwerk van de cliënt verwacht dat, nu de cliënt werk heeft, hij of zij ook zelfstandig is. Het netwerk heeft dan te hoge verwachtingen van de zelfstandigheid van de cliënt. Cliënten herkennen deze belemmering als het gevoel hebben er hele-

maal alleen voor te staan. Ze missen iemand die meekijkt, die vraagt hoe het met hen gaat, die begrijpt hoe lastig het soms voor hen is en die hen ondersteunt wanneer dit nodig is.

3. De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning op het werk.

Belemmeringen in dit cluster geven een situatie weer waarbij de werkgever onvoldoende zicht heeft op wat de cliënt kan (st. 27, 24), dat het voor de cliënt niet fijn voelt op de werkplek (st. 44, 20, 22, 49) of dat de werkgever de cliënt onvoldoende ondersteunt (st. 20, 15, 24, 18, 45).

Professionals geven aan dat een werkgever waarschijnlijk niet goed kan inschatten wat een cliënt aankan en wat de cliënt nodig heeft. Dit is aan de buitenkant van de cliënt niet te zien. Ook hebben cliënten nog weleens de neiging zichzelf te overschatten en wekken daarmee verkeerde verwachtingen. Ze doen zich verbaal sterker voor. Werkgevers onderschatten wellicht ook dat veel cliënten dezelfde ondersteuning blijvend nodig hebben.

Cliënten geven aan dat ze vooral positieve aandacht missen, vragen als "hoe gaat het?" en "wat heb je gisteren gedaan?" Ze vinden ook dat een werkgever vaker dingen uit moet leggen. Ze voelen zich soms als 'lastig' of als 'lui' gezien, maar ze hebben alleen iets meer ondersteuning nodig.

4. De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt.

In dit cluster worden een aantal belemmeringen genoemd die aan de jobcoach worden toegeschreven, zoals onvoldoende afstemming tussen betrokken partijen (st. 2), onvoldoende rekening houden met de wens van de cliënt (st. 10), het niet weten van de spelregels op het werk (st. 4) en beperkte bereikbaarheid als er problemen zijn (st. 52).

Professionals geven aan dat cliënten behoefte hebben aan iemand die ze kunnen vertrouwen, die voor hen opkomt en die bereikbaar is. Cliënten hebben iemand nodig die voor hen opkomt, omdat ze hun eigen standpunten soms

moeilijk kunnen verwoorden en in gesprekken het overzicht verliezen. Volgens professionals hebben cliënten ook behoefte aan een jobcoach die direct bereikbaar is, omdat cliënten moeite hebben met het uitstellen van behoeften, waardoor een gevoel van stress lang kan blijven hangen en daarmee ook makkelijker kan escaleren.

Cliënten geven aan dat ze vooral een coach nodig hebben die ze kunnen vertrouwen. Dat ze alles kunnen zeggen, dat ze zich niet hoeven te schamen en dat de coach hen steunt.

5. De cliënt beheerst onvoldoende de werknemersvaardigheden.

Dit cluster bevat een diversiteit aan problemen die maken dat een cliënt niet aan de norm van werknemersvaardigheden voldoet, bijvoorbeeld emotionele problemen zoals een geringe impulscontrole (st. 16, 51), sensorische problemen, zoals het last hebben van een teveel aan prikkels (st. 40, 21), cognitieve problemen, zoals het niet kunnen oplossen van problemen (st. 43, 41) of meer praktische problemen, zoals het leefritme aanpassen aan het ritme van werk (st. 17, 43, 23).

Professionals geven aan dat het evident is dat iemand met een lager IQ en verminderd adaptief functioneren, moeite heeft met informatie opslaan, overzicht krijgen, begrijpen van de informatie uit een gesprek, inschatten van wat gewenst gedrag is en met het beheersen van emoties. Echter, een cliënt met een LVB zal dit niet snel van zichzelf zeggen, omdat de cliënt dit niet als zodanig herkent en niet dom gevonden wil worden.

Cliënten herkennen dit probleem niet zo. Ze geven aan dat ze zich normaal voelen, maar dat de omgeving vooral naar hun beperkingen kijkt en niet naar hun mogelijkheden.

6. De cliënt voelt zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien.

Niet zien hoe zwaar de cliënt het heeft (st. 19, 30, 28) en niet zien dat de cliënt zich niet gehoord of begrepen voelt (st. 39, 34, 26) zijn hier de belangrijke belemmeringen voor behoud van werk.

Professionals noemen drie redenen waardoor cliënten zich snel niet gehoord of gezien voelen: ze hebben een beperkt steunsysteem, waardoor ze hogere verwachtingen hebben van de werkomgeving, ze hebben meer moeite met het interpreteren van (non-)verbale informatie waardoor ze zich buitengesloten kunnen voelen en ze worden daadwerkelijk buitengesloten, bijvoorbeeld omdat er nog een stigma ligt op het hebben van een LVB of omdat de omgeving niet weet hoe hiermee om te gaan. Cliënten geven aan dat ze zich vaak buitengesloten voelen en dat ze heel erg op hun tenen hebben moeten lopen. Ze hebben behoefte aan meer waardering en vaker een gesprekje met de leidinggevende waarin begrip doorklinkt.

Verschillen tussen professionals

Op clusterniveau is ook te zien in welke mate jobcoaches, werkbegeleiders en woonbegeleiders van mening verschillen in wat zij zien als meest belangrijke belemmeringen (tabel 2). Hieruit zijn geen grote verschillen af te leiden omdat de gemiddelde scores per cluster dicht bij elkaar liggen. Uitzondering hierop is cluster 2, waarbij jobcoaches en werkbegeleiders een instabiele en weinig steunende thuissituatie als belangrijker belemmering (in behoud van werk, vergeleken met de woonbegeleiders). De groepen zijn echter te klein om te kunnen spreken van een statistisch verschil.

Discussie

Dit onderzoek identificeert een breed scala van 50 belemmeringen bij cliënten met een LVB voor behoud van werk. Deze belemmeringen zijn te groeperen in 6 clusters: 1) *Het werk past onvoldoende bij de cliënt en/of de cliënt weet niet wat hij moet doen*, 2) *De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuis-situatie*, 3) *De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning op het werk*, 4) *De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteunings-behoefte van de cliënt*, 5) *De cliënt beheerst onvoldoende de werknemersvaardigheden* en 6) *De cliënt voelt zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien*. Vervolgens is door een panel van professionals en van cliënten

aangegeven hoe zij naar deze belemmeringen kijken. Zij verschillen vooral van mening over het belang van werknemersvaardigheden als belemmering. Cliënten zien deze belemmering niet zo en willen graag dat er meer naar hun mogelijkheden wordt gekeken. Professionals onderling verschillen vooral van mening over het belang van cluster 2, waarbij jobcoaches en werkbegeleiders een onvoldoende steunende thuissituatie als een belangrijker belemmering ervaren voor behoud van werk dan de woonbegeleiders.

De zes clusters sluiten aan bij de vijf perspectieven over behoud van werk die in de literatuur zijn gevonden: a) het soort werk (cluster 1), b) de werkgever die te weinig rekening houdt met de cliënt (cluster 1, 3, 6), c) de cliënt die onvoldoende sociale en werknemersvaardigheden heeft (cluster 5), d) het sociaal netwerk wat onvoldoende ondersteuning kan bieden (cluster 2) en e) onvoldoende kwaliteit van de jobcoaching (cluster 4). Aanvullend wordt door de resultaten in dit onderzoek concreet wat nu precies de ervaren problemen zijn bij elk perspectief. Bijvoorbeeld als het gaat om het perspectief 2 (de werkgever die te weinig rekening houdt met de cliënt) waar het cluster 3 in past (werkgever die onvoldoende ondersteuning biedt), met statements als: *Er is geen klik tussen de cliënt en begeleider* (st. 44), *Er is onvoldoende begeleiding op de werkplek* (st. 20), *De werkgever heeft niet de vaardigheid om iemand met een LVB te begeleiden* (st. 15) en *Er is te weinig waardering voor wat de cliënt doet* (st. 32). Met de statements wordt duidelijk dat het binnen elk perspectief aan een diversiteit van factoren kan liggen waarom er een beeld ontstaat van onvoldoende ondersteuning door de werkplek, maar met dit onderzoek zijn wel de meest belangrijke in beeld gebracht.

De verschillende clusters vertegenwoordigen het perspectief van de stakeholders: cliënt, werkgever, netwerk of jobcoach. Dit maakt dat belemmeringen in het ene cluster kunnen samenhangen met belemmeringen in een ander cluster, maar benaderd van uit een ander perspectief. Bijvoorbeeld cluster 1, *De cliënt weet*

niet wat hij moet doen, kan een logisch gevolg zijn op een belemmering in cluster 3, *De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning en/of cluster 4 De jobcoach sluit onvoldoende aan op de ondersteuningsbehoefte*. Echter, deze samenhang gaat niet altijd op. Zo kunnen werkgever en jobcoach de verwachting hebben dat zij de cliënt goed hebben ondersteund en dat het werk goed is uitgelegd, terwijl de cliënt nog steeds niet goed weet wat hij moet doen. Mogelijk is dan het niveau van de cliënt niet goed ingeschat, is tegenstrijdige informatie gegeven of is onvoldoende gecheckt of informatie ook is geïntegreerd. Omdat belemmeringen kunnen samenhangen, maar dit niet noodzakelijkerwijs het geval is, is het van belang de mogelijke belemmeringen vanuit verschillende perspectieven uit te vragen en te toetsen op onderlinge samenhang.

Met het in beeld hebben van diverse mogelijke belemmeringen, ontstaat ook een lijst die kan dienen als een checklist: een checklist die in beeld brengt of belangrijke belemmeringen ook van toepassing zijn bij een specifieke cliënt in een specifieke werksituatie. Het afnemen van een dergelijke checklist zou door de jobcoach kunnen worden geïnitieerd. Immers, de jobcoach heeft contact met de verschillende partijen: de cliënt, de werkgever maar ook met het netwerk en eventuele aanvullende zorg. Zo kunnen niet alleen potentiële belemmeringen worden geïdentificeerd, maar kan ook uit verschillende perspectieven aan oplossingen worden gewerkt. Een signaal van overvragen op werk kan zo verdiept worden, waarin mogelijk andere factoren zichtbaar worden, zoals overvraging thuis, problemen met het opstarten van de dag, zelfstandig reizen of andere factoren die maken dat een cliënt al moe en met spanning op werk komt en het werk als zwaar ervaart. Een betere afstemming van de verschillende levensgebieden kan er dan aan bijdragen dat de aanpak meer passend is.

Dit onderzoek draagt bij aan een verdieping van belemmeringen voor behoud van werk van cliënten met een LVB. Het bevat een diversiteit aan concrete belemmeringen waarbij ook het perspectief van cliënten uitgebreid is meegenomen. Maar het onderzoek kent ook

een aantal beperkingen. Als eerste is het in dit onderzoek niet gelukt om cliënten de verschillende statements in volgorde van belangrijkheid te laten plaatsen en te clusteren. Hiermee is het niet goed mogelijk geweest de ervaring van de professionals, in mate van belangrijkheid, te vergelijken met die van de cliënten. Als tweede punt is het concept belemmeringen voor behoud van werk mogelijk nog te groot. In de inventarisatie blijkt dat er een diversiteit aan kleine praktische belemmeringen kan zijn, maar niet bij elk cluster is deze diversiteit even uitvoerig. Zo kent cluster 2 (*De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuissituatie*) slechts 3 statements. Het is aan te raden om per cluster nader onderzoek te doen om een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van mogelijke belemmeringen. Als derde punt is het perspectief van de werkgevers niet meegenomen. Hoewel verwacht mag worden dat jobcoaches zicht hebben op belemmeringen die werkgevers ervaren, kan het ook zo zijn dat werkgevers komen tot andere belemmeringen of tot een andere mate van belangrijkheid van belemmeringen. Tot slot, het gaat hier om een inventariserend kwalitatief onderzoek. Het zou zinvol zijn om te onderzoeken óf er een top 10 van belemmeringen is bij cliënten met een LVB. Vervolgens, als deze te identificeren is, onderzoeken of oplossen van deze belemmeringen leidt tot duurzame arbeid. Hiervoor is echter aanvullend kwantitatief onderzoek nodig.

Een breed scala aan praktische belemmeringen, uitgesplitst in 6 clusters, vormt een overzichtelijke checklist waarmee een jobcoach met de verschillende partijen (cliënt, werkgever, woonbegeleiders / netwerk) in gesprek kan gaan om eventuele belemmeringen bij een specifieke cliënt tijdig in kaart te brengen. Het vroegtijdig in beeld hebben van deze belemmeringen en het gezamenlijk met betrokken partijen realiseren van oplossingen, zullen naar verwachting bijdragen aan de ambitie van veel cliënten met een LVB: duurzaam betaald werk.

Literatuur

Literatuur

- Bakker, H., Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I., & Peters, M. (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen*. Rotterdam: Ecorys.
- Beer, Y. de (2016). *Kompas licht verstandelijke beperking: Definitie, aspecten en ondersteuning*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Borstlap, H., (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport commissie regulering werk*. Den Haag: Commissie regulering werk.
- Douma, J. (2018). *Jeugdigen en (jong)volwassenen met een licht verstandelijke beperking: Kenmerken en de gevolgen voor diagnostisch onderzoek en (gedrags)interventies*. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB / Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra.
- Eggink, E., Woittiez, I., & Klerk, M. de, (2020). *Maatwerk in meedoen: Een vergelijking van zelfredzaamheid, hulpbronnen en kwaliteit van leven tussen mensen met en zonder een verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & Weeghel, J. van (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26, 56-69.
- Haan, J. de, Schrijver, E., & Peters, A., (2018). *Oog voor mensen met een licht verstandelijke beperking? Vooronderzoek Programma Sociaal Domein: Succesfactoren en knelpunten in het gemeentelijke uitvoeringsbeleid*. Utrecht: Movisie.
- Kane, M., & Trochim, W. M. K. (2007). *Concept Mapping for planning and evaluation*. London: Sage Publications Inc.
- Kroon, B., & Reuver, R. de (2017). *Best Practices Jobcoaching*. Tilburg: Tilburg University.
- Lange, A. de, Michon, H., Helfenrath, K., & Sme-recnik, C. (2018). Aandacht voor de zachte kant van de match tussen werkgever en werknemer. *Sociaal bestek, juni*, 10-13.
- Loos, P. van der, Berg, Y. van den, & Wever, V., (2019). *Het moet kloppen: Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beper-*

- king. Den Haag: UWV.
- Lub, V. (2019). *Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking*. Utrecht: Movisie.
- Ministerie van Financiën. (2019). Interdepartementaal beleidsonderzoek: *Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt. Zichtbaar en zelfstandig maken*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Putman, L., & Woittiez, I. (2020). *Meer meedoen: Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Severens, P. (1995). *Handbook concept mapping*. Amsterdam: Talcott, National Centre of Mental Health.
- Scheppingen, A., Buisman, M., & Mulders, H. (2019). *UWV inclusief, bevindingen van het project UWV inclusief*. Maastricht: Inclusieve arbeidsorganisatie.
- Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., Wendt, L. von, & Järvelin, M. (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(3), 218-227.
- Verenigde Naties. (2006). *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (Nederlandse vertaling)*. New York: Verenigde Naties. Op 22 maart 2021 verkregen van https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2
- Vink, M., Willems, P., Bos, G., Groot-Sluijsmans, B., & Abma, T. (2016). *"Hee, dat kan ik ook!" Ervaringen van cliënten en verwanten met de verandering van dagbesteding en begeleiding bij Pameijer*. Amsterdam: Centrum voor Cliëntervaringen.
- Vooijs, M. K., Putnik, K., Hermans, L., Fermin, B., Hazelzet, A., & Genabeek, J. van (2019). *Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking*. Hoofddorp: TNO.
- Woittiez, I., Putman, L., Eggink, E., & Ras, M. (2014). *Zorg beter begrepen: Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Tabel 2. Clusters met statements met de mate van belangrijkheid (5=meest belangrijk, 1=minst belangrijk).

Cl. / St. nr.	Cluster /Item	Gem.
1	Het werk past onvoldoende bij de cliënt en/of de cliënt weet niet wat hij moet doen	3,4
6	Het werk niet past bij de belangstelling of mogelijkheden van de cliënt	3,9
46	Er onduidelijke communicatie is op het werk over taken en werktijden	3,8
38	Er vanaf het begin niet goed is uitgelegd wat cliënt moet doen en hoe hij dit moet doen	3,6
48	Niet duidelijk wordt besproken wat wel en wat niet kan op het werk	3,5
47	Er onduidelijkheid is over het salaris van de cliënt	2,3
2	De cliënt heeft een onvoldoende steunende thuissituatie	3,4
13	Er is te veel stress in de thuissituatie	3,9
25	De ouders (of anderen in het netwerk) cliënt niet ondersteunen of niet het goede voorbeeld geven	3,2
1	De cliënt onvoldoende steun krijgt vanuit thuis, bijvoorbeeld bij aankleden, opstaan, voldoende saldo op de chipkaart, eten mee)	3,1
3	De werkgever biedt onvoldoende ondersteuning op het werk	3,3
27	De werkgever de cliënt overvraagt	4,2
44	Er geen klik is tussen cliënt en begeleider op de werkplek	4,2
20	Er is onvoldoende begeleiding op de werkplek	4
15	De werkgever niet de vaardigheid heeft om iemand met een LVB te begeleiden (bijvoorbeeld regelmatig een gesprekje, elke dag even contact maken)	3,7
24	De werkgever geen reëel beeld heeft van wat de cliënt kan	3,7
22	Er een negatieve sfeer is op het werk	3,6
49	Er geen begrip is van de werkgever dat de cliënt op sommige dagen wat minder goed functioneert	3,4
32	Er te weinig waardering is voor wat de cliënt doet	3,4
18	De begeleiding vanuit de werkgever minder wordt (omdat deze denkt dat de cliënt het nu wel kan)	3,1

45	De cliënt op het werk niet de ruimte krijgt om zich verder te ontwikkelen	3,1
9	De werkgever het contract niet wil verlengen omdat hij te veel aan loonkosten moet betalen	2,4
36	Er te weinig afwisseling is in het werk	2,3
31	Op het werk collega's ander werk vinden (vertrouwde gezichten verdwijnen)	2,1
4	De jobcoach sluit onvoldoende aan bij de ondersteuningsbehoefte van de cliënt	2,9
2	Er is onvoldoende afstemming tussen betrokken partijen	3,4
10	De jobcoach onvoldoende rekening houdt met de wens van de cliënt	3,4
52	De jobcoach slecht bereikbaar is voor de cliënt of de werkgever	3,2
4	De jobcoach onvoldoende de spelregels op het werk met de cliënt bespreekt (zoals pauze, werktijden, ziek melden)	2,8
3	De jobcoach te weinig tijd heeft om een passende werkplek te vinden	2,8
7	Het UWV of gemeente de jobcoaching stopzet of er een andere coach op zet (wordt ervaren door de cliënt als vertrouwensbreuk)	2,6
53	De jobcoach er geen vertrouwen in heeft	2,4
5	De jobcoach onvoldoende ondersteuning biedt in de thuissituatie en voor praktische zaken die niet direct met het werk te maken hebben	2,3
5	De cliënt beheerst onvoldoende de werknemersvaardigheden	2,8
16	De cliënt last heeft van woede-uitbarstingen of agressie uit tegen goederen of mensen	3,8
17	De cliënt niet in staat is om zijn leven aan te passen aan het ritme van werk (tijdstip van medicatie-inname, vroeg opstaan)	3,8
55	De cliënt niet op tijd komt op het werk of niet bereikbaar is voor de werkgever	3,8
51	De cliënt last heeft van andere problemen, zoals emotionele problemen of verslaving	3,5
21	De cliënt geen realistisch beeld heeft van zichzelf (zichzelf overschat)	3,3
40	De cliënt last heeft van te veel prikkels op het werk	3,3
54	De cliënt prioriteit geeft aan directe behoeften en persoonlijke problemen in plaats van aan de continuïteit van werk	3,3

54	De cliënt prioriteit geeft aan directe behoeften en persoonlijke problemen in plaats van aan de continuïteit van werk	3,3
43	De cliënt geen hulp vraagt op het werk, of niet in staat is om problemen op het werk zelf op te lossen	3
41	De cliënt niet goed kan inschatten wat de ander van hem verwacht	2,7
14	De cliënt niet duidelijk aangeeft wat zijn belemmeringen zijn	2,5
50	De cliënt last heeft van eerdere negatieve ervaringen	2,5
23	De cliënt op werktijden andere (privé) afspraken maakt, bijvoorbeeld voor de tandarts	1,9
11	De cliënt geen opleiding heeft of niet in staat is om benodigde examens te halen	1,8
42	De cliënt geen geduld heeft	1,7
8	De cliënt nog jong is en nog geen eerdere werkervaring heeft opgedaan	1,5
6	De cliënt voelt zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien	2,8
19	De cliënt te veel op zijn tenen moet lopen (te hoog tempo, lichamelijk te zwaar of te veel dagen)	4,1
39	De cliënt zich niet gehoord of gezien voelt	3,9
34	De cliënt zich onbegrepen voelt op het werk (of als een klein kind behandeld voelt)	3,9
26	De cliënt niet het gevoel heeft dat hij erbij hoort	3,4
29	De cliënt niet zelf over zijn verdiende geld kan beschikken	2,6
30	De cliënt te veel werkuren moet maken om voldoende te verdienen	2,3
33	De reistijd te lang is	2,3
28	De cliënt onvoldoende tijd krijgt om uit te rusten	2,2
37	Het werktempo te laag ligt	1,8
35	De cliënt maar een beperkt aantal uren mag werken	1,3

Cl. = Cluster; St. nr. = Statementnummer; Gem. = Gemiddelde