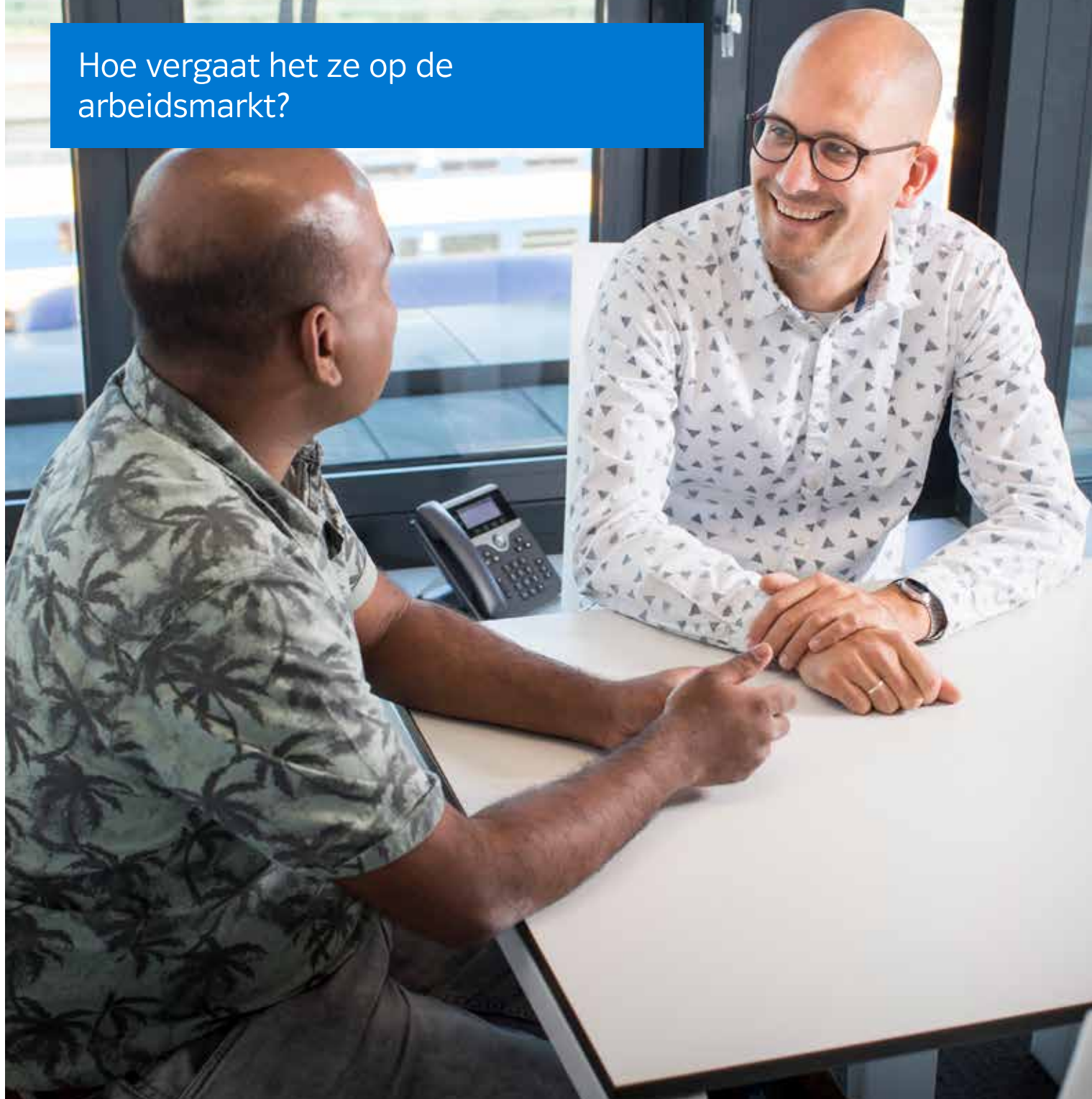


Werkenden met een jobcoach

Hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt?



UWV Kennisverslag 2019-9

Marloes de Graaf-Zijl • Paul de Hek • Arie-Jan van der Toorn •
Elisa de Vleeschouwer



Werkenden met een jobcoach



Marloes de Graaf-Zijl (UWV)



Paul de Hek (SEOR)



Arie-Jan van der Toorn (SEOR)



Elisa de Vleeschouwer (SEOR)

Ruim de helft van de mensen die vanuit UWV jobcoachbegeleiding kregen, werkt na drie jaar nog steeds. Een kleine meerderheid daarvan werkt zonder jobcoach.

Samenvatting

Dit artikel brengt in beeld hoe het mensen vergaat op de arbeidsmarkt nadat ze zijn gestart met werk waarbij ze via UWV werden begeleid door een jobcoach. Tussen 2013 en 2018 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze vanuit UWV begeleiding kregen van een jobcoach. Van deze groep heeft 95% een Wajong-uitkering en 5% een WGA-uitkering. UWV heeft samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) laten onderzoeken hoe het deze groep vergaat op de arbeidsmarkt, hoe vaak ze hun baan verliezen en/of van baan wisselen. In het onderzoek onderscheiden we in totaal vier verschillende arbeidsmarktposities: proefplaatsing, regulier betaald werk met jobcoach, regulier betaald werk zonder jobcoach en geen werk¹.

We komen tot de conclusie dat:

- ruim 60% van de Wajongers die starten met jobcoaching na drie jaar nog steeds (of weer) werkt. De helft van deze groep werkt dan nog steeds met een jobcoach;
- circa 50% van de WGA'ers die starten met jobcoaching na drie jaar nog steeds (of weer) werkt. Twee derde van deze groep werkt dan zonder jobcoach;
- er vier subgroepen waarneembaar zijn:
 - een deel is al vrij snel zonder jobcoach aan het werk
 - een deel blijft langdurig werken met een jobcoach
 - een deel verliest vrij snel het werk en blijft daarna lange tijd zonder werk
 - een deel wisselt in de jaren na de start van de jobcoaching meerdere keren van arbeidsmarktpositie (wel/geen werk, met/zonder jobcoach);
- WGA'ers vaker dan Wajongers vrij snel zonder jobcoach aan het werk gaan. Wajongers blijven juist vaker langdurig aan het werk met een jobcoach en wisselen vaker veelvuldig tussen werk met/zonder jobcoach en periodes zonder werk. Wajongers en WGA'ers verliezen ongeveer even vaak vrij snel het werk en blijven daarna lange tijd zonder werk.
- de vier groepen weinig van elkaar verschillen in leeftijd, geslacht en uitkeringspercentage. Qua type beperking is er één groot verschil: mensen met een verstandelijke beperking blijven vaker langdurig werken met een jobcoach.

1

SEOR (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. Rotterdam

Kennisprogramma Onbeperkt aan het Werk

Het kennisprogramma Onbeperkt aan het Werk is een gezamenlijk onderzoeksprogramma van UWV en het ministerie van SZW. Dit programma is in 2018 in opdracht van de minister van SZW gestart, met als doel de effectiviteit (zie box 1) van de dienstverlening aan UWV-klienten met een arbeidsongeschiktheids- of Ziektewet-uitkering te meten en bij te dragen aan het verbeteren van de dienstverlening. Uiteindelijk is dit alles erop gericht om de arbeidsparticipatie van deze groepen te stimuleren.

Onderzoek naar jobcoaching is onderdeel van dit kennisprogramma. Eerder onderzoek van Regioplan naar de duurzaamheid van werk voor mensen met een arbeidsbeperking bracht aan de hand van interviews in beeld dat de rol van de jobcoach bij baanverlies werd gemist². Tegelijkertijd is niet bekend hoe vaak mensen in de praktijk hun baan verliezen en op zoek moeten naar nieuw werk. Niet alleen is weinig bekend over baanbeëindigingen en baanwisselingen, ook is onbekend hoe het deze groep überhaupt vergaat op de arbeidsmarkt nadat ze zijn gestart met jobcoaching. Daarom was de opdracht van het kennisprogramma om hier onderzoek naar te doen.

2

Regioplan (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam.

Box 1

3

Supported Employment bestaat uit zeven stappen: (1) Intake en assessment, (2) Job finding, (3) Baananalyse: vergaren van diepgaande informatie over het takenpakket en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever, (4) Job matching: vergelijking van de job analysis (taakhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses), (5) Job (re)design: aanpassing van het werk (indien nodig) om de kloof te dichten tussen de vereiste taakhoud en de capaciteiten van de persoon, (6) Introductie op de werkplek: kennismaking met de collega's op de werkplek en voorbereiding op de start van het werk en (7) Coaching on the job. Alleen de laatste twee elementen zijn in de UWV-context onderdeel van jobcoaching.

4

Het feit dat UWV jobcoaching en re-integratie gescheiden aanbiedt heeft een wettelijke achtergrond. Jobcoaching is een voorziening en kan daarmee in rechte door de klant worden afgedwongen. Dit geldt niet voor re-integratiedienstverlening. De wettelijke basis voor jobcoaching en re-integratiedienstverlening verschilt dus en om die reden worden ze door UWV gescheiden van elkaar aangeboden en liggen ze niet bij één partij.

Effectiviteit van dienstverlening

Onder netto-effectiviteit van dienstverlening verstaan we de meerwaarde van bepaalde dienstverlening ten opzichte van de situatie waarin die niet zou zijn aangeboden. Dit artikel brengt in beeld hoe het mensen vergaat op de arbeidsmarkt nadat ze zijn gestart met werk waarbij ze via UWV werden begeleid door een jobcoach. De cijfers geven aan hoe vaak jobcoaching slaagt in zijn doel: mensen met een arbeidsbeperking in staat stellen om steeds zelfstandiger een reguliere functie bij een reguliere werkgever uit te oefenen. Dit wordt wel de bruto-effectiviteit genoemd. De cijfers in dit artikel kunnen niet rechtstreeks geïnterpreteerd worden in termen van de zogenaamde netto-effectiviteit, oftewel de meerwaarde van jobcoaching boven de situatie dat iemand geen jobcoaching zou krijgen. We weten immers niet hoe het de betreffende mensen

zou zijn vergaan als de jobcoach er niet was geweest. Het vaststellen van de meerwaarde van jobcoaching boven geen of andere vormen van begeleiding wordt bemoeilijkt doordat jobcoaching een recht is voor iedereen met een structureel functionele beperking als hij op de voorziening is aangewezen. Een gerandomiseerd experiment met wel/geen jobcoaching is in Nederland om die reden wettelijk niet toegestaan. Jobcoaching is onderdeel van de bewezen effectieve methodiek Supported Employment. Deze methodiek is in andere landen onderzocht met gerandomiseerde experimenten. Supported Employment is echter breder dan jobcoaching alleen^{3,4}. Dit betekent dat onderzoeksresultaten m.b.t. de effectiviteit van Supported Employment niet een-op-een vertaald kunnen worden naar de effectiviteit van jobcoaching door UWV.

Jobcoaching: wat is het?

Een jobcoach is iemand die mensen met een structurele arbeidsbeperking ondersteunt bij het uitvoeren van regulier werk. Het fenomeen jobcoaching is begin jaren negentig vanuit de Verenigde Staten overgewaaid naar Nederland. Het stelt mensen met een arbeidsbeperking in staat om in een reguliere functie bij een reguliere werkgever te werken. De begeleiding door de jobcoach is erop gericht de klant steeds zelfstandiger zijn werkzaamheden uit te laten voeren. Taken van een jobcoach zijn bijvoorbeeld het introduceren van de klant bij de werkgever, het structureren van het werk, het inwerken van de werknemer, het verhelpen van lastige situaties, het begeleiden op het werk en het begeleiden in de thuissituatie (als de thuissituatie belemmerend is voor het werk). De jobcoach coacht ook de werkgever, zodat die de begeleiding van de werknemer op termijn zelf op zich kan nemen. Het doel van de jobcoach is dus om zichzelf zoveel mogelijk overbodig te maken, tenzij de beperking van de klant vraagt om blijvende ondersteuning.

5

Als de werknemer jobcoaching aanvraagt, dan is er sprake van externe jobcoaching. De werkgever kan een subsidie voor interne werkbegeleiding (jobcoaching) aanvragen. Beide worden door UWV aangeboden. Voor beide is een apart protocol. Ook gemeenten kunnen jobcoaching aanbieden aan hun klanten. Jobcoaching door gemeenten valt buiten het bestek van dit artikel.

6

Hiervoor heeft UWV het Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning.

UWV heeft de wettelijke taak om jobcoaching te verstrekken aan mensen met een structureel functionele beperking. UWV bepaalt of er sprake is van zo'n structureel functionele beperking en een noodzaak tot het inzetten van een jobcoach ter compensatie van die beperking. Zowel de werknemer als zijn werkgever kunnen bij UWV jobcoaching aanvragen⁵. Die jobcoaching wordt vervolgens verstrekt door een erkende⁶ jobcoachorganisatie (zie box 2). Tussen 2013 en 2018 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze begeleiding kregen van een jobcoach. Van deze groep heeft 95% een Wajong-uitkering en 5% een WGA-uitkering. Wajongers die met een jobcoach werken hebben vaak een verstandelijke beperking, een psychische aandoening of autismespectrumstoornis, in de WGA-groep zitten vooral mensen met een lichamelijke of psychische aandoening.

Box 2

Jobcoachprotocol

UWV heeft een jobcoachprotocol dat de kaders beschrijft waarbinnen UWV jobcoaching inzet. Dit protocol beschrijft wat onder jobcoaching wordt verstaan, onder welke voorwaarden UWV jobcoaching kan inzetten en hoe intensief die begeleiding is. Een klant kan uitsluitend een jobcoach inzetten van een erkende jobcoachorganisatie. Een erkenningskader voor jobcoachorganisaties beschrijft de voorwaarden en eisen waaraan zij zich moeten houden om jobcoaching te mogen aanbieden. Verder beschrijft het protocol de activiteiten waarvoor een jobcoach uren mag declareren, hoeveel uren deze mag declareren en tegen welk tarief. Ook beschrijft het protocol dat jobcoaching in principe na drie jaar bij dezelfde

werkgever eindigt. In bepaalde gevallen is verlenging mogelijk (de zogenaamde drie-jaar-tenzijbepaling). Er zijn immers ook mensen die door de aard van hun beperking structureel begeleiding nodig blijven hebben.

Uitgangspunt van het jobcoachprotocol is dat de begeleiding erop gericht is om de werknemer steeds zelfstandiger zijn werkzaamheden uit te laten voeren. Het jobcoachprotocol schrijft dan ook voor dat het aantal uren begeleiding afneemt naarmate iemand langer in dezelfde baan werkt. Bij de start van de jobcoaching bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV hoeveel begeleiding iemand nodig heeft. Afhankelijk hiervan wordt de

werknemer ingedeeld in het intensieve regime, het middenregime, het lichte of het zeer lichte regime. Het middenregime is de standaard, waar gemotiveerd van afgeweken kan worden. Binnen elk regime geldt een afbouw van het maximaal aantal begeleidingsuren per jaar na de eerste aanvraag. In het intensieve regime bijvoorbeeld ontvangt een werknemer in het eerste jaar maximaal 15% van zijn

werktijd jobcoaching, in het tweede jaar maximaal 7,5% en in het derde jaar 6%. Hoe lichter het regime, hoe kleiner het deel van de werktijd is dat de klant ondersteuning krijgt van een jobcoaching. Ons onderzoek wijst uit dat de afbouw van het aantal gedeclareerde uren in de praktijk min of meer volgens dit schema plaatsvindt, maar iets geleidelijker dan het protocol voorschrijft.

Arbeidsmarktpositie

Veel mensen die beginnen te werken met een jobcoach starten op een proefplaatsing (zie figuur 1). Dit is werk met behoud van uitkering, waarbij de werkgever geen loon betaalt. Het is bedoeld als onbetaalde proeftijd – zodat werkgever en werknemer laagdrempelig aan elkaar kunnen wennen en kunnen bepalen of het werk past bij de klant – waarna de werkgever de betreffende werknemer in principe in dienst neemt⁷. 59% van de Wajongers en 45% van de WGA'ers die beginnen te werken met een jobcoach start in een proefplaatsing (tijdstip 0 in figuur 1). Naarmate de tijd voortschrijdt, neemt het aandeel dat werkt op een proefplaatsing af. Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden. Dat er toch mensen met een proefplaatsing zijn op latere momenten, komt doordat mensen na het verlies van een baan of proefplaatsing opnieuw een proefplaatsing (bij een andere werkgever) kunnen krijgen.

Het aandeel mensen dat met een jobcoach in een reguliere betaalde baan werkt, neemt in de eerste maanden na de start snel toe. Veel proefplaatsingen worden dus daadwerkelijk omgezet in reguliere dienstverbanden. Na zes maanden werkt twee derde deel van zowel de Wajongers als de WGA'ers in een reguliere betaalde baan en wordt daarbij nog begeleid door de jobcoach. Na dat eerste halfjaar neemt het aandeel dat werkt in een reguliere baan met jobcoach af. Dat komt doordat zowel het aandeel dat werkt zonder jobcoach toeneemt, als het aandeel dat geen werk meer heeft.

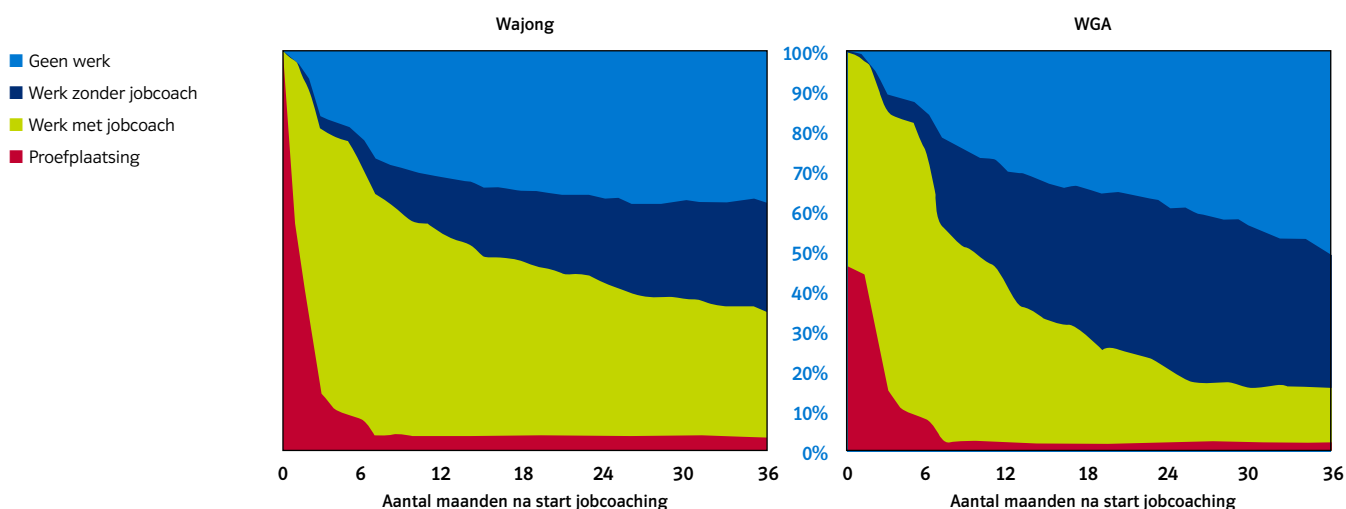
Drie jaar na de start van de jobcoaching is ruim 60% van de Wajongers aan het werk, waarvan de helft zonder een jobcoach (zie figuur 1 links). Bijna 40% werkt niet. Van de WGA'ers heeft 50% drie jaar na de start van de jobcoaching werk, waarvan twee derde zonder jobcoach (zie figuur 1 rechts). 50% werkt niet. De grootste verschillen tussen Wajongers en WGA'ers:

- Wajongers starten vaker in een proefplaatsing
- Wajongers werken vaker ook enkele jaren na de start nog steeds met een jobcoach
- Twee à drie jaar na de start van de jobcoaching werkt een groter deel van de WGA'ers niet meer.

7

Een voorwaarde voor een proefplaatsing is een intentieverklaring voor een baanaanbod van minimaal zes maanden indien de werknemer naar tevredenheid functioneert.

Figuur 1 Arbeidsmarktpositie in maanden na start jobcoaching



Lonen en gewerkte uren

Bij de start van een baan werken WGA'ers ongeveer 22 uur en Wajongers ongeveer 25 uur per week en dit blijft gelijk in de jaren daarna (zie figuur 2). Het reële uurloon (gecorrigeerd voor inflatie) neemt in beide groepen toe in de jaren na de start van de jobcoaching. WGA'ers hebben bij de start van de jobcoaching een gemiddeld uurloon van € 11,67, Wajongers € 6,68. Na drie jaar is het gemiddelde uurloon van een werkende WGA'er € 15,00 en van een Wajonger € 9,25⁸.

Vast contract

Naarmate de tijd voortschrijdt, krijgen zowel Wajongers als WGA'ers vaker een vast contract (zie figuur 2)⁹. Vooral rond de twee jaar na de start van jobcoaching stijgt het aandeel vaste contracten. Dit is een logisch moment, aangezien werkgevers (in de observatieperiode van dit onderzoek) vanwege de Wet werk en zekerheid na twee jaar verplicht waren om een vast contract te geven, of het dienstverband te beëindigen. Na drie jaar heeft 37% van de werkende Wajongers en 45% van de werkende WGA'ers een vast contract.

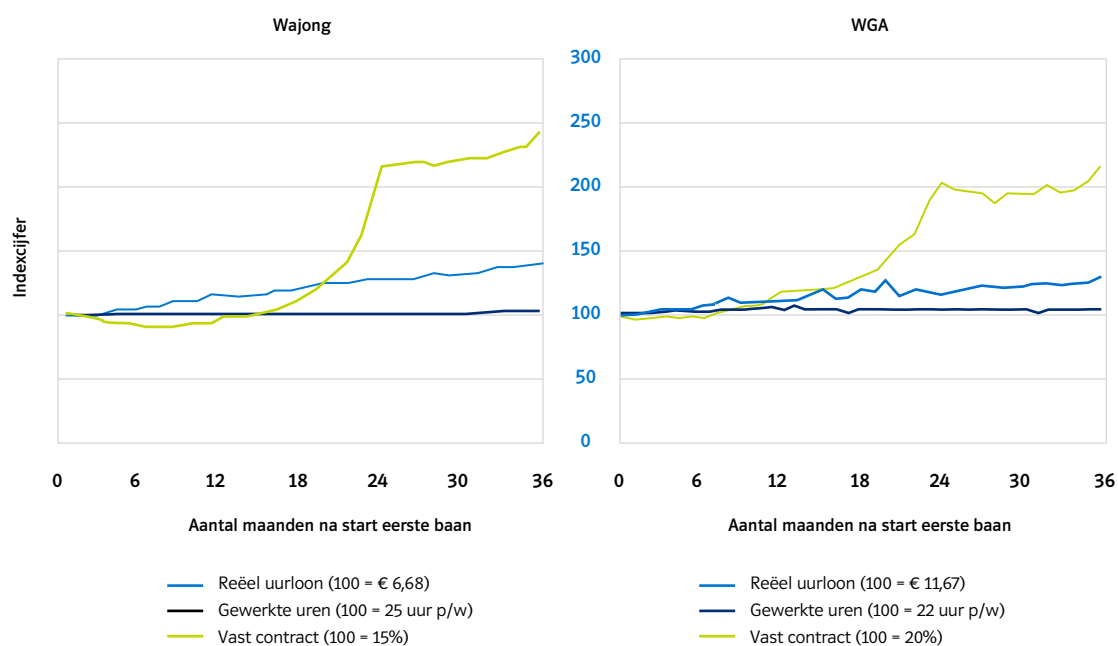
8

Mogelijk speelt hier bij de Wajongers een toename van het minimumloon met de leeftijd (t/m 23 jaar) een rol, en/ of een afname van loondispensatie. Samenstellingseffecten spelen echter geen rol, want deze cijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten. De geobserveerde loonstijging wordt dus niet veroorzaakt doordat vooral de meest productieve mensen aan het werk blijven (zie de toelichting bij figuur 2). Het nulloon van proefplaatsingen is in deze berekening niet meegenomen. De overgang van proefplaatsing naar betaalde baan is dus ook geen oorzaak van de waargenomen loonstijging.

9

Het aandeel vaste contracten bij de start van jobcoaching ligt met 15% vrij hoog. Volgens de UWW Monitor Arbeidsparticipatie 2018 lag het aandeel vaste contracten voor Wajongers bij de start van een baan op 10% in 2015 en op 7% in 2016 en 2017. Daarnaast speelt hier mee dat een aantal mensen al voor de start van de jobcoaching een baan had bij dezelfde werkgever. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld als eis bij het verlengen van een contract, of voor het in dienst houden van een werknemer vragen om begeleiding door een jobcoach, ook als die niet vanaf de start begeleid werd door een jobcoach. (Alle personen die aan het begin van hun observatieperiode al in een later stadium van jobcoaching zaten, zijn uit de dataset verwijderd.)

Figuur 2 Toename uurloon en vast contract, stabiel aantal gewerkte uren



Toelichting: Deze figuren tonen indexcijfers van het uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van de eerste baan. In de legenda is aangegeven op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint bijvoorbeeld voor de Wajong-groep op 15% (indexcijfer 100) en het indexcijfer stijgt naar bijna 250 na drie jaar. Het aandeel is na drie jaar dus $250/100 = 2,5$ keer zo hoog als bij de start. Het aandeel vaste contracten is na drie jaar dus ongeveer $15\% \cdot 2,5 = 37,5\%$. Deze indexcijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten d.m.v. fixed-effectanalyse.

Baanbeëindigingen en -wisselingen

Veel Wajongers en WGA'ers die starten met een jobcoach verliezen hun baan en/of wisselen van baan/werkgever (zie tabel 1). Gemiddeld verliezen WGA'ers eens in de drie jaar na de start van jobcoaching hun baan, Wajongers iets vaker (1,2 keer per drie jaar). Ongeveer een derde start daarna direct in een andere baan, ruim een derde vindt werk na een periode van gemiddeld vijf tot zes maanden werkloosheid. Ongeveer een kwart vindt geen nieuwe baan.

Tabel 1 Baanbeëindigingen, doorstroom naar een nieuwe baan en tussentijdse werkloosheid

	(A)	(B)	(C)	(D)
Wajong	1,2	32%	43%	6 maanden
WGA	1	38%	31%	5 maanden

A = Gemiddeld aantal baanbeëindigingen in 3 jaar na start jobcoaching
 B = Percentage van (A) dat direct in nieuwe baan begint
 C = Percentage van (A) dat in een nieuwe baan begint na een periode van werkloosheid
 D = Gemiddelde lengte werkloosheidsperiode van (C)

Vier groepen

Bovenstaande figuren en tabellen tonen het totaalbeeld van iedereen die in de periode 2013-2017 is gestart met jobcoaching. Daarin blijft buiten beeld hoe personen bewegen tussen de arbeidsmarktposities. Dat Wajongers gemiddeld eens in de drie jaar hun baan verliezen, betekent niet dat dit voor iedereen geldt. Er gaat veel variatie schuil achter dit gemiddelde. Dit geldt ook bij de cijfers in figuur 1: daarin zie je niet hoe vaak mensen van de ene situatie naar de andere situatie gaan. Je weet niet of iemand die eenmaal werkt zonder jobcoach dit blijft doen, of dat hij die baan daarna verliest en werkloos wordt of weer gaat werken met een jobcoach. Daarom hebben we ook de individuele patronen achter dit totaalbeeld onderzocht.

Binnen de groep mensen die werkt met een jobcoach zijn vier duidelijk verschillende arbeidsmarktpatronen waarneembaar. Deze vier groepen zijn min of meer even groot. De groepen zijn zichtbaar bij zowel Wajongers als de WGA'ers. In sommige groepen zijn de Wajongers oververtegenwoordigd, in andere juist de WGA'ers.

Groep 1: Vrij snel zonder jobcoach aan het werk

Deze groep bestaat uit personen die binnen drie jaar (en de meeste een stuk sneller) zonder jobcoach werkten. Ruim driekwart is na een periode van werk met jobcoach direct doorgestroomd naar werk zonder jobcoach; de rest was een korte periode zonder werk voordat zij zonder jobcoach weer aan het werk gingen. 90% van de totale tijd dat we deze mensen konden observeren, waren ze aan het werk.

WGA'ers gaan vaker dan Wajongers vrij snel zonder jobcoach aan het werk: 19% van de Wajongers en 41% van de WGA'ers valt in deze groep. Deze groep krijgt vaker dan gemiddeld een vast contract en wisselt minder vaak van baan. Ze hebben een hoger uurloon en werken meer uren per week. De lonen stijgen echter niet sneller dan gemiddeld en de gewerkte uren nemen niet sneller toe. Deze groep is vaak in een relatief licht regime gestart.

Groep 2: Langdurige jobcoaching

Deze groep bestaat uit personen die ook na drie jaar¹⁰ nog met een jobcoach werken. 89% van de totale tijd dat we deze mensen konden observeren, waren ze aan het werk. Bijna de helft van deze groep heeft te maken gehad met een (korte) periode zonder werk (30%) en/of pogingen om te werken zonder jobcoach (16%).

Wajongers hebben een grotere kans dan WGA'ers om langdurig aan het werk te blijven met een jobcoach: 24% van de Wajongers en 9% van de WGA'ers valt in deze groep. De Wajongers in deze groep zijn minder vaak van baan gewisseld dan gemiddeld, werken iets meer uren per week en hebben een lager uurloon dan gemiddeld. Ook voor de WGA'ers in deze groep geldt dat het uurloon minder hard stijgt dan gemiddeld.

Groep 3: Eindigt zonder werk

Deze groep bestaat uit mensen die binnen twee jaar hun baan verloren en daarna geen nieuw werk vonden. Het overgrote deel verliest het werk direct na de baan waarin hij werkte met een jobcoach, soms al vanuit de proefplaatsing. 17% heeft eerst nog een tijdje zonder jobcoach gewerkt, voordat zij voor langere tijd werkloos raakten. Een enkeling vond wel opnieuw werk (meestal wederom met een jobcoach), maar verloor ook dat weer. Van

10

Of zo lang als we ze konden volgen in de databestanden, maar ten minste twee jaar.

de totale tijd dat we deze mensen konden observeren, waren ze slechts 20% van de tijd aan het werk. In de tijd dat ze werkten wisselden ze bovendien vaker van baan dan gemiddeld.

Wajongers en WGA'ers hebben ongeveer evenveel kans om tot deze groep te behoren: 29% van de Wajongers en 32% van de WGA'ers vallen in deze groep. Relatief veel vrouwen vallen in deze categorie (36% van de vrouwen en 30% van de mannen). Het merendeel van deze groep is gestart in een intensiever begeleidingsregime dan gemiddeld.

Groep 4: Wisselaars

De groep 'wisselaars' bestaat uit personen die meerdere keren van arbeidsmarktsituatie veranderen en relatief korte tijd in een bepaalde situatie verkeren. Na de eerste periode met jobcoaching, wordt men bijvoorbeeld werkloos om daarna weer opnieuw te gaan werken met een jobcoach, waarna een periode met werk zonder jobcoach volgt. Dit kan in allerlei verschillende volgordes voorkomen. Van de totale tijd dat we deze mensen konden observeren, waren ze 59% van de tijd aan het werk. Deze groep wisselt vaker dan gemiddeld van baan, gemiddeld eens per jaar.

Wajongers hebben een grotere kans dan WGA'ers om in deze groep terecht te komen: 28% van de Wajongers en 18% van de WGA'ers. Qua persoonskenmerken wijkt deze groep nauwelijks af van het gemiddelde en ook qua intensiteit van de begeleiding bij de start zit deze groep rond het gemiddelde. Het reële uurloon stijgt voor zowel de Wajong-groep als de WGA-groep ongeveer even hard als gemiddeld. Het aantal gewerkte uren blijft, op momenten dat men werk heeft, voor beide groepen vrijwel constant (net als in de totale groep). De intensiteit van de begeleiding door de jobcoach neemt in deze groep minder hard af dan gemiddeld.

Verschillen tussen de groepen

WGA'ers hebben een grotere kans dan Wajongers om vrij snel zonder jobcoach aan het werk te gaan. Wajongers hebben juist een grotere kans dan WGA'ers om langdurig aan het werk te blijven met een jobcoach of om veelvuldig te wisselen tussen werk met/zonder jobcoach en periodes zonder werk. Wajongers en WGA'ers hebben ongeveer even grote kans om vrij snel het werk te verliezen en daarna lange tijd zonder werk te blijven.

De vier waargenomen groepen verschillen opvallend weinig van elkaar in basale persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht of arbeidsongeschiktheidspercentage. Er zitten iets meer mannen in de groep die vrij snel zonder jobcoach gaat werken en iets meer vrouwen in de groep die vrij snel het werk verliest en daarna zonder werk blijft, maar de verschillen zijn klein. Qua type beperking is er slechts één substantieel verschil waarneembaar tussen de groepen: mensen met een verstandelijke beperking blijven vaker langdurig werken met een jobcoach.

Het kenmerkende verschil tussen de groepen zit waarschijnlijk meer in 'zachtere' factoren¹¹ die niet worden gevangen met leeftijd, geslacht, arbeidsongeschiktheidspercentage en diagnose. Dat deze verschillen deels vooraf worden herkend door de UWV-professionals blijkt uit de verschillen tussen de begeleidingsregimes. De groep die vrij snel zonder jobcoach werkt, is vaak in een relatief licht regime gestart en de groep die eindigt zonder werk in een relatief zwaar regime (zie tabel 2).

11

Zie ook Regioplan (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam.

Tabel 2 Begeleidingsregimes van de Wajongers in de vier subgroepen

	Vrij snel zonder jobcoach aan het werk	Langdurige jobcoaching	Wisselaars	Eindigt zonder werk	Totaal
Regime bij start jobcoaching					
Zeer licht	12%*	6%	7%	4%*	7%
Licht	35%*	24%	26%	19%*	25%
Midden	47%*	58%	57%	62%*	57%
Intensief	6%*	11%	10%	15%*	11%

* Statistisch significante afwijking van het gemiddelde, bij een betrouwbaarheidsinterval van 95%.

Vervolgonderzoek

Dit onderzoek bevestigt dat ook mensen die aan het werk gaan met ondersteuning door een jobcoach vaak niet duurzaam aan het werk blijven, maar dat zeker ongeveer de helft veelvuldige baanwisselingen en -beëindigingen meemaakt, die ook voor een grote groep tot uitval leidt. In 2018 is UWV al gestart met het nieuwe dienstverleningsmodel Wajong waarin meer aandacht is voor de duurzaamheid van werk. Onderdeel daarvan is bijvoorbeeld dat UWV Wajongers met een tijdelijk contract actief monitort en contact met hen opneemt als het contract bijna afloopt, zodat UWV hen kan ondersteunen bij een eventuele contractverlenging of wanneer het contract wordt beëindigd. Wat er precies achter de veelvuldige baanwisselingen en uitval ligt, is in het voorliggende onderzoek niet aan de orde gekomen. Binnen het kennisprogramma Onbeperkt aan het Werk zullen we vervolgonderzoek richten op de vraag of (andere elementen van) dienstverlening en/of ondersteuning nog verder of beter kunnen bijdragen om uitval bij (dreigende) baanwisselingen en -beëindigingen te voorkomen.

Colofon

Uitgave

UWV Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Marloes.degraaf@uwv.nl

Auteurs

Marloes de Graaf-Zijl (UWV)

Paul de Hek (SEOR)

Arie-Jan van der Toorn (SEOR)

Elisa de Vleeschouwer (SEOR)

Volg ons



© UWV 2019

Bronvermelding is verplicht. De informatie in het UWV Kennisverslag (UKV) is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

De kennispublishings van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

verder professionaliseren van de dienstverlening

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

financiële aspecten van de sociale zekerheid

