

Deel arbeidsbeperkten duurzaam aan het werk met hulp van jobcoach

Jobcoaches begeleiden mensen met een arbeidsbeperking bij het invullen van een baan. De bedoeling is dat dit de arbeidsparticipatie verhoogt van mensen met een arbeidsbeperking en hen duurzamer aan het werk houdt. Hoe vergaat het mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt nadat ze hulp hebben gekregen van een jobcoach?

IN HET KORT

- Ruim de helft van de mensen die jobcoachbegeleiding kregen werkt na drie jaar nog steeds.
- Een kleine meerderheid daarvan heeft niet langer een jobcoach nodig.
- Vroegsignalering van baanbeëindigingen of verbreding van de taken van jobcoaches kan de duurzaamheid van werk vergroten.

MARLOES DE GRAAF-ZIJL

Senior kennisadviseur bij het UWV

PAUL DE HEK

Senior onderzoeker bij SEOR

ARIE-JAN VAN DER TOORN

Junior onderzoeker bij SEOR

ELISA DE VLEESCHOUWER

Junior onderzoeker bij SEOR

Een jobcoach is iemand die mensen met een 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 persoon met arbeidsbeperking 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 tijdens het werk en het begeleiden in de thuissituatie. 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 zo veel mogelijk overbodig te maken.

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) heeft de wettelijke taak om jobcoaching te verstrekken aan mensen met een structureel functionele beperking. UWV bepaalt of er sprake is van zo'n beperking en of het noodzakelijk is om een jobcoach in te zetten. Als die noodzaak bij iemand is vastgesteld, en hij vindt een baan (al dan niet met behulp van een re-integratiedeskundige), dan kan hij, of zijn werkgever, bij UWV jobcoaching aan-

vragen. Als de werkgever subsidie aanvraagt om zelf de jobcoaching te regelen, dan heet dit interne jobcoaching. Als werknemers de jobcoaching aanvragen, dan heet dit externe jobcoaching. Externe jobcoaching wordt verstrekt door een erkende jobcoachorganisatie. Ook gemeenten kunnen jobcoaching aanbieden aan hun klanten, maar jobcoaching door gemeenten valt buiten het bestek van dit artikel.

Tussen 2013 en 2017 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze vanuit UWV begeleiding van een jobcoach kregen, waarvan een op de tien interne jobcoaching door de werkgever betrof. Van de totale groep heeft 95 procent een uitkering voor de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajonguitkering) en 5 procent een uitkering voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA-uitkering). Wajongers die met een jobcoach werken, hebben vaak een verstandelijke beperking, een psychische aandoening of een autismespectrumstoornis; WGA'ers hebben vooral lichamelijke of psychische aandoeningen. Zij zijn gemiddeld ouder dan Wajongers en hebben per definitie gewerkt voordat ze in de uitkering terechtkwamen (in verband met de referentie-eis van deze werknemersverzekering). Wajongers hebben hun beperking voor hun achttiende verjaardag gekregen en hebben vaak nog geen of weinig werkervaring voordat ze met een jobcoach in zee gaan.

Het is lastig om de effecten van jobcoaches te evalueren. Er is namelijk geen controlegroep waarmee we deze groep kunnen vergelijken. Jobcoaching is een recht voor iedereen met een structureel functionele beperking en een gerandomiseerd experiment met wel/geen jobcoaching is in Nederland om die reden wettelijk niet toegestaan. Het betreft hier bovendien een zeer specifieke groep werknemers, met een lage kans op werk, die zich niet laat vergelijken met andere werknemers. Deze werknemers hebben allemaal een structureel functionele beperking. Een arbeidsdeskundige heeft ingeschat dat jobcoaching noodzakelijk is om hen te laten participeren op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat ze zonder jobcoach niet in een reguliere functie kunnen functioneren.

Om een eerste indruk te krijgen van het effect van jobcoaches, analyseren we in dit artikel beschrijvende statistieken over hoe het werknemers met jobcoach vergaat. De cijfers kunnen niet een-op-een geïnterpreteerd worden in termen van effectiviteit.

Dit artikel is gebaseerd op De Hek et al. (2019)

Data

Om te achterhalen hoe het mensen op de arbeidsmarkt vergaat die met een jobcoach werken of gewerkt hebben, hebben we gegevens uit het jobcoachportaal van UWV gekoppeld aan uitkeringsgegevens en gegevens uit de polisadministratie van UWV. De polisadministratie bevat informatie over alle werkenden in Nederland, onder andere over hun loon, gewerkte uren en type arbeidscontract. In deze bestanden hebben we alle Wajongers en WGA'ers gevolgd die tussen 2013 en 2017 zijn begonnen met werk waarbij ze werden begeleid door een jobcoach. Zo konden we per maand na de start van de jobcoaching vaststellen of ze werkten, of ze nog steeds gebruik maakten van een jobcoach, tegen welk loon ze werkten, op welk type contract en voor hoeveel uur.

Arbeidsparticipatie

Drie jaar na de start van de jobcoaching is ruim zestig procent van de Wajongers aan het werk, van wie de helft niet langer gebruik maakt van een jobcoach (figuur 1a). Van de

WGA'ers heeft vijftig procent drie jaar na de start van de jobcoaching werk, van wie twee derde niet langer een jobcoach nodig heeft (figuur 1b). De figuur toont per maand na de start van jobcoaching het percentage mensen dat een proefplaatsing heeft, werkt met een jobcoach, werkt zonder jobcoach of geen werk heeft. Op tijdstip 0 (=start jobcoaching) heeft 57 procent van de Wajongers een proefplaatsing (dat wil zeggen werk met behoud van uitkering), en werkt 43 procent met een jobcoach in een reguliere betaalde baan. Naarmate de tijd voortschrijdt, neemt het aandeel dat werkt met een proefplaatsing af. Dat er toch nog mensen met een proefplaatsing zijn op latere momenten, komt doordat mensen na het verlies van een baan opnieuw een proefplaatsing (bij een andere werkgever) kunnen krijgen.

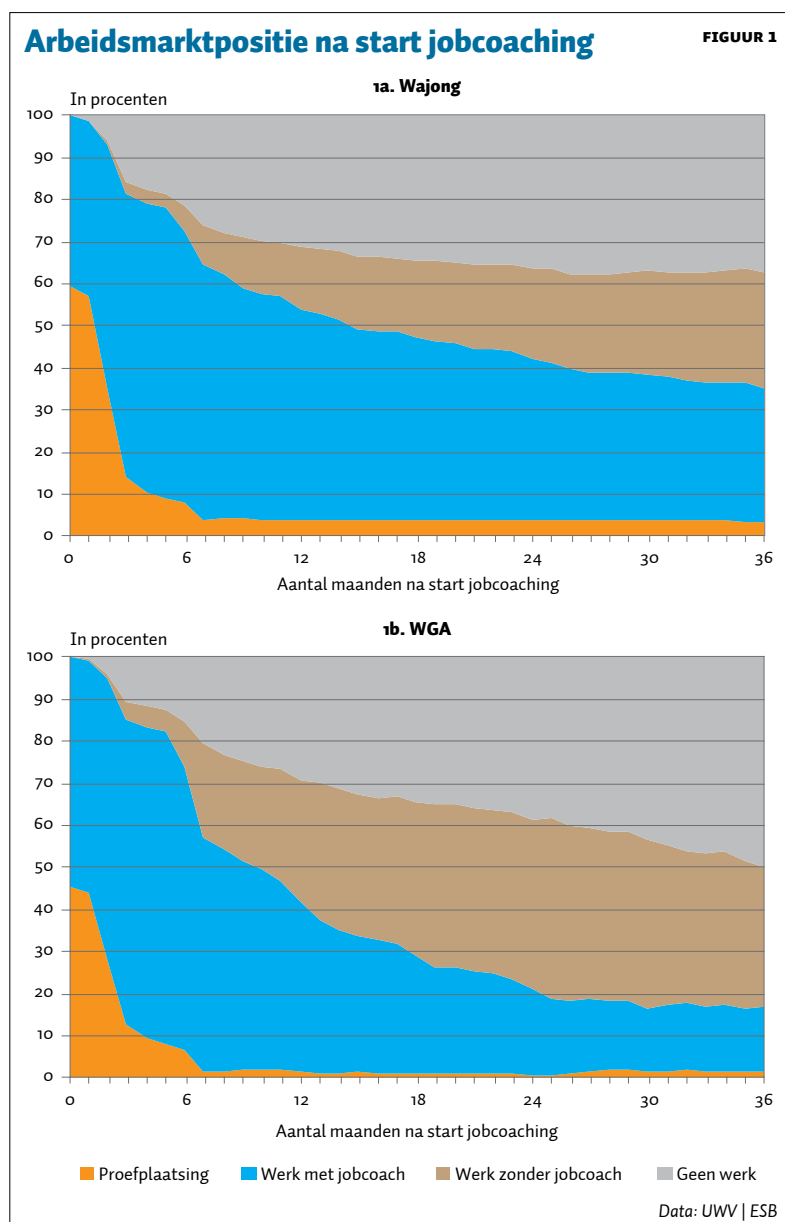
Bij beide groepen neemt het aandeel mensen dat werkt in een reguliere baan met een jobcoach in de eerste maanden na de start toe en daarna af. Dat laatste wordt veroorzaakt doordat het aandeel mensen toeneemt dat geen werk heeft, evenals het aandeel mensen dat werkt zonder jobcoach. Onder WGA'ers is het aantal proefplaatsingen kleiner dan bij de Wajong, werken minder mensen drie jaar na de start van het traject nog met een jobcoach en is het aandeel mensen zonder werk na drie jaar groter.

Uren en lonen

Bij het begin van een baan werken WGA'ers ongeveer 22 uur en Wajongers ongeveer 25 uur per week, en dit blijft gelijk in de jaren daarna (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 het begin van de jobcoaching een gemiddeld uurloon van 11,67 euro, Wajongers 6,68 euro. Na drie jaar is het gemiddelde uurloon van een werkende WGA'er 15,00 euro en van een Wajonger 9,25 euro. Wellicht 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 daarvoor gecorrigeerd. De geobserveerde loonstijging wordt dus niet veroorzaakt doordat vooral de meest productieve mensen aan het werk blijven.

Contracten en baanwisselingen

Naarmate de tijd voortschrijdt, krijgen zowel Wajongers als WGA'ers vaker een vast contract (figuur 2). Mensen met interne jobcoaching krijgen sneller een vast contract dan mensen met externe jobcoaching. Vooral rond twee jaar na de start van jobcoaching stijgt het aandeel vaste contracten. Dit is een logisch moment, aangezien werkgevers vanwege de Wet werk en zekerheid na twee jaar verplicht zijn om een vast contract te geven, of het dienstverband te beëindigen. Desondanks heeft nog steeds een minderheid na drie jaar een vast contract: 37 procent van de werkende Wajongers en 45 procent van de werkende WGA'ers. De rest van degenen die na drie jaar nog werken, heeft een nieuw tijdelijk contract gekregen, bij een andere werkgever. Baanbeëindigingen en baanwisselingen komen dus, ook bij deze kwetsbare doelgroep, regelmatig voor. 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 heeft daarna direct een andere baan,



ruim een derde vindt werk na een periode van gemiddeld vijf à zes maanden werkloosheid. Ongeveer een kwart vindt geen nieuwe baan.

Vervolgonderzoek

Baanbeëindigingen en baanwisselingen komen bij Wajongers en WGA'ers die begeleid worden door een jobcoach dus regelmatig voor. Driekwart slaagt erin om dan een nieuwe baan te vinden, vaak na enige tijd zonder werk te zijn geweest. Vervolgonderzoek is nodig om te bepalen hoe de groep die duurzaam aan het werk blijft groter kan worden en hoe de overgangen bij baanbeëindiging soepeler kunnen verlopen. Twee relevante punten om uit te zoeken zijn voorspellende factoren voor baanbeëindiging en de meerwaarde van geïntegreerde jobcoaching en re-integratiedienstverlening. 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. UWV kan hen dan ondersteunen bij een eventuele contractverlenging of wanneer het contract wordt beëindigd. Vervolgonderzoek naar voorspellende factoren voor baanbeëindiging, bijvoorbeeld in de logboeken van de jobcoaches, moet extra aanknopingspunten opleveren voor UWV om contact op te nemen met de betreffende werknemer. Tevens is het de moeite waard om te onderzoeken of het verbreden van de taken van de jobcoach rondom dreigende baanbeëindigingen verbeteringen oplevert qua werkzekerheid voor deze groep. Jobcoaching zoals die nu door UWV wordt gefinancierd verschilt in dit opzicht van *supported employment* zoals dat internationaal gebruikelijk is en waarvan de effectiviteit in gerandomiseerde experimenten is aangetoond (zie bijvoorbeeld Schaafsma et al. (2015)). Juist rondom de baanbeëindigingen, waarvan we eerder in dit artikel constateerden dat ze vaak optreden, heeft de jobcoach in de UWV-setting geen rol. De reden daarvoor ligt in de wettelijke grondslag. Jobcoaching is een voorziening en kan daarmee in rechte door de klant worden afgedwongen; dit geldt niet voor re-integratiedienstverlening, en daarom is er een knip tussen beide. Daarom moeten we eerst in beeld brengen welke randvoorwaarden nodig zijn om de meerwaarde van *supported employment* boven gescheiden jobcoaching en re-integratiedienstverlening te kunnen onderzoeken.

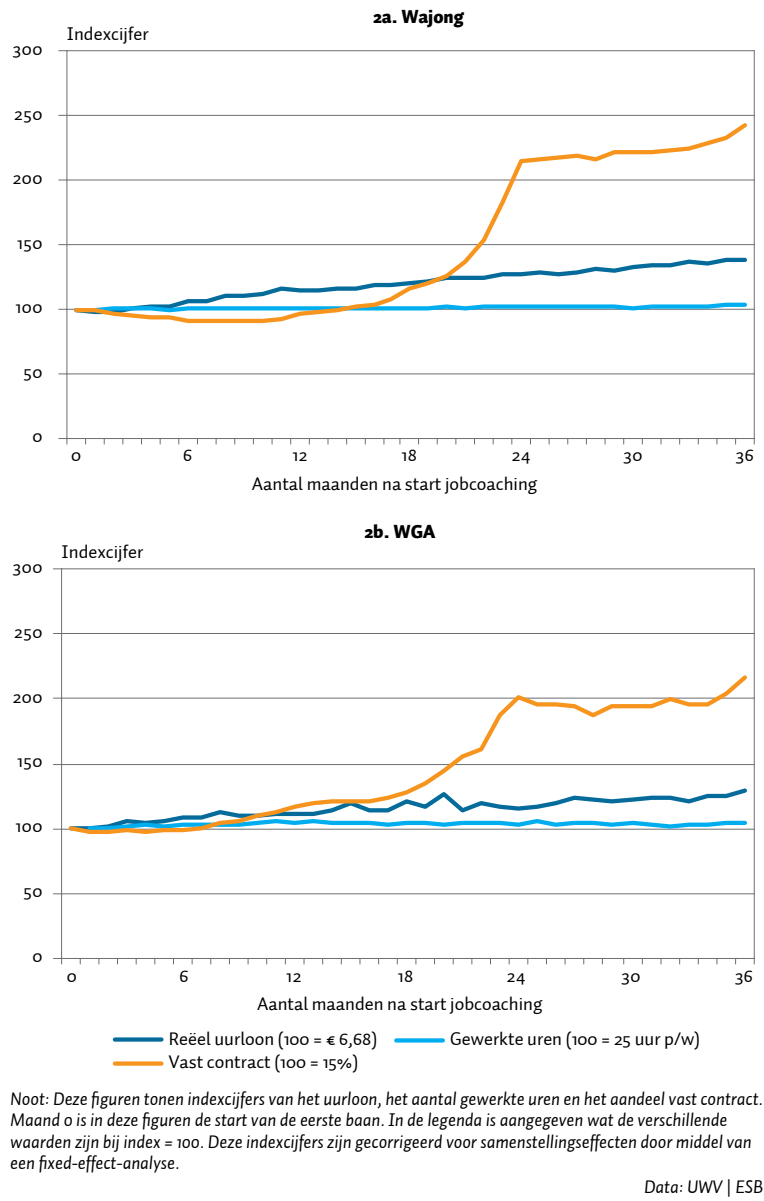
Conclusie

Ruim de helft van de mensen die vanuit UWV jobcoachbegeleiding krijgen, werkt na drie jaar nog steeds (of weer). Een kleine meerderheid van hen maakt niet langer gebruik van een jobcoach. Als mensen erin slagen om aan het werk te blijven, dan neemt hun reële loon in de loop van de tijd toe, maar het aantal gewerkte uren niet. Het aandeel vaste contracten neemt ook toe, maar de meeste mensen blijven aangewezen op een tijdelijk contract.

Deze resultaten lijken zeker niet slecht, gegeven dat dit een groep betreft waarvan arbeidsdeskundigen hebben vastgesteld dat ze het zonder begeleiding waarschijnlijk niet zouden redden op de reguliere arbeidsmarkt. Doordat er geen sprake is van een controlegroep, kunnen deze resul-

Uurloon en aandeel vast contract neemt toe, aantal gewerkte uren blijft stabiel

FIGUUR 2



taten echter niet in termen van netto-effectiviteit geïnterpreteerd worden.

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat baanbeëindigingen en baanwisselingen in deze groep regelmatig voorkomen. Gemiddeld verliezen deze mensen meer dan eens in de drie jaar hun baan. Slechts een derde slaagt er op dat moment in om direct door te stromen naar een andere baan, ruim een derde lukt dat pas na een periode van gemiddeld vijf à zes maanden werkloosheid en de rest vindt helemaal geen nieuwe baan. Dieper inzoomen op wat er speelt omtrent die baanbeëindigingen verdient daarom aanbeveling.

Literatuur

Hek, P. de, A.-J. van der Toorn en E. de Vleeschouwer (2019) *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. SEOR Rapport.

Schaafsma, F., H. Michon, Y. Suijkerbuijk et al. (2015) *Kennisynthese arbeid en ernstige psychische aandoeningen*, juni. VUMC, EMGO, Trimbos. Te vinden op www.trimbos.nl.