

Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching

Samenvatting



Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching

Colofon

Opdrachtgever en financier
ZonMw

Projectleiding
Harry Michon en Hans Kroon

Auteurs
Aniek de Lange, Harry Michon, Nicole van Erp, Hans Kroon

Met medewerking van
Harry van Haastrecht, Lex Hulsbosch, Monique Noordoven

Stuurgroep
Harm Akkermans, Richard Brenkman, Theo Duijker, Janneke Oude Alink (voorzitter),
Natasja Saleminck

Productie
Martin Fraterman

Project-assistentie
Freeke Perdok

Met dank aan
Alle deelnemende jobcoaches

Vormgeving en productie
Canon Nederland N.V.

Beeld
www.gettyimages.nl

Personen afgebeeld op de omslag van deze uitgave zijn modellen en hebben geen relatie tot het onderwerp van deze uitgave of ieder onderwerp binnen het onderzoeksdomein van het Trimbos-instituut.

Het gehele rapport is gratis te downloaden via www.trimbos.nl/webwinkel met artikelnummer **AF1834**

Trimbos-instituut
Da Costakade 45
Postbus 725 3500 AS Utrecht
T: 030 297 11 00

© 2020, Trimbos-instituut, Utrecht. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande toestemming van het Trimbos-instituut.

Samenvatting

Mensen met psychische aandoeningen en klachten hebben gemiddeld genomen meer moeite om zich staande te houden op de arbeidsmarkt dan andere groepen. Voor kwetsbare jongeren is het vaak extra moeilijk om op de arbeidsmarkt te participeren. Jobcoaching is een manier om hen te ondersteunen bij het aan de slag gaan en blijven in een reguliere functie bij een werkgever. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 wordt deze voorziening niet meer alleen door het UWV, maar ook door gemeenten beschikbaar gesteld. Er is veel op praktijkervaringen gebaseerde evidentie voor het belang en de effectiviteit van jobcoaching na plaatsing. Tegelijkertijd ontbreekt het nog aan het nodige wetenschappelijke onderzoek. In dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe kenmerkt zich goede jobcoaching in theorie?
2. Welke kenmerken hebben jobcoaching-trajecten voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden in de praktijk?
3. Wat is de (ervaren) impact van deze jobcoaching-trajecten op duurzaam werken?
4. Welke kenmerken van deze jobcoaching hangen samen met duurzaam werken?

Doelgroep

Jobcoaches konden met één of meerdere werknemers - die zij begeleiden bij het behoud van werk - aan het onderzoek meedoen. De doelgroep van werknemers bestond uit jonge werkenden (18 t/m 35 jaar) die recent betaald werk hebben in een reguliere omgeving of in een proefplaatsing zitten, professionele jobcoaching ontvangen en kampen met psychische klachten. De voorkeur lag bij trajecten waarbij de werknemer recent – maximaal 3 maanden geleden – was gestart met een baan. Aangezien dit onvoldoende trajecten opleverde, zijn gaandeweg het onderzoek de criteria verbreed, waardoor ook oudere werknemers (> 35 jaar) en werknemers die al langere tijd werkzaam waren in hun huidige baan mee konden doen. Een meerderheid van de deelnemende werknemers (81%) is 18 t/m 35 jaar. De helft werkte (ten tijde van de start van het onderzoek) uiterlijk een half jaar in zijn of haar huidige baan en de rest werkte er langer.

Dataverzameling

In totaal zijn 134 jobcoach-trajecten een half jaar gevolgd. 84 jobcoaches deden mee (met één of meerdere werknemers). Zowel jobcoaches als werknemers vulden aan het begin (beginmeting) en na een half jaar (eindmeting) een vragenlijst in. Tussentijds werden jobcoaches kort telefonisch geïnterviewd. Ook is er een kwalitatief verdiepend onderzoek uitgevoerd, waarbij de ervaringen van negen jonge werknemers en betrokken actoren (jobcoach, werkcontext) in kaart werden gebracht. Gedurende het onderzoek vonden er drie regionale bijeenkomsten plaats (met o.a. deelnemende jobcoaches en beleidsmedewerkers).

Kenmerken van goede jobcoaching in theorie

Op basis van verschillende documenten en een focus- en klankbordgroep met experts is een raamwerk voor goede jobcoaching tot stand gekomen, dat bestaat uit vier kernpunten:

- Maatwerk werk(plek) en ondersteuning
- Ondersteuning werkgevers bij regelingen en werkaanpassingen
- Afstemming met zorgverleners en naasten
- Focus op duurzame inzetbaarheid

Kenmerken van jobcoach-trajecten in de praktijk

Van de deelnemende werknemers is ruim de helft man (61%) en minder dan de helft vrouw (39%). Klachten in het autismespectrum komen het vaakst voor onder deelnemers (46%) en ook veel andere psychische kwetsbaarheden zijn vertegenwoordigd. De meerderheid heeft eerdere werkervaring opgedaan, alhoewel dit niet altijd in een betaalde baan was. Bij de start van het onderzoek hadden de meesten betaald regulier werk en de rest had een andere vorm van betaald werk binnen een reguliere omgeving (bijvoorbeeld een participatiebaan, een proefplaatsing). De meesten werken parttime. De helft werkte uiterlijk een half jaar in zijn of haar huidige baan en de rest werkte er langer.

Jobcoaches en werknemers vonden overwegend dat de baan goed bij hen paste. Werknemers beoordelen de aansluiting van het werk bij hun wensen met een 7,7 (beginmeting) en 7,2 (eindmeting) als rapportcijfer. Jobcoaches beoordeelden de 'match' tussen de werknemer en zijn of haar baan op uiteenlopende aspecten. Vaak was er sprake van een 'goede' of 'uitstekende' match. De match wat betreft de mentale werkbelasting is volgens jobcoaches het minst goed.

De jobcoaches steken vooral tijd in de werknemers. Het aantal begeleidingsuren per werknemer daalde significant in de loop van het halve jaar gemiddeld van 4,8 uur per maand naar 3,7 uur per maand. Een ruime meerderheid (beginmeting: 95%; eindmeting: 90%) betrof niet alleen begeleiding aan de werknemer, maar ook aan de werkgever. Het aantal begeleidingsuren per werkgever daalde gedurende de onderzoeksperiode van 1,9 uur per maand naar 1,5 uur per maand.

Begeleiding werknemer

Het bespreken van hoe om te gaan met problemen en stress, en het bespreken van de werk-privé balans komen het vaakst naar voren als thema's waarop de begeleiding aan werknemers zich richt. Ook is er veel aandacht voor het aanleren van sociale en arbeidsvaardigheden. Begeleiding bestaat bijvoorbeeld uit het helpen kennen en bewaken van grenzen, en het ondersteunen bij het bespreken hiervan met anderen zoals collega's en leidinggevenden. Ook het werken aan het zelfbeeld, het creëren van overzicht in werkzaamheden, het omgaan met een psychische kwetsbaarheid op het werk en eventuele openheid hierover worden benoemd als begeleidingsthema's. Jobcoaches stellen vragen aan werknemers om hun individuele wensen en behoeften te achterhalen en om hen te ondersteunen bij het bespreken hiervan met anderen. In meer dan de helft van de trajecten wordt een collega van de werknemer ingeschakeld. Naast het fungeren als eerste aanspreekpunt bij vragen en/of inhoudelijke ondersteuning, is dit iemand die extra ondersteuning kan bieden aan de werknemer (met behulp van tips van de jobcoach).

Begeleiding werkgever

Ondersteuning aan de werkgever is met name gericht op het bespreken hoe om te gaan met (behoefte van) de werknemer en de rol van de werkgever, leidinggevende en/of collega's hierin. Ook vindt er veelal (praktische) ondersteuning plaats rondom (administratie en informatievoorziening omtrent) regelingen voor werkgevers. Jobcoaches kunnen bijvoorbeeld helpen het overzicht te behouden rond wet- en regelgeving; wijzen op het bestaan van een geëigende regeling, en helpen toegang te krijgen tot specifieke regelingen.

(Ervaren) impact jobcoach-trajecten op duurzaam werk

De meerderheid (88%) van de deelnemende werknemers heeft na een half jaar nog steeds betaald werk¹. Bij de meesten is sprake van betaald regulier werk. Een kwart van de trajecten (23%) liet een aanwijsbare positieve ontwikkeling wat betreft duurzame inzetbaarheid zien. Het gaat dan om bijvoorbeeld een uitbreiding van werkzame uren en/of taken. Of een overstap naar ander betaald werk in een reguliere omgeving. Gemiddeld gezien zijn jobcoaches tevreden over de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid. Deelnemende werknemers zijn (heel) tevreden over hun jobcoach. De mate waarin de ondersteuning hen iets oplevert, beoordelen zij met gemiddeld een 8,2 als rapportcijfer. Ook voelen zij zich begrepen door hun jobcoach (rapportcijfer resp. 8,8; 8,5).

Om duurzame inzetbaarheid nader te onderzoeken is gebruik gemaakt van het 'Werk als Waarde' model. Centraal in dit model staat de 'capability set', waarbij het gaat om waarden die de werknemer toekent aan werk en de mogelijkheden om die waarden daadwerkelijk te realiseren. Er is aandacht voor zowel de individuele werknemer, die in staat en gemotiveerd moet zijn om te werken, als voor de werkcontext, die de mogelijkheden biedt om waardevolle taken uit te voeren. Zeven werkwaarden werden in een vragenlijst aan werknemers voorgelegd, zoals 'nieuwe dingen kunnen leren en doen' en 'voldoende inkomen hebben'. Per werknemer is een totaalscore berekend, die de mate weergeeft waarin werknemers ervaren dat de werkwaarden die ze zelf belangrijk vinden in hun huidige situatie tot uitdrukking komen.

De volgende drie werkwaarden worden het meest belangrijk gevonden: een goed inkomen verdienen, betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen, en kennis en vaardigheden ontwikkelen. Het realiseren van betekenisvolle werkcontacten lukt gemiddeld gezien het best. De discrepantie tussen het belang en het bereiken ervan is het grootst rondom het verdienen van voldoende inkomen. Bij sommige werkwaarden lukte het in vergelijking met een half jaar eerder minder goed om de werkwaarde in de praktijk te realiseren, bijvoorbeeld rondom het gebruiken en ontwikkelen van kennis en vaardigheden.

Verkenning samenhang kenmerken van jobcoaching en werk, en duurzaam werken

Duurzaam werken is een multidimensionaal begrip. Met enerzijds een 'harde' kant: Zijn werknemers nog steeds aan het werk na een half jaar? Zijn werkzame uren uitgebreid en hebben werknemers zich ontwikkeld in de aard van hun werkzaamheden? Anderzijds is er een 'zachte' kant: In hoeverre past het werk bij waarden die iemand belangrijk vindt? Het merendeel van de werknemers is gedurende het onderzoek aan het werk gebleven. Daardoor kon niet verkend worden welke factoren samenhangen met al dan niet aan het werk blijven. Wel is duurzaam werken volgens de volgende definities nader onderzocht:

¹ Een klein deel heeft geen betaald werk meer (6%) en van het resterende deel is het onbekend (6%).

- Positieve ontwikkelingen in het werk (bijvoorbeeld uitbreiding in werkzame uren, uitbreiding van werkzaamheden, ander betaald werk in een reguliere omgeving);
- Oordeel van de jobcoaches over de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid;
- De capability-scores van de werknemers, oftewel: de mate waarin werknemers ervaren dat de werkwaarden die ze zelf belangrijk vinden in hun huidige situatie tot uitdrukking komen.

Vervolgens is door middel van regressie-analyses bekeken in hoeverre kenmerken van jobcoaching samenhangen met bovenstaande definities van duurzaam werken. Uit de analyses blijkt dat de meeste onderzochte kenmerken van jobcoaching niet significant samenhangen met duurzaam werken. Twee aspecten hangen wel significant samen met duurzaam werken, en wel met duurzaam werken volgens het oordeel van de werknemer (capabilities). Hoe intensiever de begeleiding, des te hoger de mate waarin werknemers ervaren dat de werkwaarden die ze zelf belangrijk vinden in hun huidige situatie tot uitdrukking komen. Ook hangt de match tussen werknemer en werkplek volgens de jobcoach samen met duurzaam werken: hoe beter de jobcoach de match beoordeelt, des te hoger de score op duurzaam werken volgens de werknemer.

Daarnaast komen, opnieuw alleen bij duurzaam werken gedefinieerd volgens het capability-model, twee andere verbanden naar voren, die minder sterk zijn. De eerste is de klik tussen de jobcoach en de werknemer: hoe beter de klik, des te hoger de capability-score. Hetzelfde geldt voor de aansluiting van de begeleiding bij de wensen en behoeften van de werknemer, zoals beoordeeld door de werknemer. Als die aansluiting beter is, is er ook een hogere score op duurzaam werken gemeten met de capabilities vragenlijst.

Kort gezegd: Investeren in de begeleidingsrelatie en een goede aansluiting van de begeleiding bij de wensen en behoeften van de werknemer lijkt dus bevorderlijk voor duurzaam werken. De resultaten dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden, aangezien de onderzoeksgroep voor dergelijke analyses relatief klein is.

Kernboodschap onderzoek

Uit de gevolgde trajecten blijkt dat werknemers (heel) tevreden zijn over (de toegevoegde waarde van) hun jobcoach. Jobcoaches ondersteunen werknemers met maatwerk en hun inzet is voor velen van meerwaarde. Een deel van de brede groep werknemers met psychische kwetsbaarheden kampt met (flinke) problematiek op diverse levensgebieden en blijft desondanks merendeels aan het werk. Het onderzoek lijkt erop te wijzen dat het belangrijk is dat werknemers uit deze groep een beroep moeten kunnen doen op langer durende ondersteuning. Het onderzoek laat tegelijkertijd zien dat de jobcoach tijdig moet kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden en veranderende begeleidingsbehoeften. Zo blijft aandacht voor een goede match tussen de werknemer en de werkplek van belang, ook als een werknemer reeds langer op dezelfde plek werkt. De jobcoach moet oog blijven houden voor vragen als: kan de werknemer (nog steeds) de voor hem/haar belangrijke waarden realiseren? Hetzelfde geldt voor duurzame inzetbaarheid, waarbij er aandacht dient te zijn voor zelfmanagementstrategieën van de werknemer, doorgroeimogelijkheden en eventuele continuïteit van ondersteuning op de werkplek (bijvoorbeeld door iemand binnen de organisatie).

