



Conclusies

# Meer rust in het bestaan: begeleiding bij groeiende bestaansonzekerheid van mensen met een arbeidsbeperking

Marian van der Klein  
Nadia Buiten  
Monique Stavenuiter

Conclusies

# Meer rust in het bestaan: begeleiding bij groeiende bestaansonzekerheid van mensen met een arbeidsbeperking

Auteurs

Marian van der Klein

Nadia Buiten

Monique Stavenuiter

met medewerking van Saskia Andriessen

Utrecht, maart 2024

# Aanleiding van het onderzoek

Mensen met een arbeidsbeperking krijgen sinds 2015 steeds vaker te maken met onrust in hun bestaan: sociale, financiële en juridische onrust. Sinds 2015 is er landelijk naast de 'oude', ook een 'nieuwe' Wajong van kracht – beide worden uitgevoerd door het UWV. Wsw-indicaties – die vroeger toegang gaven tot betaalde arbeid in sociale werkplaatsen - worden sinds 2015 niet meer uitgedeeld, maar bestaan nog wel voor de oudere groep. De Participatiewet – waar veel jongeren met een arbeidsbeperking nu in terecht komen - heeft z'n eigen gemeentelijke logica's met klantmanagers, participatiecoaches en toeleiding naar regulier werk. (Factsheet Participatiewet, ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid: [Factsheet voor gemeenten \(overheid.nl\)](#))

Deze veranderingen zijn – hoe goed bedoeld ook - voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking en hun naasten nauwelijks te volgen. Daarnaast zorgen ze voor veel onzekerheid en stress; de verwachtingen waarmee men opgroeide, worden doorkruist. Mensen in Nederland streven in z'n algemeenheid naar vastigheid in werk en inkomen (Van der Klein et al., 2016); voor mensen met een arbeidsbeperking is dit streven nog veel belangrijker. Zij kunnen weinig bestaansonzekerheid dragen en hebben veel energie nodig voor het dagelijks leven.

## Onderzoeksvragen

Het Verwey-Jonker Instituut heeft tussen 2021 en 2024 met financiering van Instituut Gak onderzocht welke bronnen van rust en onrust mensen met een arbeidsbeperking ervaren. Meer in het bijzonder ging het om de ervaringen van mensen die vóór 2015 in aanmerking kwamen voor werk in een Sociale Werkplaats of een SW-bedrijf. Wat is hun beleving van de huidige situatie en van de ontwikkelingen van de afgelopen 15 jaar? Wat zijn hun wensen en

behoefte aan begeleiding en hoe kunnen zij adequaat worden ondersteund bij het omgaan met de (consequenties van) groeiende sociale en economische onzekerheid? Het Verwey-Jonker Instituut keek daarbij naar de rol van professionals, werkgevers, UWV en gemeente; en naar de rol van informele steunnetwerken. Hoewel die informele netwerken bij mensen met een arbeidsbeperking vaak niet groot zijn, zijn ze wel belangrijk voor de rust in het bestaan. Het betreft een kwalitatief onderzoek waarin aandacht is voor ervaringen rond werk, welzijn, veerkracht en financiën. [Deze video](#) vat het onderzoek samen.

## Drie veelzeggende publicaties

We publiceerden drie publicaties op basis van drie verschillende methoden:

- Literatuurstudie: over de groep, de veranderingen en wat er belangrijk is in begeleiding.
- Klantreizen: op basis van interviews met mensen met een arbeidsbeperking.
- Dilemma's voor professionals: op basis van gesprekken met begeleidende professionals.

Op de eerste twee publicaties gaan we hier kort in. Voor informatie over de derde publicatie zie verderop in deze samenvatting onder het kopje *Dilemma's en tips voor begeleidende professionals*.

Eind 2021 verscheen de literatuurstudie van dit onderzoek: *Werkonzekerheid van mensen met een arbeidshandicap Een literatuurstudie over het verbeteren van begeleiding en welbevinden* (Stavenuiter et al., 2021) - Verwey-Jonker Instituut. De literatuurstudie leerde ons hoe belangrijk begeleiding is voor mensen met beperkingen en dat het laatste decennium dat belang alleen maar is toegenomen. Juist omdat de onzekerheden zich opstapelen en zich vaak ook doen gelden in andere domeinen van het leven naast werk. De groeiende onrust leidt

in vele gevallen tot stress en stress is slecht voor de gezondheid. Sombereheid of een kort lontje door stress heeft ook gevolgen in de familiekring of in de context van dagbesteding. Begeleiders kunnen in dit geval veel betekenen. In de begeleidingsarrangementen is de afgelopen tijd evenwel veel veranderd. Sinds 2007 zijn steeds meer mensen met een arbeidsbeperking voor begeleiding afhankelijk van de Wmo, al dan niet naast ondersteuning via de WLZ, de Participatiewet, of UWV. Via de Wmo is vaak minder intensieve begeleiding mogelijk dan via de andere kanalen.

In 2023 verscheen de tweede publicatie op basis van 22 interviews en twee groepsgesprekken over ervaringen, beleving en behoeften: *Bestaansonzekerheid en begeleiding van mensen die vanwege een arbeidshandicap niet volledig kunnen werken Klantreizen op basis van ervaringen, beleving en behoeften* (Van der Klein et al., 2023) - Verwey-Jonker Instituut.

Daarin komen de mensen zelf aan het woord. De ervaringen van (niet hun echte namen) Esther (22), Simon (26), Linda (31), Dianne (32), Wouter (32), Bert (36), Karin (51), Julia (55), Johan (69) zijn veelzeggend. Ze vertelden over belangrijke momenten in hun leven en de steun die ze daarbij wel of niet kregen. De respondentengroep voor dit klantreisonderzoek was groter: we spraken ouderen en jongeren met én zonder Wsw-indicatie uit het hele land. Zij hadden verschillende, vaak meerdere fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen en maakten gebruik van verschillende begeleidingstrajecten. Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaker dan andere groepen te maken met een hoge mate van werkonzekerheid. Hieronder bespreken we kort wat werk in hun leven betekent.

## Werk-wensen van mensen met een arbeidsbeperking

De geïnterviewden in dit onderzoek voelen zich zonder uitzondering gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Ze willen wel graag betaald werken, maar dat lukt bijna nooit zo, dat er voldoende inkomen uit te halen is, en zelden lukt het

zonder begeleiding. Sommigen hebben professionele begeleiding (gehad) bij het zoeken naar werk, zoals een jobcoach of een betrokken klantmanager. Anderen moeten het zelf uitzoeken of krijgen hulp van familie. Sommigen werken via de Banenafpraak (zie de Literatuurstudie van Stavenuiter et al., 2021), anderen werken vrijwillig tegen een vrijwilligersvergoeding. Een enkeling, meestal uit de oudere generatie, heeft werk in een sociale werkplaats (gehad). Een aantal mensen geeft na een baan of een periode van dagbesteding, de voorkeur aan even niets. Hun leven is zo hectisch na bijvoorbeeld schulden of een echtscheiding dat ze behoefte hebben aan rust op alle fronten. Zij ontvangen een uitkering via de Wajong of via de Participatiewet.

Mensen met een arbeidsbeperking verlangen naar passend werk. Passend bij de competenties en vaardigheden die iemand heeft, maar ook passend bij het aantal uren dat iemand redelijkerwijs kan werken. Soms is dit maximaal tussen de 2 en 15 uur per week. Daarnaast betekent *passend in dit kader* ook werk dat erkenning biedt, en redelijke arbeidsvoorwaarden; én ruimte voor loopbaanperspectief en identiteitsontwikkeling. Gelijk loon voor gelijke arbeid is een belangrijk principe voor mensen met een arbeidsbeperking, die zich vaak onderbetaald voelen. Werk moet passen bij eventuele mantelzorgtaken die mensen met beperkingen op zich nemen en er moet tijd blijven voor hobby's en sociale contacten. Anders verschaalt het leven en ligt isolement op de loer. Met passend werk in alle opzichten, komt er meer rust en zelfvertrouwen in het bestaan van mensen met een arbeidsbeperking.

## Andere bronnen van rust en onrust: begeleiding, brieven en financiën

Naast passend werk noemen ook bijna alle respondenten het belang van regelmatig en voldoende inkomsten. Regelmatigheid op het financiële vlak, is een bron van rust. Het geeft ook de mogelijkheid om het uitgavenpatroon en budget voor hobby's in te schatten. Het achteraf verrekenen van loon (UWV) of toeslagen (belasting) is een bron van onrust. Het maakt overzicht over de

eigen financiën voor mensen met een arbeidsbeperking nodeloos ingewikkeld. Meer dan eens raken mensen in paniek van de slecht leesbare beschikkingen en brieven van instanties. Ze moeten dan weer gerustgesteld worden. Veel mensen die wij spraken hadden schulden gehad of zaten er nog middenin. Slechts een enkeling was administratief zo vaardig dat eigen regie over financiën – los van begeleiding of een helpende hand in de familie – mogelijk werd.

Andere bronnen van rust en onrust hebben te maken met begeleiding en ondersteuningsnetwerken. De combinatie van formele ondersteuning door professionals en informele ondersteuning door een netwerk van familie en soms vrienden en kennissen, kan goed en minder goed verlopen. Betrouwbaarheid, continuïteit en ruimte voor individualiteit en gelijkwaardigheid in deze sociale relaties zijn van belang in het bestaan van de groep mensen die wij spraken. Wat betreft de begeleiding van professionele kant: vaste, vertrouwde contactpersonen waarmee het klikt, kunnen veel onrust voorkomen. Te veel contactpersonen zorgen vaak voor onrust. Mensen met een arbeidsbeperking willen – net als andere mensen - serieus genomen worden. Eigen inbreng en praktische hulp zijn even belangrijk. Alleen praten wordt over het algemeen als te weinig ondersteunend ervaren. Alles in de samenleving gaat via taal, ook de hulpverlening. Dat is niet altijd even behulpzaam voor het leven en de bestaanszekerheid van deze groep mensen.

Van informele en formele ondersteuners is het bij groeiende bestaanszekerheid belangrijk dat zij vertrouwen geven dat het goed komt. Mensen die voorheen een Wsw-indicatie kregen/zouden krijgen, of recht hadden/zouden hebben gehad op een Wajong-uitkering ervaren de wereld waarin wij leven als complex. Ze hebben vaak met veel instanties te maken. Dan is het goed om te weten dat je er niet alleen voor staat en dat er hulp is als je het even niet meer weet of in de stress schiet. Dat geeft rust.

## Dilemma's en tips voor begeleidende professionals

Professionals ondersteunen elke dag hun cliënten bij het zoeken naar werk, bij activering, bij alledaagse woonproblemen en bij het aanvragen van voorzieningen. Meer dan eens voelen cliënt en professional zich samen machteloos staan ten opzichte van grotere instituten, wetten en regels. Maar vaak is er ook discretionaire ruimte, dat wil zeggen ruimte binnen de uitvoeringspraktijk, om binnen de wettelijke kaders een eigen invulling te geven aan een oplossing, die op maat is van de professional en de cliënt.

Wmo-consulenten, SW-begeleiders, klantmanagers binnen de Participatiewet, Participatieondersteuners vanuit de GGZ, beleidsmedewerkers uitvoering sociaal domein, leden van Wijkteams, schuldhulpverleners, woonbegeleiders, en medewerkers van het sociaal en welzijnswerk werken graag op maat. Maar de professionals werken ook in verschillende contexten – met verschillende protocollen en gedragscodes - die het 'luisteren naar de cliënt' niet altijd even gemakkelijk maken. In de dagelijkse praktijk komen er dilemma's om de hoek kijken die te maken hebben met het gelijkheidsbeginsel, formele regelgeving, samenwerking met collega's van andere diensten, een hoge caseload en tijdgebrek. Kortom dilemma's die niet met een simpel advies uit de wereld geholpen zijn, maar die reflectie behoeven.

In 2024 brachten we daarom naar aanleiding van vijf groepsgesprekken met professionals de derde publicatie in dit onderzoek uit: *Dilemma's van professionals bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. Wat zou jij doen in dit geval?* Verwey-Jonker Instituut.

In deze publicatie worden negen dilemma's uitgewerkt die reflectie op de professionele praktijk mogelijk maken en het goede gesprek met collega's en cliënten(beweging) willen stimuleren. De dilemma's zijn geënt op de casuïstiek uit de klantreisinterviews en bevatten ook een verzameling van beroepsopvattingen en professionele drijfveren van waaruit professionals kunnen handelen.

Naast deze dilemma's willen we nog drie algemene tips meegeven aan professionals die werken met mensen met een arbeidsbeperking:

1. **Respect en gelijkwaardigheid** in de begeleidingsrelatie zijn onmisbaar. Als je de kans hebt om samen met je cliënt dingen in gang te zetten, te beslissen, of te organiseren, dan is er een wereld gewonnen. Niet alleen de eigen regie en het zelfvertrouwen van degene met een arbeidsbeperking varen daar wel bij, ook de rust in het bestaan is daarbij gebaat.
2. **Wees je ervan bewust** dat andere professionals en het informele netwerk van de cliënt andere boodschappen kunnen afgeven dan jij. Zoek waar dat kan en waar dat nodig is de samenwerking met elkaar op; een eenduidige boodschap is in het belang van de rust van de cliënt.
3. **Besteed in de begeleiding aandacht aan uitbreiding en verbetering** van het sociale netwerk van de cliënt. Een sociaal netwerk is heel belangrijk om meer rust in het bestaan van de cliënt te creëren. Via financiën kan er ruimte gemaakt worden voor hobby's waar een informeel netwerk opgebouwd kan worden. In de arbeidstoeleiding kan er naast het zoeken naar werk, ook focus blijven op tijd voor sociale relaties. Het onderhouden of verruimen van netwerk kost immers tijd.

## Signalen aan politiek en beleid

De mensen met een arbeidsbeperking uit dit onderzoek willen een aantal signalen geven aan politiek en beleidsmakers:

1. Zij ervaren de administratieve diensten van de overheid als een chaotisch geheel. Ze hebben vaak relaties met meerdere overheidsdiensten en zouden willen dat die diensten onderling beter coördineren. Het bijeenbrengen van verschillende administraties komt nu bij het individu terecht, terwijl

dat individu vaak moeite heeft met administratie. De respondenten willen ook graag dat de administratie bij betalende instanties beter op orde komt, zodat hen meer rust van die kant gegund wordt.

2. Mensen met een arbeidsbeperking hebben over het algemeen weinig geld. Als de maandelijkse basisbedragen voldoende zijn om van te leven, is het goed. Nu zijn de maandelijkse inkomsten slechts voldoende om te overleven. Een beter en regelmatig inkomen zal meer rust geven in het bestaan.
3. Mensen met eenzelfde arbeidsbeperking kunnen in de huidige samenleving te maken hebben met zeer uiteenlopende basiszekerheden. Begeleidingsarrangementen en inkomen zijn immers afhankelijk van de sociale verzekering, de sociale voorziening waarin men zich – vaak toevalligerwijze – bevindt, of afhankelijk van de gemeente waarin men woont. Deze ongelijkheid tussen Nederlanders die met dezelfde problemen kampen, wordt als onrechtvaardig ervaren. Met name dat de gemeente zo'n grote invloed heeft op de rechten waar men aanspraak op kan maken, levert schrijnende verschillen op.
4. Regelingen als loondispensatie en loonkostensubsidie – voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen – worden regelmatig ervaren als teken van ongelijke behandeling. Ze ondermijnen vaak het zelfvertrouwen van de betrokkenen. Terwijl het vaak juist de bedoeling is van beleidsmakers om via deze regelingen de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, vinden mensen met een arbeidsbeperking dat daar nog lang geen sprake van is. Zij vinden dat de overheid en de maatschappij meer hun best zouden moeten doen voor een inclusieve arbeidsmarkt en dat discriminatie op grond van handicap of beperking uitgebannen moet worden.

5. Mensen met een arbeidsbeperking ervaren de mogelijkheid van begeleiding om op terug te kunnen vallen als rustgevend. Zij raken vaak in paniek als die mogelijkheid er niet is. Zorg, ondersteuning en begeleiding zijn voorwaardelijk voor het goed functioneren in de samenleving. Het huidige systeem van jobcoaching bijvoorbeeld, is te veel gericht op het afbouwen van begeleiding. Iemand heeft wel eens gezegd: *Het is net alsof ze zeggen tegen iemand die in een rolstoel zit en dat gaat goed: "Nu heb je bewezen dat je het kan, je rolstoel kan wel weg."*

### Wat veranderde er in 2015 rond Wsw-indicaties en Participatiewet?<sup>1</sup>

De afgelopen jaren is er meer onzekerheid geslopen in het leven van mensen die vóór 2015 hun brood in een sociale werkplaats verdienden. Ook van de grotere groep mensen die de laatste decennia van de twintigste eeuw vanwege hun handicap niet hoefden te werken, wordt er momenteel meer participatie en flexibiliteit verwacht. De wettelijke kaders waarbinnen hun dagelijks leven plaatsvond, veranderden: de Wsw-indicatie verdween in 2015, de Wajong en de WAO veranderden en de jongeren uit deze groepen kwamen eerder in de bijstand terecht (Participatiewet sinds 2015), dan in een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De verwachtingen van mensen met een arbeidshandicap werden anders. Zouden zij een plek kunnen vinden in de reguliere arbeidsmarkt? Misschien kon het automatisme waarmee zij naar de sociale werkplaats werden gestuurd wat minder worden? En ook de sociale werkplaatsen veranderden, ze gingen aan detachering doen, kwamen onder verantwoordelijkheid van de gemeente, werden opgeheven, kregen ook andere groepen in huis (statushouders bijvoorbeeld) of begonnen commerciëler te werken.

Iedereen die kon meedoen, moest meedoen en begeleiding was er alleen voor hen die niet zelfredzaam konden zijn. De Wmo – uitgevoerd door gemeenten – speelde vanaf 2007 een belangrijke rol in het vaststellen of begeleiding nodig was.

In de startnotitie bij dit onderzoek van Instituut Gak lag de belangstelling in eerste instantie bij personen die voor de transitie een Wsw-indicatie zouden krijgen. Hieronder brengen we daarom in kaart in welke situatie zo'n persoon zich anno 2010 zou bevinden en met welke situatie zo'n persoon tien jaar later (2020) binnen het kader van de Participatiewet te maken zou hebben. We gaan dus uit van persoon A die in beide situaties dezelfde kenmerken heeft, alleen zijn de wettelijke kaders, uitvoeringsorganisaties en begeleidingsarrangementen veranderd. Dat laatste blijkt veel consequenties te hebben voor het leven en de zekerheden van Persoon A.

#### Samenwonen?

Persoon A met een Wsw-indicatie zou anno 2010 zeer waarschijnlijk betaald werken in een Sociale Werkvoorziening. Daar werd Persoon A groepsgevijs begeleid, zonder oog voor carrièrekansen. Dat betaalde werk gaf A, echter wel de mogelijkheid om zonder inlevering van loon samen te wonen met een geliefde, vriend of familie. Iets dat Persoon A anno 2020 niet meer zou kunnen doen binnen de Participatiewet zonder dat de voordeurdelerskorting in werking ging. Veel respondenten in ons onderzoek hebben last van (de 'dreiging' van) de voordeurdelerskorting. Ze kunnen binnen de Participatiewet niet in de woonvorm wonen waarin ze het liefst zouden willen wonen. Bijvoorbeeld met hun partner of één van hun ouders. Dat maakt informele steun van naasten in 2020 ingewikkelder dan in 2010.

<sup>1</sup> Deze tekst verscheen eerder in Bestaansonzekerheid en begeleiding van mensen die vanwege een arbeidshandicap niet volledig kunnen werken. Klantreizen op basis van ervaringen, beleving en behoeften (Van der Klein et al., 2023).

### *Verschillende contractvormen*

Persoon A anno 2020 zou naar alle waarschijnlijkheid minder zekerheid hebben over de locatie waar hij zou kunnen werken en over de constructie waarbinnen dat werk plaats zou vinden dan in 2010. Bij een reguliere werkgever? Binnen de banenafpraak? Met of zonder loonkostensubsidie of loondispensatie? De meeste lotgenoten van A zijn anno 2020 werk aan het zoeken of zijn terecht gekomen in een dagbestedingsarrangement. Terwijl de lotgenoten van A anno 2010 collega's zouden zijn op een SW-bedrijf. Zelfs als Persoon A nu werk zou vinden op een (traditioneel) SW-bedrijf zouden er verschillende contractvormen mogelijk zijn. Sinds 2020 kennen de SW-bedrijven een eigen CAO met bijvoorbeeld pensioenaanspraken. Maar niet iedereen die bij een SW-bedrijf werkt, zit momenteel in eenzelfde contract. De geïnterviewden in ons onderzoek vinden dit verwarrend. Iemand verwoordde het als volgt: *"Voor de een is het werk, voor de ander niet. De een krijgt betaald, de ander niet. Daar klopt toch niets van?!"*

### *Veranderende werksfeer op SW-bedrijven*

Bovendien merkt Persoon A die nu nog op een SW-bedrijf werkt dat de werksfeer verandert de laatste jaren. Door de komst van andere groepen uit de Participatiewet, maar ook doordat de SW-bedrijven commerciëler moesten gaan werken het afgelopen decennium. De financiering van de Sociale Werkplaatsen veranderde. Bij veel werkplaatsen kwam de focus meer op productie en wat minder op begeleiding te liggen. Er kwam minder tijd voor onderling contact en gezelligheid op de werkvloer. Doorgroeien op de werkvloer was voor Persoon A in 2020 moeilijker dan voor Persoon A in 2010. Sommige werkplaatsen veranderden in sociale ondernemingen. Een aantal van hen raakten zelfs beursgenoteerd en daarmee kreeg Persoon A ook met een andere stijl van management te maken. De klantreis van Julia laat bijvoorbeeld zien dat zij daardoor minder plezier had in haar werk en dat haar ontwikkeling in het werk stil kwam te staan. (Van der Klein et al., 2023)

### *Verrekeningen en voorschotten*

Als persoon A betaald werk heeft, bij een SW-bedrijf of elders, is dat anno 2020 zelden fulltime. Verdienvermogen is voor Persoon A een thema in het leven geworden. De meeste mensen die voorheen een Wsw-indicatie gekregen zouden hebben, kunnen -vanwege hun beperking- helemaal niet volledig werken. Maar vóór 2015 was het SW-bedrijf wel vaak de plek waar Persoon A elke dag naartoe ging om zijn brood te verdienen. Anno 2020 wordt het inkomen uit betaald werk aangevuld door uitkeringsinstanties als het UWV (Wajong) of de gemeente (Participatiewet). Het inkomen van Persoon A wordt, naarmate de tijd vordert, meer en meer een lappendeken. Een lappendeken die Persoon A slecht kan overzien.

De respondenten uit ons onderzoek ervaren veel problemen met aanvullingen en verrekeningen van inkomen vóór- en achteraf. Persoon A zou daar anno 2010 waarschijnlijk veel minder last van hebben omdat het inkomen meer uit één bron zou komen, en minder een samengesteld geheel zou zijn. Ook de toeslagen die via de Belastingdienst worden verrekend, bezorgen persoon A rond 2020 veel financiële stress. De zorgtoeslag is er al sinds 2006, en bedoeld als extraatje toen de verplichte basisverzekering in de Zorgverzekeringswet werd ingevoerd. Maar persoon A heeft in 2020 meer zorgen over dit type voorschotten dan in 2010. Inmiddels weten veel mensen dat de halfjaarlijkse toeslagen kunnen leiden tot een te hoog uitgavenpatroon en daarmee tot schulden.

### *Arbeidstoeleiding: kansen en knelpunten*

Binnen de Participatiewet ervaart Persoon A anno 2020 meer druk om de reguliere arbeidsmarkt te betreden dan de Persoon A uit 2010. Die druk heeft twee kanten. Het biedt de mogelijkheid om individueel meer passend en uitdagend werk te zoeken en te vinden dan in 2010 op SW-bedrijven voor handen was. De klantreis van Johan schetst een ontluisterend beeld van de omgang met werknemers bij SW-bedrijven vóór 2015. (Van der Klein et al., 2023) Johan werkte jarenlang onder zijn niveau, kreeg geen individuele begeleiding en werd via detachering als een willoze arbeidskracht heen



en weer geschoven. Overbelast kwam hij na twee maanden ziek thuis te zitten tot een bedrijfsarts individuele aandacht gaf. Maar al te vaak werd Persoon A zonder aanzien des persoons geplaatst of gedetacheerd vanuit een SW-bedrijf.

De focus op arbeidspotentieel biedt ook de mogelijkheid om individueel meer te verdienen. Aan de andere kant geeft het ook stress wanneer het niet lukt om een betaalde baan te vinden. De arbeidsmarkt is in 10 jaar niet per se toeschietelijk geworden: de groep die voorheen een Wsw-indicatie (of een Wajong-beschikking) kreeg, wordt nog steeds niet makkelijk toegelaten. (Zie Engbersen et al., *Het betere werk*, 2020, p. 30).<sup>2</sup>

2 Engbersen, Kremer, Went, en Boot (2020) constateren hier dat de arbeidsdeelname van de groep met een arbeidsbeperking de laatste twee decennia alleen maar is gedaald: van 46% naar 38%. (Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht. Wrr-rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid).

VERWEY JONKER Instituut

Een literatuurstudie over het verbeteren van begeleiding en welbevinden

### Werkonzekerheid van mensen met een arbeidshandicap

Monique Stavenuiter, Saskia Andriessen en Micky Out

VERWEY JONKER Instituut

instituut oak

Klantreizen op basis van ervaringen, beleving en behoeften

### Bestaansonzekerheid en begeleiding van mensen die vanwege een arbeidshandicap niet volledig kunnen werken

Marian van der Klein - Saskia Andriessen - Andrew Britt - Nadia Butler

VERWEY JONKER Instituut

instituut oak

Wat zou jij doen in dit geval?

### Dilemma's van professionals bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking

Marian van der Klein - Nadia Butler - Monique Stavenuiter

## COLOFON

Financier	Instituut Gak
Auteurs	Dr. M. van der Klein N. Buiten, Msc Dr. M.M.J. Stavenuiter
Met medewerking van	Dr. S. Andriessen
Foto omslag	Estinea
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

De publicatie kan gedownload worden via onze website:  
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-285-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, maart 2024.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial  
reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.