

Startnotitie “Arbeidsmarkt- en begeleidingspatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach”

Datum: 2-7-2018

1. Aanleiding

UWV en het ministerie van SZW zijn in 2018 een gezamenlijk onderzoeksprogramma gestart naar de effectiviteit van de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. De aanleiding voor deze opdracht is tweeledig. Enerzijds is dit de achterblijvende arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Anderzijds gaat het om de constatering dat weinig bekend is over de inzet van dienstverlening en de effecten daarvan, terwijl de ambitie is om zowel beleid als dienstverlening ‘*evidence-based*’ te laten zijn.

Een van de onderdelen van het onderzoeksprogramma is een evaluatie van jobcoaching, een instrument dat veel wordt ingezet voor werkende Wajongers en in mindere mate voor WGA’ers en andere mensen met een UWV-uitkering en een structurele functionele beperking. De evaluatie van (het effect van) zowel interne als externe jobcoaching valt onder dit programma.

Er is nog weinig bekend over het kwantitatieve effect van jobcoaching op de duurzaamheid van de plaatsingen, op de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren en op de ontwikkeling van de loonwaarde. De enige onderzoeken die een kwantitatieve insteek hanteerden (van APE en TNO) stammen uit 2008 en 2010, nog voor de introductie van de UWV-protocollen m.b.t. jobcoaching. Recente Nederlandse studies betreffen vooral kwalitatieve analyses die op basis van interviews, enquêtes en case studies de rol van goede jobcoaching beschrijven in geslaagde duurzame plaatsingen. Internationale kwantitatieve effectstudies hebben betrekking op het effect van *subsidised employment*, wat een combinatie is van hulp bij het zoeken naar werk en jobcoaching. Bij UWV zijn deze onderdelen van elkaar losgekoppeld, waardoor de resultaten van dit internationale onderzoek m.b.t. *subsidised employment* niet zonder meer vertaald kunnen worden in effectiviteit van jobcoaching in de UWV-praktijk.

Enkele Nederlandse kwalitatieve onderzoeken stippen aan dat het ontbreken van een rol van de jobcoach bij het zoeken naar nieuw werk op het moment dat een contract afloopt als problematisch wordt ervaren. We weten echter niet hoe vaak dit in de praktijk voorkomt. Hoe vaak eindigen banen van mensen die werken met een jobcoach en moet er opnieuw naar werk worden gezocht? Hoe vaak mislukken plaatsingen? Hoe vaak kan begeleiding bij het zoeken naar (nieuw) werk toch worden geboden? Krijgen cliënten steeds met andere jobcoaches te maken? Zeker in een steeds verder flexibiliserende arbeidsmarkt zijn dit belangrijke vragen. De resultaten van dit onderzoek zijn voor de beleidsafdelingen van UWV en het ministerie van SZW belangrijke input voor de doorontwikkeling het beleid en van de dienstverlening.

2. Wat is jobcoaching en hoe wordt het aangeboden door UWV?

Jobcoaching is een voorziening en als zodanig een recht voor alle werkenden met een structureel functionele beperking (SFB). UWV is wettelijk verplicht om deze voorziening te verstrekken.¹ UWV heeft voor dergelijke voorzieningen een voorzieningenbudget beschikbaar, dat in 2013 is samengevoegd met het re-integratiebudget AG. Wanneer een UWV-AG-cliënt volgens een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige arbeidsvermogen én een structureel functioneel beperking heeft, dan kan een arbeidsdeskundige (AD) of adviseur intensieve dienstverlening (AID) bepalen of de cliënt een jobcoach nodig heeft. Dit kan, afhankelijk van de voorkeur van de betrokken werkgever, een interne of een externe jobcoach zijn (zie hieronder).

2.1 Externe jobcoaching

Externe jobcoaching wordt sinds 2006 als werknemersvoorziening aangeboden door UWV. Werknemers kunnen een aanvraag indienen voor begeleiding door een jobcoach die is aangesloten bij een door UWV erkende jobcoachorganisatie.² In 2012 is een strak kader opgezet, gericht op voorkomen van misbruik. Dit kader omvat een erkenningskader³, een jobcoachprotocol⁴ en een jobcoachportaal.

De erkenning van jobcoachorganisaties, op basis van het erkenningskader, wordt uitgevoerd door contractdeskundigen van het expertisecentrum re-integratie (ECR), onderdeel van UWV-Werkbedrijf. Deze contractdeskundigen controleren periodiek⁵ of de jobcoachorganisaties nog aan de eisen voldoen zoals gesteld in het erkenningskader.

Het jobcoachprotocol beschrijft de eisen aan de dienstbetrekking en de afbouw van de begeleidingsintensiteit volgens meerdere regimes (intensief, midden, licht en zeer licht). Een arbeidsdeskundige adviseert of het aangevraagde regime het juiste regime is, of dat er een ander regime van toepassing is. Uiteindelijk beslist een beslisser⁶ van het UWV-voorzieningskantoor welk regime wordt toegekend. Jobcoaching wordt in principe voor maximaal drie jaar toegekend, maar verlenging is mogelijk.⁷ Tot voor kort moest er ieder halfjaar opnieuw een aanvraag voor jobcoaching worden ingediend, die de arbeidsdeskundige moest beoordelen. Inmiddels is deze plicht vervallen.

¹ Op basis van de artikelen 2:22 en 2:23 van de Wajong en de artikelen 34a, 35 en 36 van de WIA en nader uitgewerkt in artikel 18 van het Re-integratiebesluit.

² Officieel is de werknemer degene die de voorziening aanvraagt, maar in de praktijk is dat meestal de jobcoachorganisatie. Die geeft bij de aanvraag aan welke regime volgens hem van toepassing is (zeer licht, licht, middel of zwaar). De arbeidsdeskundige adviseert of dit het juiste regime is, of dat er een ander regime van toepassing is.

³ Zie <https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/erkeningskader-uitvoering-persoonlijke-ondersteuning.pdf>

⁴ Zie <https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/protocol-jobcoach-2016.pdf>

⁵ Jobcoachorganisaties krijgen één, twee of vier gesprekken per jaar; afhankelijk van de hoeveelheid geld die erin omgaat en de opgestelde risicoanalyse (bijv. onregelmatigheden in het verleden). Alleen bedrijven die geen instroom hebben (geen klanten; wel erkenning) krijgen 1 gesprek. Als er bijzonderheden spelen komt het ook incidenteel voor dat er meer dan 4 gesprekken per jaar plaatsvinden.

⁶ De beslissers zijn administratieve krachten die op 7 UWV-voorzieningskantoren zitten en die aanvragen in het systeem zetten en die doorzetten. Ze zorgen dat dossiers compleet zijn en controleren of iemand daadwerkelijk recht heeft op de voorziening (in geval van jobcoaching op basis van de SFB-status).

⁷ Vanaf juli 2011 wordt verlenging ontmoedigd.

De jobcoachorganisaties doen hun aanvragen en declaraties in het Jobcoachportaal. Het aantal uren dat ze daarin kunnen declareren hangt af van het regime, het aantal contracturen en de duur van het contract. Er zijn restricties aan de activiteiten waarvoor jobcoaches uren kunnen declareren.

Sinds 2016 zijn er tevens strippenkaarten voor jobcoaching beschikbaar voor mensen bij wie de jobcoaching is afgebouwd.

2.2 Interne jobcoaching

Sinds 2015 kunnen werkgevers een subsidie aanvragen om de jobcoaching zelf te regelen. Dit heet interne jobcoaching. Werknemers doen op dat moment afstand van hun recht op de voorziening externe jobcoaching. Interne jobcoaching is aan minder regels gebonden (geen erkenningskader en jobcoachportaal voor declaraties), maar er is wel een protocol voor interne jobcoaching⁸ dat lijkt op het protocol voor de externe jobcoach. Dezelfde regimes zijn van toepassing en dezelfde eisen worden gesteld aan de dienstbetrekking. Er zijn alleen minder kwaliteitseisen. In het protocol is vastgelegd dat de werkgever zelf bepaalt op welke wijze hij de interne jobcoaching vormgeeft (door een eigen medewerker of door een ingehuurde jobcoach), maar bij zijn aanvraag voor subsidieverstrekking dient de werkgever wel inzichtelijk te maken dat de door de werkgever beoogde interne jobcoach:

- een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training 'Praktijkopleider Plus');
- aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
- aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer moet uitvoeren;
- voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

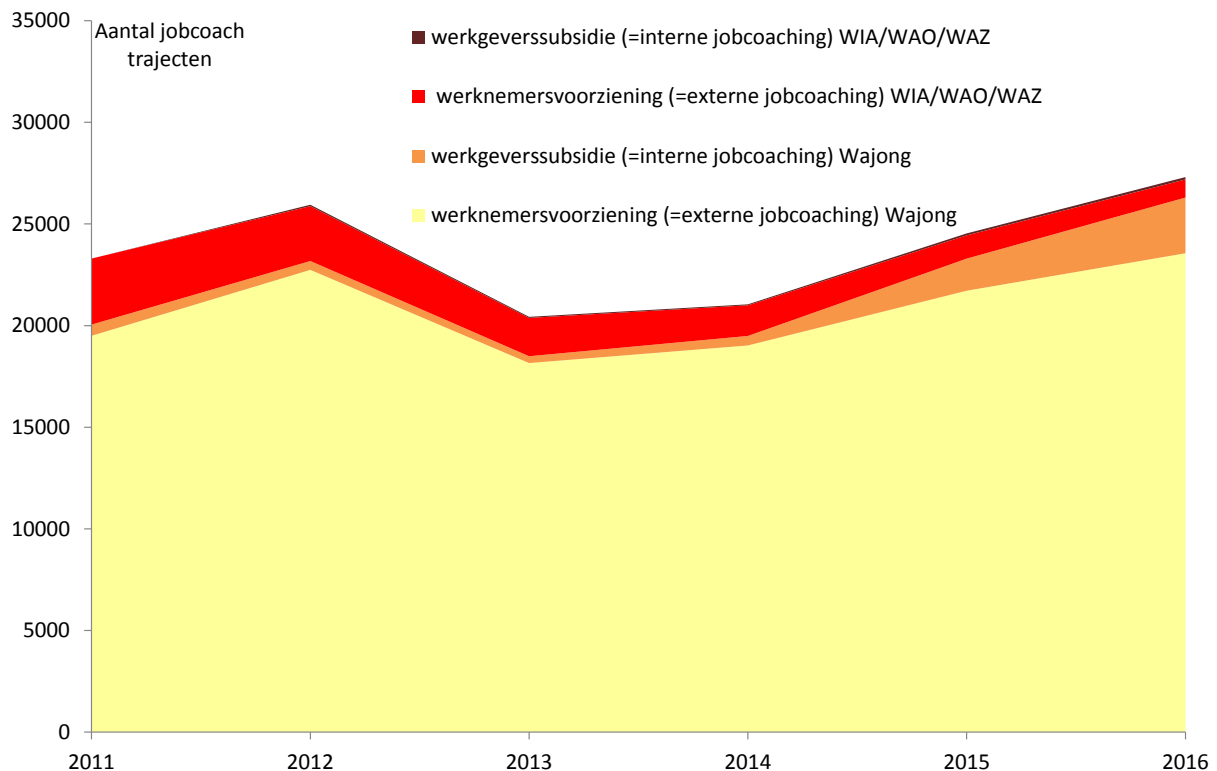
2.3 Hoe vaak wordt jobcoaching ingezet bij UWV?

Het aantal UWV-jobcoachtrajecten fluctueert rond de 25.000 per jaar (figuur 1). Na een fraudeschandaal in 2012 is het aantal ingezakt, maar dat heeft zich bij Wajongers in de jaren daarna hersteld tot boven het niveau van 2012. Bij de WIA/WAO/WAZ-populatie neemt het gebruik van jobcoaching trendmatig af. Bij beide groepen is er een verschuiving zichtbaar van externe naar interne jobcoaching. Het aandeel interne jobcoaching is tussen 2011 en 2016 gestegen van 2 naar meer dan 10%.⁹

⁸ <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-joboach-2015.pdf>

⁹ Deze percentages zijn min of meer gelijk bij Wajongers en bij de WIA/WAO/WAZ-populatie.

Figuur 1 Aantal jobcoach trajecten – uitgesplitst naar AO-uitkering en type jobcoaching



Bron: gebaseerd op cijfers in rapporten "UWV Kwantitatieve informatie". NB: een persoon kan meerdere trajecten per jaar hebben.

3. Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is meer inzicht te verkrijgen in de begeleidingspatronen en de arbeidsmarktpatronen van mensen die in de periode 2012-2018 hebben gewerkt met een jobcoach. Het probleem is immers dat we te weinig weten over zowel de inhoud van de jobcoaching als over de arbeidsmarktpatronen van betrokken werknemers als van de relatie tussen beide. Een tweede doel van het onderzoek is om de haalbaarheid vast te stellen van een vervolgonderzoek waarin de netto-effectiviteit¹⁰ van jobcoaching wordt gemeten.

Met het onderzoek moeten de volgende onderzoeksvragen beantwoord worden:

Persoonskenmerken

1. Wat zijn de persoonskenmerken van UWV-klienten die werken met een jobcoach (inclusief de kenmerken van de UWV-regeling waar de klant onder valt en de diagnose), en hoe is de samenstelling van deze groep werknemers in de loop der jaren (sinds 2012) veranderd?

¹⁰ Onder netto-effectiviteit verstaan we de effecten die het oorzakelijke gevolg zijn van de (verschillende vorm/intensiteit van) inzet van jobcoaching. Bij effecten focussen we in dit onderzoek op de arbeidsmarkt- en begeleidingspatronen.

Kenmerken werkgever

2. Wat zijn de kenmerken van werkgevers waar de UWV-klanten met een jobcoach werken en hoe is de samenstelling van deze groep werkgevers in de loop der jaren (sinds 2012) veranderd?
3. Zijn er verschillen tussen werkgevers die gebruik maken van interne jobcoaching en werkgevers waar mensen werken die gebruik maken van externe jobcoaching? Zijn er werkgevers die eerst werkten met een externe jobcoach en daarna interne jobcoaching gebruiken, of andersom, of tegelijkertijd, of zijn het andere werkgevers?
4. Hoe varieert de groep werkgevers met werknemers die gebruik maken van jobcoaching: zijn het steeds dezelfde werkgevers, of komen er nieuwe werkgevers bij, of zijn er veel werkgevers die stoppen met het gebruik van jobcoaching of die er slechts eenmalig gebruik van maken?

Begeleidingspatronen

5. Als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd, hoe zien hun begeleidingspatronen er dan uit qua intensiteit en duur van de begeleiding, verlenging van de maximale termijn, wisselingen van jobcoach, herstart jobcoaching na onderbrekingsperiodes, opeenvolging van interne en externe jobcoaching en de activiteiten die jobcoaches uitvoeren (volgens het jobcoachportaal)?
6. Zijn er begeleidingspatronen die vaak voorkomen? Wat zijn de kenmerken en de omvang van de groepen die deze begeleidingspatronen doorlopen?
7. Hebben de werkgevers van de werknemers uit deze geïdentificeerde groepen specifieke kenmerken (bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte), en zo ja, welke?

Arbeidsmarktpatronen

8. Als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd, hoe zien hun arbeidsmarktpatronen (periodes van werk/niet-werk, werk met/zonder jobcoach, gewerkte uren, ontwikkeling in de hoogte van het uurloon,¹¹ wisseling van werkgever, aflopende contracten, omzetting in vaste contracten) eruit?
9. Zijn er arbeidsmarktpatronen die vaak voorkomen? Wat zijn de kenmerken en de omvang van de groepen die deze patronen doorlopen?
10. Hebben de werkgevers van de werknemers uit deze geïdentificeerde groepen specifieke kenmerken (bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte), en zo ja, welke?
11. Is er samenhang tussen de arbeidsmarktpatronen en de conjunctuur?

Samenhang tussen begeleidingspatronen en arbeidsmarktpatronen

12. Is er samenhang tussen de begeleidingspatronen van klanten (vragen 5-7) en arbeidsmarktpatronen van deze klanten (vragen 8-10)?
13. Wat gebeurt er met de cliënt rond de afbouw van de intensiteit van jobcoaching (of als de jobcoaching stopt) qua werk, uren, loon?
14. Welke mogelijkheden zijn er voor een vervolgonderzoek waarmee door middel van experimenteel of quasi-experimenteel onderzoek¹² de netto-effectiviteit van jobcoaching wordt bepaald?

Het is onze ambitie om uiteindelijk zo dicht mogelijk in de buurt te komen van de netto-effectiviteit van jobcoaching, dat wil zeggen de effecten die het oorzakelijke gevolg zijn van de (verschillende

¹¹ Loonwaarde is niet beschikbaar in de UWV-bestanden, en het bedrag van loondispensatie evenmin.

¹² Zie European Commission (2012) voor een toelichting op deze methodieken.

vorm/intensiteit van) inzet van jobcoaching. Een haalbaarheidsanalyse van een dergelijke netto-effectiviteitsstudie maakt dan ook onderdeel uit van deze fase van het project. Wanneer uit deze fase van het onderzoek blijkt dat er mogelijkheden zijn voor het vaststellen van de netto-effectiviteit, zal er in een later stadium een vervolgonderzoek worden aanbesteed.¹³

Mogelijkheden (quasi-) experimenteel onderzoek

Jobcoaching is een voorziening en daarmee een recht voor alle werkenden met een structureel functionele beperking (SFB). Een zuiver experimentele onderzoeksopzet om het effect van jobcoaching te bepalen is niet mogelijk, omdat er geen mensen uitgesloten (kunnen) worden van deze voorziening en omdat er geen vergelijkbare groepen zijn die deze dienstverlening niet krijgen. Omdat dit een effectmeting bemoeilijkt, laten we in dit onderzoek uitzoeken of er vormen van variatie zijn die het mogelijk maken om (in een eventueel vervolgonderzoek) met quasi-experimentele onderzoeksmethoden meer zicht te krijgen op de netto-effectiviteit van jobcoaching op de duurzaamheid van de plaatsing en de loonwaarde van de cliënten.

4. Welke data zijn hiervoor beschikbaar?

UWV stelt databestanden beschikbaar die op locatie van UWV-hoofdkantoor (Amsterdam Sloterdijk) gebruikt kunnen worden voor de analyses voor dit project. In de bestanden is de volgende informatie beschikbaar:

- Bestand externe jobcoaching o.b.v. het jobcoachportaal voor de periode 2012-maart 2018 met daarin o.a. informatie over BSN van de betrokken werknemer, start- en einddatum van het jobcoachtraject, begeleidingsintensiteit, aantal begeleidingsuren, de jobcoachorganisatie, de verrichte activiteiten van de jobcoach en een identifier van de jobcoach.
- Bestand interne jobcoaching voor de periode 2015-maart 2018, met daarin o.a. informatie over BSN van de betrokken werknemer, de start- en einddatum van de jobcoaching en de betrokken werkgever.
- Bestand m.b.t. het gebruik van de strippenkaart voor jobcoaching voor de periode 2016-maart 2018, met daarin o.a. informatie over BSN van de betrokken werknemer en de jobcoachorganisatie.
- Polis dienstverbanden bestanden per maand vanaf januari 2012, met daarin o.a. informatie over BSN, loonheffingsnummer, nummer inkomstenverhouding, datum aanvang dienstverband, datum einde dienstverband, aard van het dienstverband, bepaald of onbepaalde tijd, aantal verloonde uren, loonSV, sector.
- Uitkeringsgegevens per maand m.b.t. oWajong, Wajong 2010 en WIA, met daarin o.a. informatie over BSN, wet en daarbinnen soort uitkering, uitkeringsduur, uitkeringshoogte, diagnosecode, AO-klasse, sector waar WGA'er voorheen gewerkt heeft.
- Werkzoekendenbestand, met daarin o.a. informatie over BSN, opleidingsniveau, startkwalificatie.

¹³ In dit vervolgonderzoek zouden dan onder meer de volgende vragen beantwoord moeten worden. Leidt het instrument jobcoaching ertoe dat mensen met een arbeidsbeperking langduriger worden geplaatst/aan het werk blijven, een hoger loon krijgen, meer uren gaan werken dan ze zonder die jobcoach zouden hebben? Zijn er verschillen tussen cliëntgroepen? Zijn er verschillen tussen interne en externe jobcoaching? Wat zijn de werkzame bestanddelen van jobcoaching?

- Personenbestand, met daarin o.a. informatie over geslacht, geboortedatum, nationaliteit, postcode.
- Postcodetabel, met daarin postcode en arbeidsmarktregio.
- PDI bestand, met daarin o.a. de grootteklasse van het bedrijf, en het Fiscaalnummer als koppelsleutel.

Op basis van deze bestanden zal een medewerker van UWV-SBK onderzoeksbestanden maken waarin alleen de informatie beschikbaar is over de mensen die in de onderzoeksperiode tenminste 1x hebben gewerkt met een jobcoach, over het instrument jobcoaching dat is ingezet en over de dienstverbanden waarin deze mensen met of zonder jobcoach hebben gewerkt. Deze medewerker zal de bestanden al zoveel mogelijk gekoppeld beschikbaar stellen voor het onderzoeksbureau op (versleuteld) BSN-niveau.

5. Wat verwachten we van de uitvoerende partij?

We verwachten allereerst dat de uitvoerende partij via een verantwoorde aanpak tot antwoorden op de vraagstelling komt. Daarnaast verwachten wij:

- in de offerte helder uitgewerkt en geïllustreerd op welke wijze het onderzoeksbureau de patronen over de tijd in beeld wil brengen. Het in kaart brengen van patronen over de tijd (zowel arbeidsmarkt- als begeleidingspatronen) van mensen die hebben gewerkt met een jobcoach is een van de belangrijkste bestanddelen van dit onderzoek.
- in de offerte een indicatie van de bronnen van variatie die het onderzoeksbureau gaat onderzoeken op bruikbaarheid voor een quasi-experimentele effectmeting van jobcoaching.
- kennis en ervaring m.b.t. het werken met grote databestanden en het in kaart brengen van patronen over de tijd.
- kennis en ervaring m.b.t. het uitvoeren van quasi-experimenteel effectiviteitsonderzoek.
- tijdige en adequate informatieverstrekking aan de opdrachtgever en begeleidingscommissie.
- tussentijdse presentaties aan de begeleidingscommissie m.b.t. tussenresultaten
- voor de zomer van 2019 een onderzoeksrapport waarin de onderzoeksresultaten helder worden beschreven. In het rapport worden in ieder geval de Wajonggroep en de WGA-groep apart beschreven en de verschillen tussen interne en externe jobcoaching besproken. Het rapport bevat een Nederlandse en Engelse managementsamenvatting.

6. Opdrachtgever en begeleidingscommissie

De opdrachtgevers van dit onderzoek zijn UWV en het ministerie van SZW, directie Uitvoering van Beleid (UVB, het voormalig Agentschap SZW). UVB is bij dit onderzoek betrokken omdat UVB de effectiviteit van met ESF gefinancierde activiteiten wil onderzoeken. Jobcoaching van Wajongers wordt deels met ESF-geld gefinancierd. UWV zal de projectleider leveren. De projectleider bij UWV is het eerste aanspreekpunt voor de onderzoekers. UVB levert een schaduwprojectleider. In de overleggen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer zullen in principe projectleider en schaduwprojectleider participeren.

Voor dit onderzoek zal een begeleidingscommissie worden samengesteld. Deze zal in ieder geval bestaan uit: vertegenwoordigers van UWV, SZW, Cliëntenraad UWV, AWWN, NVVA, het Kennisplatform jobcoaching/NOLOC en een vertegenwoordiger van de wetenschap. De opdrachtgever organiseert tenminste drie bijeenkomsten van deze begeleidingscommissie: een startbijeenkomst, een bijeenkomst halverwege het project waar de tussenresultaten gepresenteerd zullen worden en een bijeenkomst vlak voor het eind van het project waar de voorlopige eindresultaten besproken worden. De verslaglegging van deze bijeenkomsten gebeurt door de opdrachtnemer. Voorafgaand aan en na afloop van deze bijeenkomsten vindt er overleg plaats tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Literatuur

Aarts, L., C. van Hout, C. Thijs en K. Visscher (2008), *Evaluatie jobcoaching*, Den Haag: APE Onderzoek en Advies.

AKC (2017), *Leidraad jobcoach*.

Burg, C.L. van der, V. Veldhuis en F.A. Reijenga (2012), *Jobcoaching in eigen hand; Evaluatie van de interne jobcoachvoorziening*, Astri Beleidsonderzoek en –advies.

European Commission (2012), *Design and commissioning of counterfactual impact evaluations. A practical guidance for ESF Managing Authorities*.

Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten: lessen voor gemeenten*, Regioplan publicatienr. 14093, Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.

Hagen, B. en M. Spierenburg (2008), *Het beroep van jobcoach; Een kwaliteitsimpuls via een register van jobcoaches*, Vilans.

Horsssen, C. van, M. Blommesteijn en M. Brukman (2009), *De Wajonger als werknemers; Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers*, Regioplan publicatienr. 1788, Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.

Kamp, M., C. Lynch en R. Haccou, *Handbook Supported Employment*, WASE and ILO.

Koning, J. de, P. de Hek, D. de Vries, W. Spit en J. de Wit (2016), *Verkenkend onderzoek kosten-baten analyse arbeidsparticipatie Wajong en WGA*, Rotterdam: SEOR en Ecorys.

Kroon, B, R.S.M. de Reuver en A.J.B. van de Water (2017), *Best practises job coaching*, Tilburg University.

Lammerts, R. en M. Stavenuiter (2010), *Wajongers op de werkvloer; Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*, Verweij-Jonker Instituut.

Mallee, L., M. Bouterse, M. Gorter en J. Timmerman (2018), *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*, Regioplan publicatienr. 17014, Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.

Programmaraad, 2017, Aan de slag met jobcoaching.

Schaafsma, F.G., H. Michon, Y. Suijkerbuijk, J.H. Verbeek en J.R. Anema (2015), *Kennissynthese arbeid en ernstige psychische aandoeningen*, VUMC, EMGO en Trimbos Instituut.

Schrijver, A. (2013), *Jobcoaching: de 3-jaarstermijn*. Scriptie voor de opleiding ProgreSZ Master SZ/ad, Zwolle.

Schrijvershof, C., M. Gielen, V. Haanstra-Veldhuis, S. Bouman en P. de Jong (2014), *Evaluatie effectiviteit interne jobcoaching*, APE rapportnr 1203-03, Den Haag: APE Onderzoek en Advies.

Suijkerbuijk, Y.B., F.G. Schaafsma, J.C. van Mechelen, A. Ojajärvi, M. Corbière en J.R. Anema (2017), *Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severemental illness, a network meta-analysis (Review)*, The Cochrane Collaboration, published by JohnWiley & Sons, Ltd.

UWV (2018), *Monitor arbeidsparticipatie 2017; Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*.

Verlaan, W. (april 2011), *Jobcoach XXL. Over coaching en begeleiding op de stage- en werkplek. Een handleiding voor beleidmakers, uitvoerders, werkgevers en stagiaires/werknemers*, Nieuwegein: Crossover.

Vos, E. de (2010), *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden*, TNO-rapport 2010.075/20500/01.02.

Welder (2008), *Gewoon een kans; Ervaringen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt*, Amsterdam: Weldergroep.

Witkamp, A. en N. Stroeker (2017), *Meer Wajongers aan het werk? Evaluatie van de activerende dienstverlening door het UWV aan Wajongers in de periode 2010-2016*, Panteia.