

Werk - Onderzoek

Zo werkt het

2017

*Ervaringen van mensen met een beperking
met (zoeken naar) werk*



Samenstellers:

J. Barendrecht, Beleidsmedewerker Ieder(in)

M. Paalvast, Projectmedewerker MIND

D. Nieuwenhuis, junior beleidsmedewerker Patiëntenfederatie Nederland

december 2017

Dit is een uitgave van Ieder(in), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid en de Patiëntenfederatie Nederland. Deze koepel- en netwerkorganisaties werken nauw samen om de cliënt een krachtige stem te geven bij de veranderingen en vernieuwingen in zorg en kwaliteit van leven. De samenwerking vindt plaats op de onderwerpen: Signaal & advies, Kwaliteit en Participatie.



Inhoud

Samenvatting	4
1. Aanleiding en achtergrond	6
2. Resultaten	7
2.1. Kenmerken deelnemers	7
2.2. Werk hebben	9
2.2.1. Kenmerken van de werkende deelnemers	9
2.2.2. Ervaringen met het hebben van werk	11
2.2.3. Knelpunten bij het werken met een aandoening of beperking	15
2.2.4. Invloed van knelpunten op de deelnemers	18
2.2.5. Succesfactoren voor het werken met een aandoening of beperking	22
2.3. Geen werk hebben	25
2.3.1. Kenmerken van de niet werkende deelnemers	25
2.3.2. Ervaringen met het niet hebben van werk	26
2.3.3. Ervaringen in laatste baan	28
2.4. Zoektocht naar werk	33
2.4.1. Werkend en niet op zoek	33
2.4.2. Werkend en op zoek	34
2.4.3. Niet werkend en niet op zoek	37
2.4.4. Niet werkend en op zoek	38
2.5. Stellingen	43
3. Conclusies en aanbevelingen	44
3.1. Conclusies over mensen die werk hebben	44
3.2. Conclusies over mensen die werk zoeken	45
3.3. Aanbevelingen	46
4. Bijlagen	48

Samenvatting

Ieder(in), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid en Patiëntenfederatie Nederland willen als patiënten- en cliëntenkoepels meer inzicht krijgen in de ervaringen van mensen met een beperking of aandoening bij het zoeken en hebben van werk. Daarom is er een onderzoek gehouden. De resultaten van dit onderzoek gaan over 2811 deelnemers: 57% (N = 1609) van hen heeft geen betaald werk, 43% (N = 1202) heeft wel betaald werk.

Ervaringen met werken

Werken heeft een positieve invloed op het leven van mensen met een aandoening of beperking: zij ervaren hun leven als zinvoller, zijn gelukkiger en hebben het gevoel erbij te horen. Maar wanneer er knelpunten op het werk zijn, zorgt dat voor een negatieve invloed op de ervaringen in werk en privéleven. Uit dit onderzoek blijkt dat 63% van de deelnemers knelpunten ervaart in het werk, de meest voorkomende knelpunten zijn:

- Werkstress
- Persoonlijke belemmeringen
- Werken onder/boven niveau

Het is belangrijk dat mensen open zijn over hun aandoening of beperking, om zo in te kunnen spelen op knelpunten die er zijn of kunnen ontstaan. Toch is 20% van de deelnemers niet open op het werk, vaak uit angst of schaamte.

Om knelpunten te voorkomen of op te lossen, hebben deelnemers behoefte aan:

- Aangepaste werkafspraken
- Goede afstemming met de leidinggevende
- Eigen grenzen goed kunnen aangeven

Ervaringen met het zoeken van werk

Het niet hebben van werk heeft een negatieve invloed op het leven van mensen met een aandoening of beperking als het gaat om erbij horen, sociale contacten, idealen bereiken en zichzelf gezond voelen. Voor de mensen die op zoek zijn naar werk, is dit niet makkelijk: 80% ervaart knelpunten bij het zoeken van werk. De volgende knelpunten worden vaak genoemd:

- Ontbreken van passend werk
- Twijfels aan eigen mogelijkheden
- Stigmatisering

Om knelpunten bij het zoeken van werk weg te nemen, hebben deelnemers behoefte aan:

- Een veilige werkomgeving
- Goede afstemming met de (toekomstige) leidinggevende
- Eigen grenzen goed kunnen aangeven
- Bijscholing of omscholing
- Loopbaan coaching

Om ervoor te zorgen dat mensen met een aandoening of beperking makkelijker werk vinden én houden, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- **Er moet passend werk zijn voor mensen met een aandoening of beperking.** Daarom moeten werkgevers beschikking hebben over de kennis en informatie die nodig is om banen passend te maken voor mensen met een aandoening of beperking.
- **Er moet passende ondersteuning zijn om aan het werk te komen of aan het werk te blijven.** Werknemers moeten advies kunnen krijgen over de voorzieningen en regelingen die er zijn. En zij moeten de mogelijkheid hebben om deze ondersteuning zelf in te kopen via een persoonsgebonden budget.
- **Werk moet een veilige plek zijn waar werknemers open kunnen zijn.** Daarom moeten leidinggevend en werknemers met elkaar afstemmen waar mogelijke knelpunten liggen. Werknemers moeten coaching kunnen krijgen, zodat zij hun grenzen en mogelijkheden goed leren kennen.

1. Aanleiding en achtergrond

Er zijn steeds meer mensen in Nederland die een aandoening of beperking hebben. Een groot deel van deze mensen is tussen de 18 en 67 jaar en dus in de leeftijd om werk te verrichten.¹ Vaak willen mensen met een aandoening of beperking graag werken. En tegelijkertijd wordt de druk van de overheid om te werken ook verhoogd, door bijvoorbeeld de Wajong te verlagen naar 70% van het minimumloon. Om mensen met een aandoening of beperking te helpen bij het vinden en behouden van werk, kunnen zij bij hun gemeente of het UWV ondersteuning krijgen.

Maar hoe gaat het er in de praktijk aan toe? De drie patiënten- en cliëntenkoepels Ieder(in), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid en Patiëntenfederatie Nederland hebben een onderzoek opgezet om inzicht te krijgen in de ervaringen van mensen met een aandoening of beperking bij het vinden en hebben van werk. Kunnen zij zonder knelpunten hun werk verrichten? Krijgen zij hierbij de ondersteuning die ze nodig hebben? Wat gaat er goed en minder goed? En hoe kan het beter? Als iemand met een aandoening of beperking werk zoekt, hoe gaat dit dan? Welke knelpunten komen mensen tegen? En hoe kunnen deze knelpunten opgelost worden?

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een vragenlijst. Bij het opstellen van de vragenlijst is verbinding gezocht met het instrument 'Mijn Kwaliteit van Leven' (MKvL). De vragen over de invloed van werk hebben of geen werk hebben op het leven van mensen, bevatten de aspecten van het MKvL instrument. Daarnaast zijn vragen opgesteld over knelpunten bij het hebben of zoeken van werk. Deze knelpunten zijn opgesteld aan de hand van het onderzoek 'Wat werkt en wat niet'² en aangevuld aan de hand van recente ontwikkelingen.

Na het opstellen van de vragenlijst, is deze ingevoerd in een online tool (Spidox). De vragenlijst is digitaal verspreid via de panels van de drie koepels en via hun websites. De resultaten van de vragenlijst zijn geanalyseerd met behulp van SPSS statistics en SPSS Tekst Analysis.

In hoofdstuk 2 van dit rapport worden de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd. Het hoofdstuk start met informatie over de kenmerken van de deelnemers. In hoofdstuk 2.2 worden de situatie en ervaringen van deelnemers die momenteel werk hebben beschreven. Vervolgens gaat het rapport in op niet-werkende deelnemers en hun ervaringen met het niet hebben van werk en hun ervaringen in hun laatste baan. In hoofdstuk 2.4 wordt beschreven wat de ervaringen van de deelnemers zijn met het zoeken naar (ander) werk. Het hoofdstuk met resultaten eindigt met een aantal stellingen die aan de deelnemers zijn voorgelegd over werken met een aandoening of beperking.

In hoofdstuk 3 worden de conclusies beschreven die op basis van de resultaten van dit onderzoek zijn opgesteld. Hieruit volgen een aantal aanbevelingen over wat nodig is zodat mensen met een aandoening of beperking zonder knelpunten hun werk kunnen doen of werk kunnen vinden.

¹ SER (2016). *Werk: Van belang voor iedereen. Een advies over werken met een chronische ziekte.*

² Marktonderzoekscoach (2015). *Wat werkt en wat niet? Zoeken, vinden en behouden van een betaalde baan voor mensen met een aandoening of beperking.* Ieder(in), LPGGZ, NPCF.

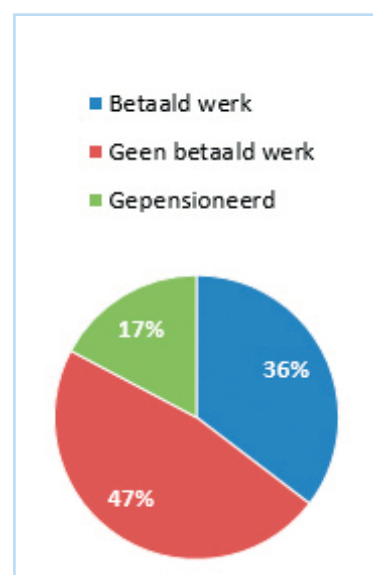
2. Resultaten

2.1. Kenmerken deelnemers

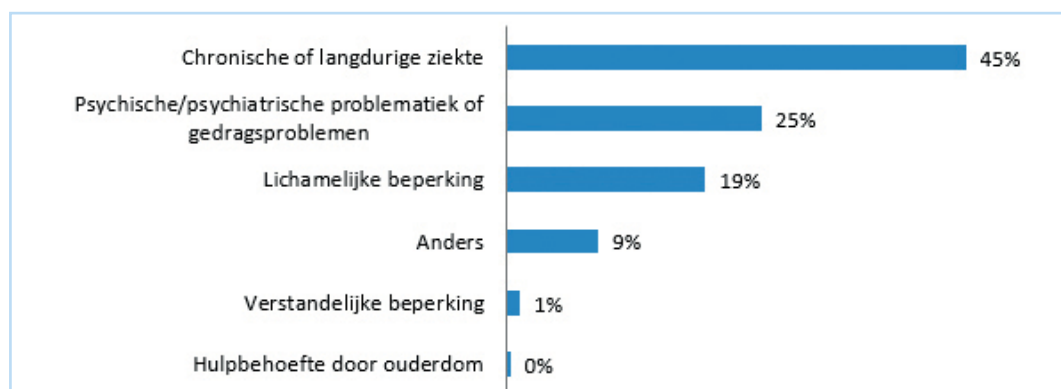
De vragenlijst is door 3397 deelnemers ingevuld. Van deze deelnemers heeft 47% (N = 1609) op dit moment geen betaald werk, 36% (N = 1202) heeft wel een betaalde baan en 17% (N = 586) is gepensioneerd. De antwoorden van de deelnemers die gepensioneerd zijn, zijn niet meegenomen in de analyse van de vragenlijst.

De resultaten van dit rapport gaan dus over 2811 deelnemers³.

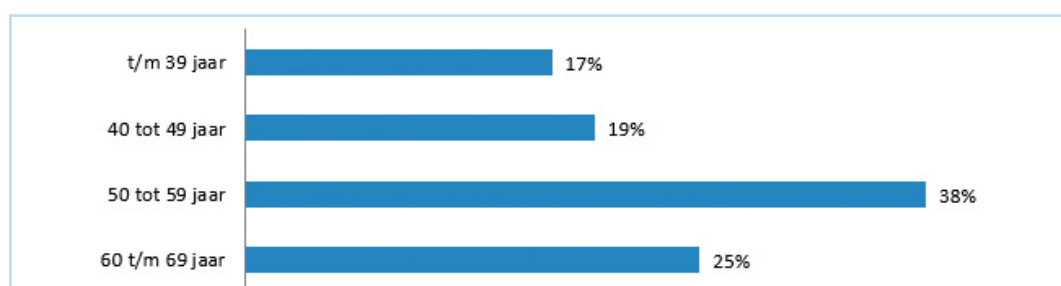
- 39% van de deelnemers is man, 61% vrouw
- Chronische aandoening of langdurige ziekten komen het meest voor bij de deelnemers (45%), gevolgd door psychische problemen (25%) en lichamelijke beperkingen (19%). Zie hiervoor Figuur 2.
- Het grootste gedeelte van de deelnemers is 50 jaar of ouder (63%); 17% is jonger dan 39 jaar en 19% is 40 tot 49 jaar (Figuur 3).



Figuur 1: Werksituatie



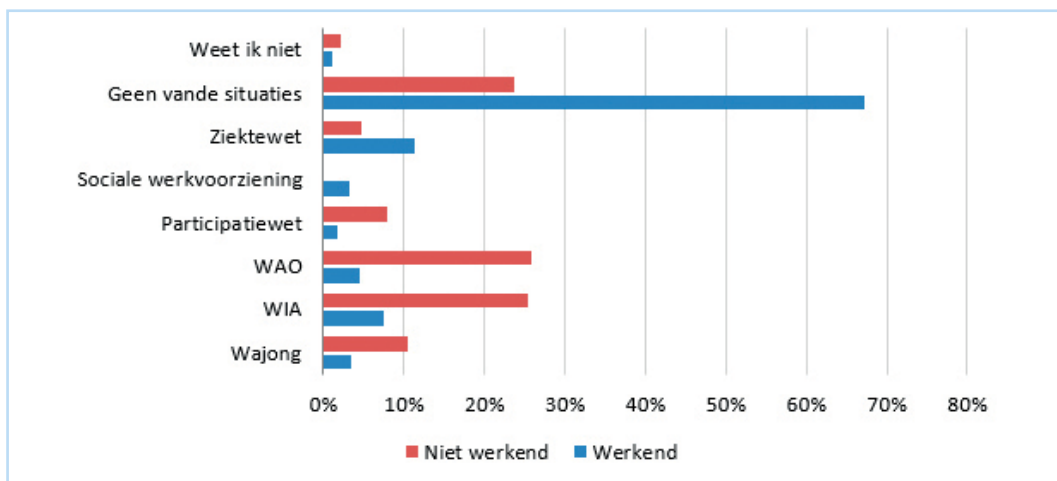
Figuur 2: Aandoening of beperking van de deelnemers



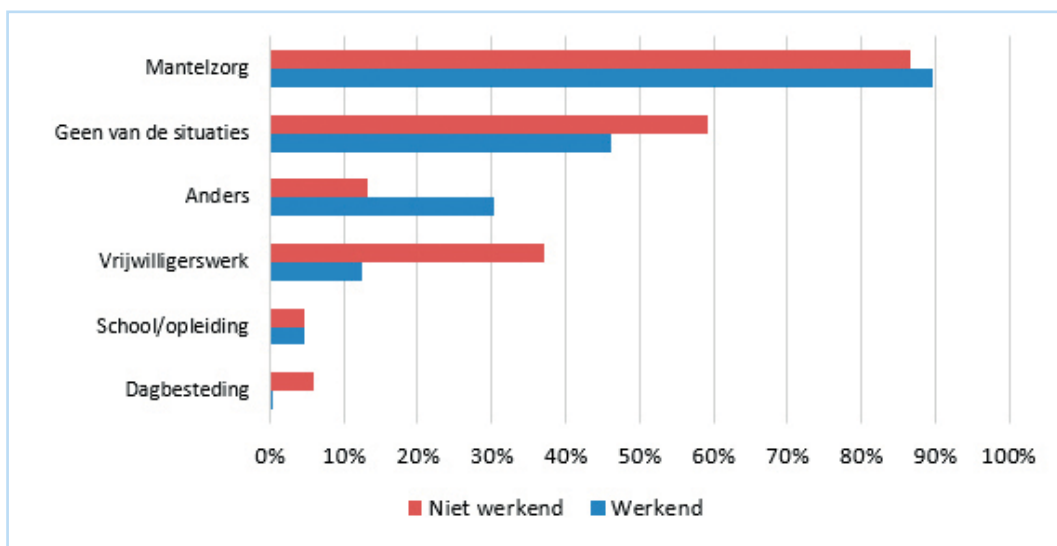
Figuur 3: Leeftijdsverdeling van de deelnemers

³ 295 achterbanleden Ieder(in), 667 achterbanleden MIND, 1849 achterbanleden Patiëntenfederatie Nederland

- Van het totaal aantal deelnemers valt iets meer dan de helft (58%) onder één van de sociale voorzieningen, zie Figuur 4.
 - Van de niet-werkenden valt 76% onder een sociale voorziening; van de werkenden is dit 33%
 - De groep niet-werkenden valt veelal onder de WAO (26%), WIA (25%) of Wajong (10%)
 - Van de groep werkenden, zit 11% momenteel in de ziektewet
- 23% van de deelnemers doet vrijwilligerswerk, 11% verricht mantelzorg en 18% heeft nog andere activiteiten die zij doen, bijvoorbeeld een dagbehandeling of klinische behandeling.
 - Mensen die werken, zijn iets vaker mantelzorger dan mensen die niet werken
 - 37% van de mensen die niet werken doet vrijwilligerswerk



Figuur 4: Sociale voorzieningen waar deelnemers onder vallen



Figuur 5: Activiteiten die deelnemers verrichten

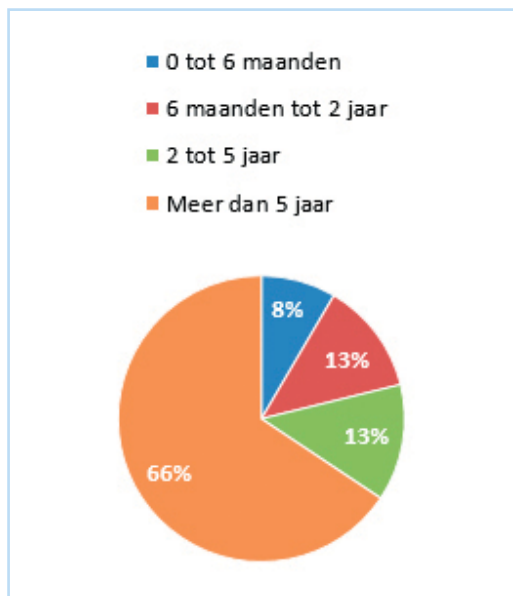
2.2. Werk hebben

In dit hoofdstuk wordt beschreven welk deel van de deelnemers werk heeft, wat de kenmerken van deze groep zijn en wat hun ervaringen zijn met werken met een aandoening of beperking. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen knelpunten en succesfactoren.

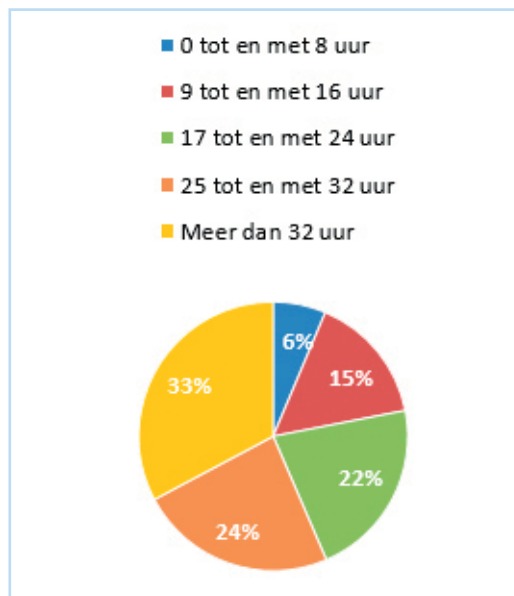
2.2.1. Kenmerken van de werkende deelnemers

Van alle deelnemers heeft 36% (N = 1202) op dit moment een baan.

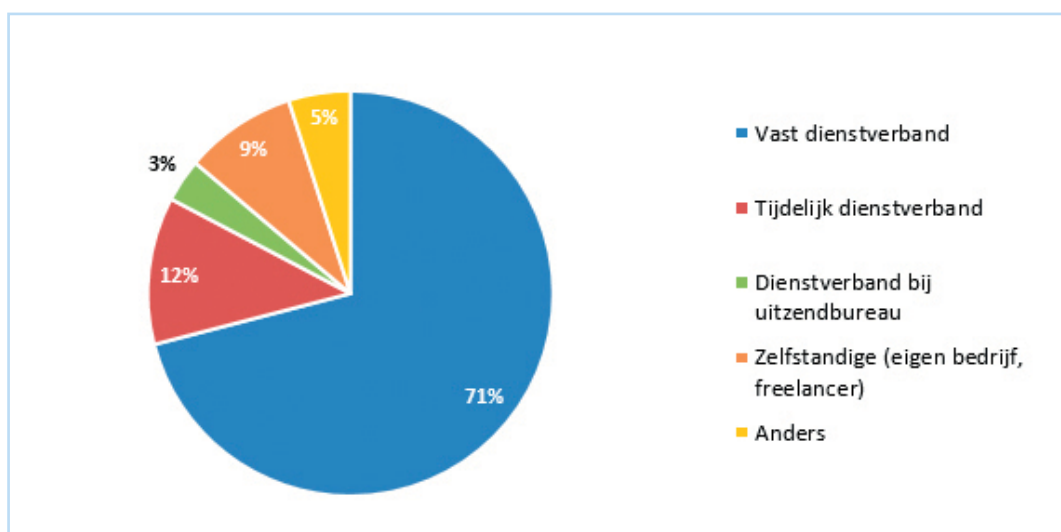
- 66% van de deelnemers werkt langer dan 5 jaar bij de huidige werkgever
- 57% van de deelnemers werkt 25 uur of meer
- 75% van de deelnemers heeft een vast dienstverband



Figuur 6: Periode die deelnemers bij huidige werkgever werken

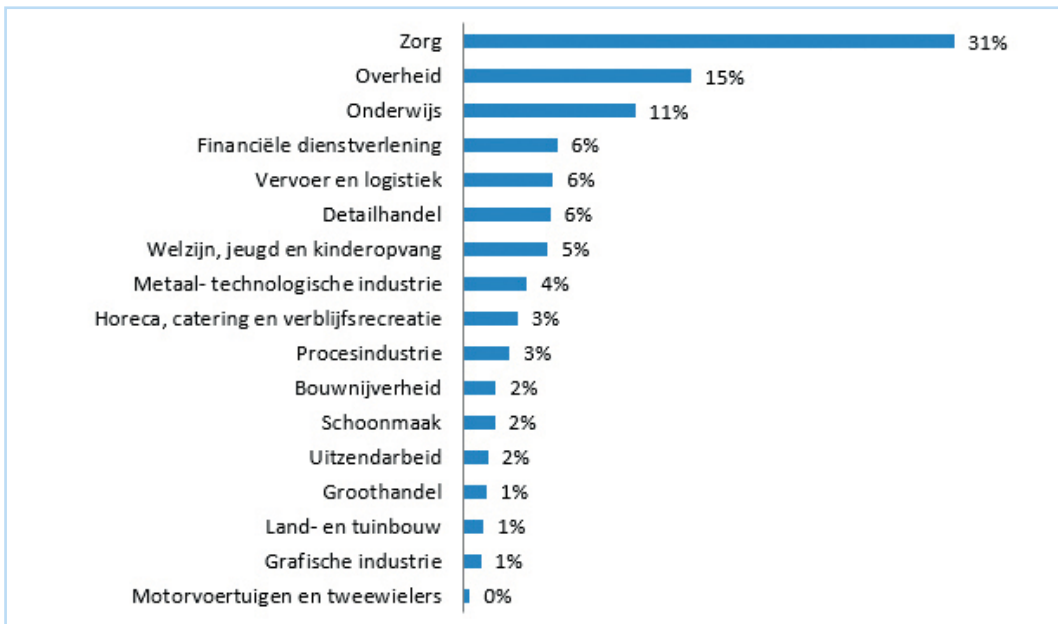


Figuur 7: Gemiddeld aantal werkuren per week

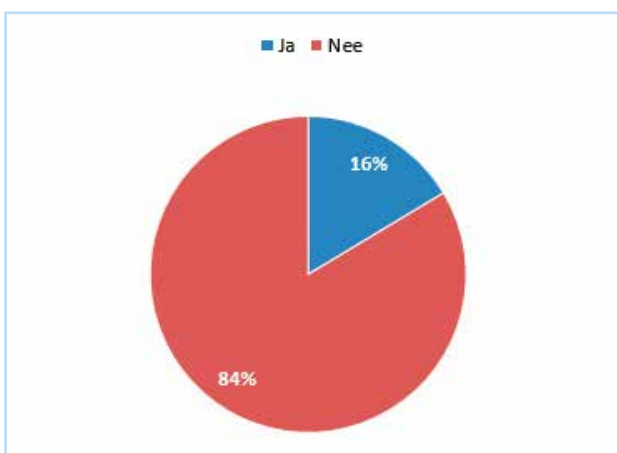


Figuur 8: Soort dienstverband

- De deelnemers zijn veelal werkzaam in de zorg (31%), bij de overheid (15%) of in het onderwijs (11%). (Figuur 9)
- Het merendeel van de deelnemers (84%) is momenteel niet op zoek naar ander werk (Figuur 10).



Figuur 9: Sector waarin de deelnemers werken

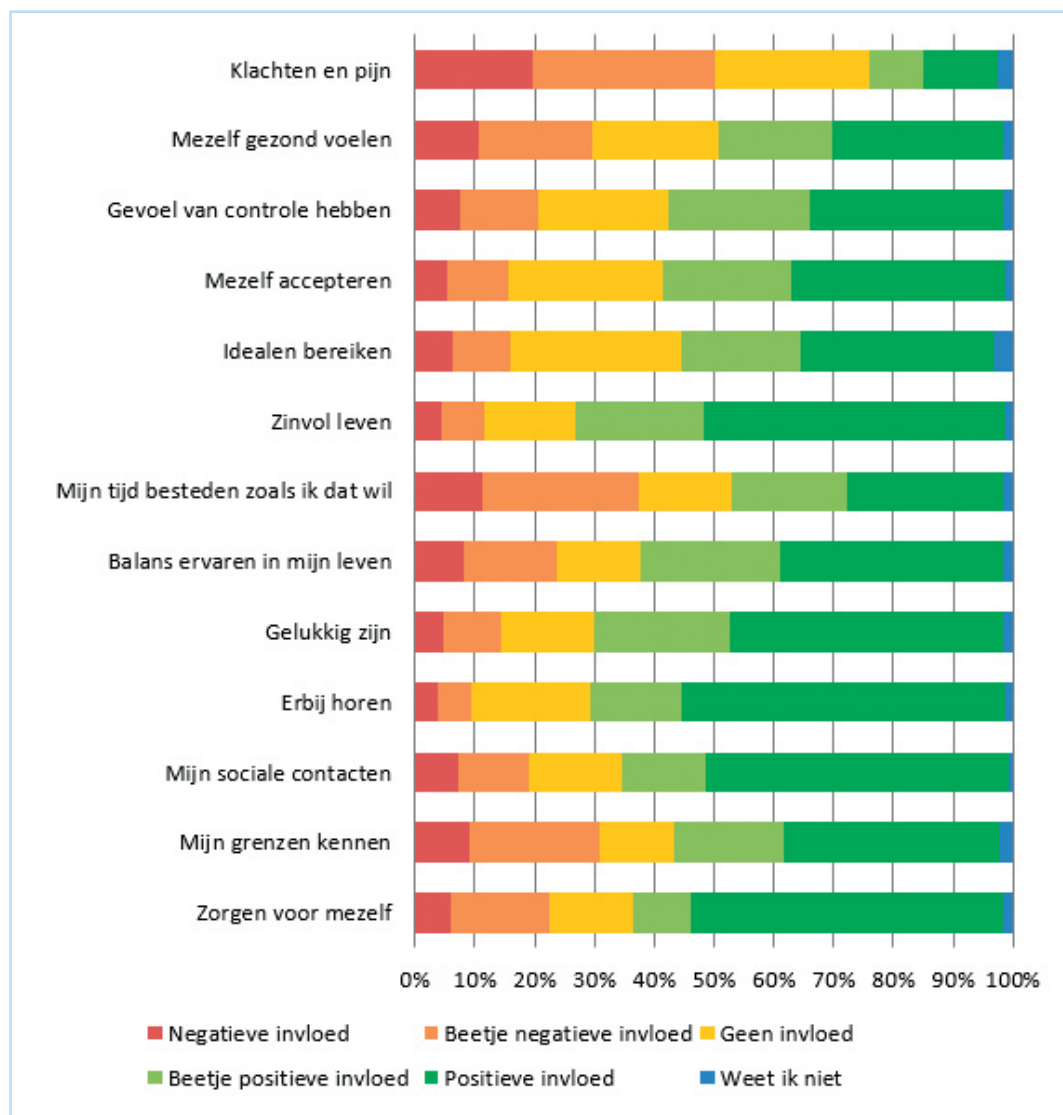


Figuur 10: Werkenden op zoek naar ander werk

2.2.2. Ervaringen met het hebben van werk

Het hebben van een betaalde baan heeft invloed op het leven van de deelnemers. In Figuur 11 wordt getoond wat de invloed is van werk op verschillende aspecten van de kwaliteit van leven. De meerderheid van de deelnemers ervaart dat een baan een (beetje) positieve invloed heeft op:

- Zinvol leven (72%)
- Gelukkig zijn (69%)
- Erbij horen (69%)
- Sociale contacten (65%)
- Zorgen voor jezelf (61%)
- Balans ervaren in je leven (60%)
- Jezelf accepteren (58%)
- Gevoel van controle hebben (56%)
- Grenzen kennen (54%)
- Idealen bereiken (52%)



Figuur 11: Invloed van werk op leven

Werken heeft bij 48% van de deelnemers een positief effect op 'zichzelf gezond voelen'; 30% van de deelnemers voelt zich minder gezond door het werk dat hij doet. 45% van de deelnemers vindt dat werk een positief effect heeft op 'tijd besteden zoals ik dat wil', terwijl 37% hier een negatief effect op merkt. Een verklaring hiervan kan zijn dat mensen graag tijd willen besteden aan werk waardoor werk een positief heeft op 'tijd besteden zoals ik dat wil', terwijl andere mensen een negatief effect ervaren omdat zij door hun werk minder tijd kunnen besteden aan andere dingen.

Het hebben van een baan heeft bij de meerderheid van de deelnemers (51%) een negatieve invloed op klachten en pijn. Hierover zeggen zij:

"Mijn ervaring is dat mijn werk door de pijn die ik heb, erg vermoeiend en uitputtend is. En het maakt de pijn erger."

"Ik ben sneller moe. In het begin wordt er nog rekening met je gehouden maar dat is steeds minder."

Tegelijkertijd kan werken er voor zorgen dat mensen het gevoel hebben dat zij meedoen in de maatschappij en erbij horen:

"Werken kost veel energie en een volledige werkweek red ik dan ook niet. Het is vaak moeilijk om aanpassingen via het UWV te krijgen. Wel ben ik blij dat ik kan werken. Het geeft mij het gevoel bij te dragen aan de maatschappij."

"Dat maakt het leven zinvol, je draait mee in de maatschappij. Je hoort ergens bij en het verruimt je levensvrijheid."

Van de deelnemers is 61% (N = 729) niet veranderd van werk sinds hij/zij een aandoening of beperking heeft (Figuur 12). Redenen om niet te veranderen van werk waren tevredenheid over het huidige werk (52%), moeilijk werk kunnen vinden door leeftijd (15%), moeilijk werk kunnen vinden door aandoening (14%) en overige redenen (19%). Dit wordt weergegeven in Figuur 13.



Figuur 12: Werkverleden deelnemers

Daarentegen is 39% (N = 471) van de deelnemers wel van werk veranderd nadat hij/zij een aandoening of beperking kreeg. De meest genoemde reden hiervoor was dat het werk te zwaar geworden was (25%), zie Figuur 14. Een ander deel van de deelnemers (12%) wilde graag een stap zetten in de carrière. Ook zijn er mensen waarbij het tijdelijke contract niet werd verlengd (9%) of er ontslag plaatsvond na 2 jaar ziektewet (8%). Binnen de categorie 'anders' wordt het vaakst genoemd dat deelnemers onvrijwillig ontslag kregen in verband met een reorganisatie.



Figuur 13: Redenen om niet van werk te veranderen



Figuur 14: Redenen om van werk te veranderen

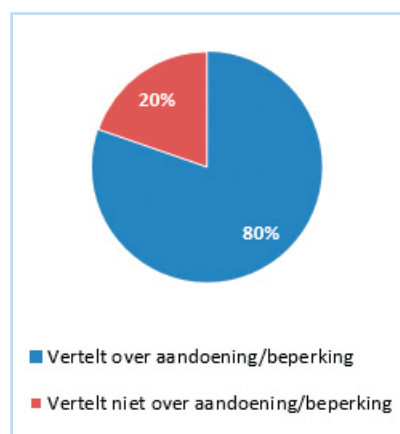
In Tabel 1 is te zien dat 63% van de deelnemers die van werk veranderd is nadat hij/zij een aandoening of beperking kreeg, nu een vast dienstverband heeft. Bij mensen die niet van werk veranderd zijn, ligt dit percentage hoger (77%). Van de mensen die veranderd zijn van werk na het krijgen van een aandoening of beperking heeft 18% een tijdelijk dienstverband gekregen; dit is 8% bij de deelnemers die niet van baan veranderd zijn sinds zij een aandoening of beperking hebben. Mensen die wel van baan veranderd zijn werken vaker voor een uitzendbureau (5%) in vergelijking met mensen die niet van baan veranderd zijn (2%).

Tabel 1: Relatie tussen type dienstverband en veranderd van werk sinds aandoening					
	Vast (N=850)	Tijdelijk (N=141)	Uitzendbureau (N=41)	Zelfstandige	Anders
Wel veranderd	63%	18%	5%	8%	6%
Niet veranderd	77%	8%	2%	10%	4%

Op het werk is 80% open over zijn/haar aandoening of beperking, zie Figuur 15. Echter 20% (N = 237) geeft aan niet te vertellen over de aandoening of beperking op het werk. Er zijn geen significante verschillen tussen het percentage deelnemers dat vertelt over zijn/haar aandoening als vergeleken wordt per type aandoening of beperking.

De drie meest genoemde redenen om niet op het werk te vertellen zijn:

- Angst voor onbegrip en gevolgen
- Schaamte
- Niet nodig om te vertellen



Figuur 15: Openheid over aandoening

Over de angst voor onbegrip en gevolgen zeggen deelnemers:

“Ik zit nog in een periode met mijn contract dat ze me zomaar mogen ontslaan. Totdat die voorbij is vertel ik niks. Na die proefperiode mogen ze me namelijk toch niet ontslaan vanwege mijn problemen”

“Dikke kans dat mijn contract dan niet verlengd wordt! Mijn contract is nu al van 8 naar 0 uur gegaan omdat ik 2x een dag niet heb kunnen werken vanwege griep.”

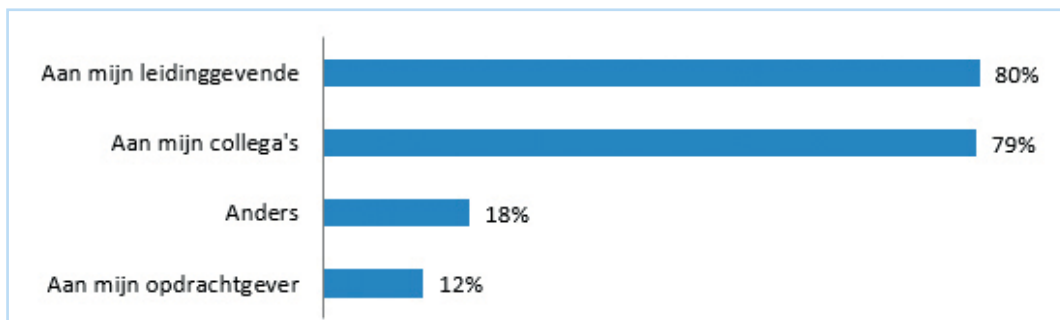
Eén van de deelnemers vertelt over de schaamte en het taboe:

“Collega's vinden het normaal om over lichamelijke klachten te praten, maar bij psychische klachten klappen ze dicht.”

Een ander vertelt dat het niet nodig is om op het werk te praten over zijn aandoening:

“Ik ben nu zo stabiel dat je niks bij mij merkt en dus geen invloed heeft op mijn functioneren op het werk.”

De deelnemers die wél op werk vertellen over hun aandoening of beperking, geven aan dat zij vooral met de leidinggevende (80%) en collega's (79%) hierover praten. Een klein deel (18%) vertelt het ook nog aan andere betrokken partijen op het werk of aan opdrachtgevers (12%).



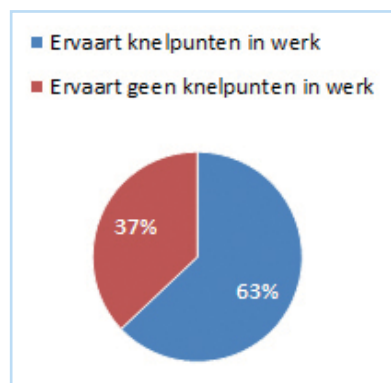
Figuur 16: Vertellen over aandoening/beperking op werk

2.2.3. Knelpunten bij het werken met een aandoening of beperking

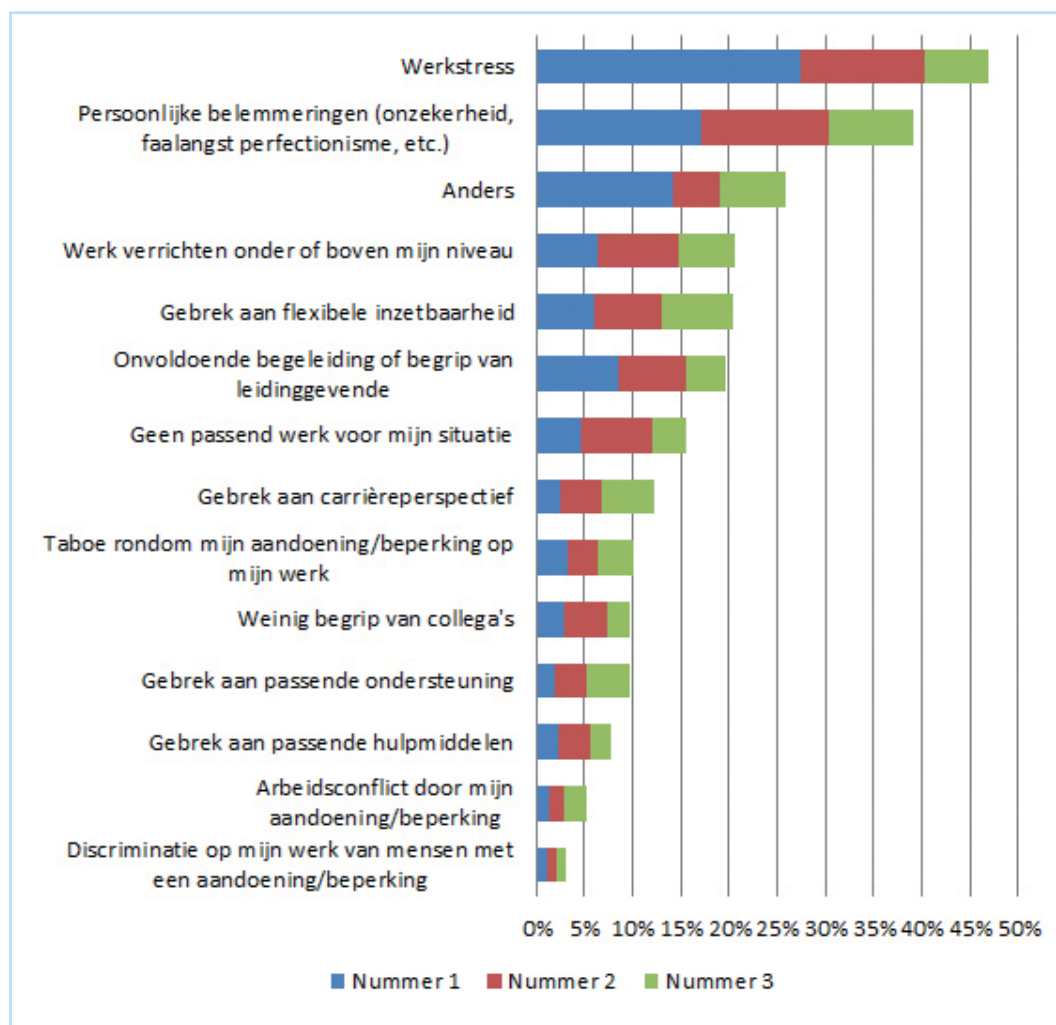
Van de werkende deelnemers, geeft 63% (N = 757) aan knelpunten tegen te komen in de huidige baan. De deelnemers konden een top 3 van knelpunten aangeven die zij tegenkomen in hun werk, zie Figuur 18. Hieruit blijkt dat werkstress het meest voorkomende knelpunt is: 47% van de deelnemers heeft dit knelpunt in de top 3 van knelpunten genoemd. Bij 27% van de deelnemers staat dit knelpunt op de eerste plaats. Andere veelvoorkomende knelpunten zijn:

- Persoonlijke belemmeringen (39%)
- Werk verrichten onder of boven het niveau (21%)
- Gebrek aan flexibele inzetbaarheid (20%)
- Onvoldoende begeleiding of begrip van de leidinggevende (20%)

Bij 'anders' noemen de deelnemers met name knelpunten door pijnklachten en energietekort.



Figuur 17: Knelpunten in huidig werk



Figuur 18: Top 3 knelpunten in huidig werk

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende regelingen waar deelnemers onder vallen, valt het op dat deelnemers in de ziektewet het vaakst knelpunten ervaren in hun huidige baan, namelijk in 78% van de gevallen (zie Tabel 2). Ook binnen de WIA (73%), Participatiewet (71%) en WAO (66%) ervaart een groot deel van de deelnemers knelpunten bij hun werk. Deelnemers die niet weten onder welke regeling zij vallen, ervaren in iets minder dan de helft van de gevallen (46%) knelpunten in hun huidige baan.

Tabel 2: Knelpunten in huidige baan per regeling

	Wajong (N = 41)	WIA (N = 90)	WAO (N = 55)	Participatiewet (N = 21)	Sociale werkvoorziening (N = 38)	Ziektewet (N = 136)	Geen van de situaties (N = 808)	Weet ik niet (N = 13)
Ervaart knelpunten	59%	73%	66%	71%	58%	78%	60%	46%
Ervaart geen knelpunten	42%	27%	35%	29%	42%	22%	40%	54%

In bijlage A is te vinden welke knelpunten de verschillende doelgroepen ervaren. Hieruit blijkt dat:

- Werkstress is het meest voorkomende knelpunt voor deelnemers in de WAO (35%), de Participatiewet (33%), de ziektewet (32%) en mensen die onder geen van de regelingen valt (30%)
- Deelnemers uit de sociale werkvoorziening vooral ervaren dat er geen passend werk is (26%) en zij werk boven of onder hun niveau verrichten (26%)
- Mensen in de ziektewet ervaren vaak (24%) dat er geen passend werk voor hen is en zij onvoldoende begrip krijgen van hun leidinggevende (21%).
- Gebrek aan passende ondersteuning is voor 13% uit de sociale werkvoorziening en 11% in de WIA een knelpunt

Wanneer de deelnemers worden vergeleken per aandoening of beperking, blijkt dat 73% van de deelnemers met psychische problemen en 72% met een lichamelijke beperking knelpunten tegenkomen in hun werk (tabel 3). Daarentegen geven mensen met een verstandelijke beperking juist aan dat zij relatief vaak géén knelpunten tegenkomen (70%).

Tabel 3: Knelpunten in huidige baan per aandoening / beperking

	Chronische of langdurige aandoening (N = 687)	Verstandelijke beperking (N = 10)	Lichamelijke beperking (N = 246)	Psychische problemen (N = 331)	Anders (N = 174)
Ervaart knelpunten	61%	30%	72%	73%	55%
Ervaart geen knelpunten	39%	70%	28%	27%	45%

In bijlage B is te zien welke knelpunten worden ervaren door deelnemers per aandoening of beperking. Opvallend is dat:

- Mensen met psychische problemen het vaakst werkstress ervaren (40%), het meest onder/boven hun niveau werken (19%) en vaak een taboe ervaren (15%)
- Er vaak geen passend werk is voor mensen met lichamelijke beperkingen (15%) en 12% van hen weinig carrièreperspectief ziet

- Mensen met een verstandelijke beperking zich het vaakst (10%) gediscrimineerd voelen op hun werk van alle deelnemersgroepen
- Bijna de helft (47%) van mensen met psychische problemen ervaart persoonlijke belemmeringen als knelpunt in hun werk; dit is 18 tot 20 procent bij de deelnemers met een andere aandoening of beperking.

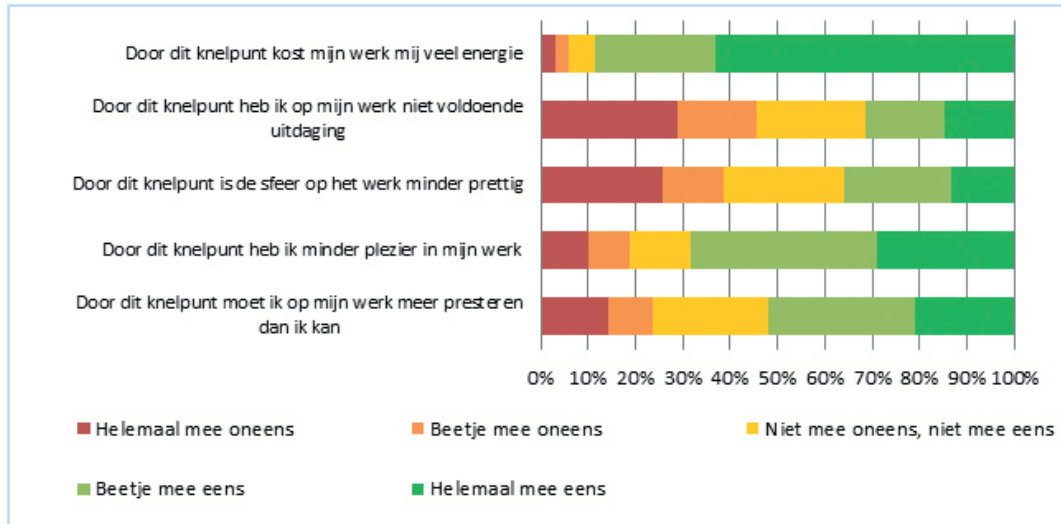
Tenslotte blijkt dat jongere deelnemers vaker knelpunten ervaren in hun werk dan oudere deelnemers, zie Tabel 4. Naarmate de leeftijd van de deelnemers toeneemt, ervaart een kleiner percentage van de deelnemers knelpunten in hun werk. In de leeftijd tot en met 39 jaar ervaart 72% van de deelnemers knelpunten in hun werk, terwijl dit voor deelnemers in de leeftijd van 60 tot en met 69 jaar nog maar 56% is.

Tabel 4: Knelpunten in huidige baan per leeftijdscategorie					
	t/m 39 jaar (N = 210)	40 t/m 49 jaar (N = 239)	50 t/m 59 jaar (N = 460)	60 t/m 69 jaar (N = 263)	70 jaar en ouder (N = 14)
Ervaart knelpunten	72%	64%	63%	56%	14%
Ervaart geen knelpunten	28%	36%	37%	44%	86%

2.2.4. Invloed van knelpunten op de deelnemers

Knelpunten kunnen een effect hebben op het werk van de deelnemers. In Figuur 19 wordt weergegeven wat dit effect is. Deelnemers ervaren dat:

- Werken meer energie kost door knelpunten (89%)
- Knelpunten leiden tot minder plezier in het werk (68%)
- Zij meer moeten presteren dan mogelijk door de knelpunten die er zijn (52%)



Figuur 19: Invloed knelpunt op werkervaring

Door knelpunten ervaren deelnemers meer klachten en pijn. Ook kunnen knelpunten stress veroorzaken of verergeren. En onzekerheid kan een gevolg zijn van knelpunten in het werk.

“Door mijn diagnose vindt mijn werkgever dat ik niet geschikt ben voor een leidinggevende functie omdat dit teveel stress (en dus meer klachten) met zich mee zou brengen. Hierdoor kom ik telkens in jobs onder mijn niveau terecht, waardoor ik juist meer stress en frustratie ervaar. Dit zorgt dan weer voor een toename van mijn klachten.”

“Onbegrip van leidinggevende geeft stress en daardoor andere (chronische) klachten.”

“Door de werkstress raak ik sneller vermoeid en maak ik sneller fouten. Er is teveel werk voor de uren die ik werk en dat is zwaar.”

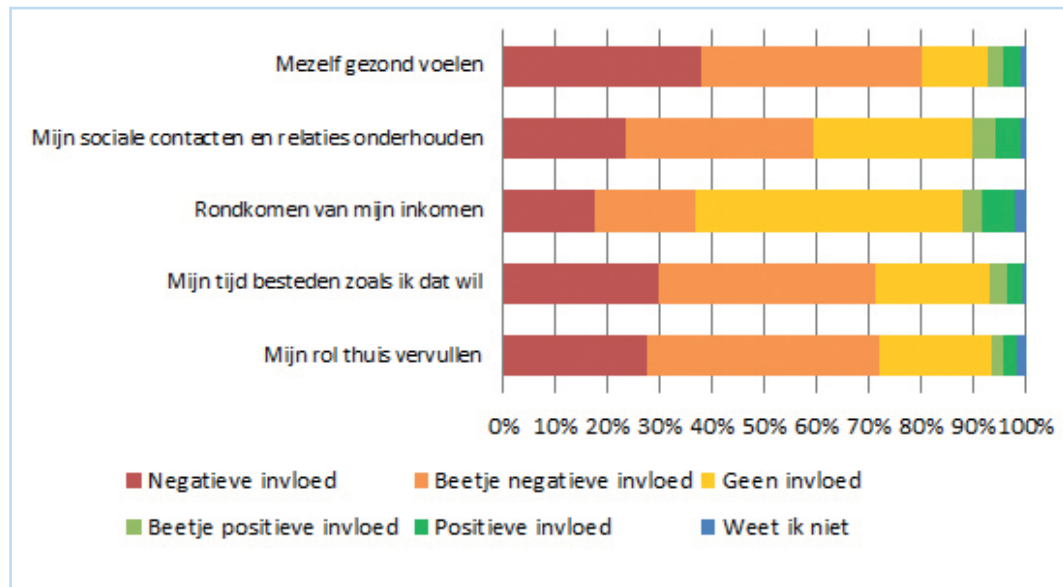
“Doordat er geen aangepaste hulpmiddelen aangeschaft kunnen of mogen worden, heb ik sneller pijn en ben ik sneller vermoeid.”

“Ik kan veel minder goed tegen werkstress sinds ik ziek ben geweest. De werkplekaanpassing en de urenvermindering zijn heel fijn, maar stress over bijvoorbeeld deadlines is natuurlijk niet veranderd.”

“Dit knelpunt zou bij elk werk een grote belemmering vormen. Ik ben erg onzeker over mijn presteren en heb meer bevestiging nodig dan anderen.”

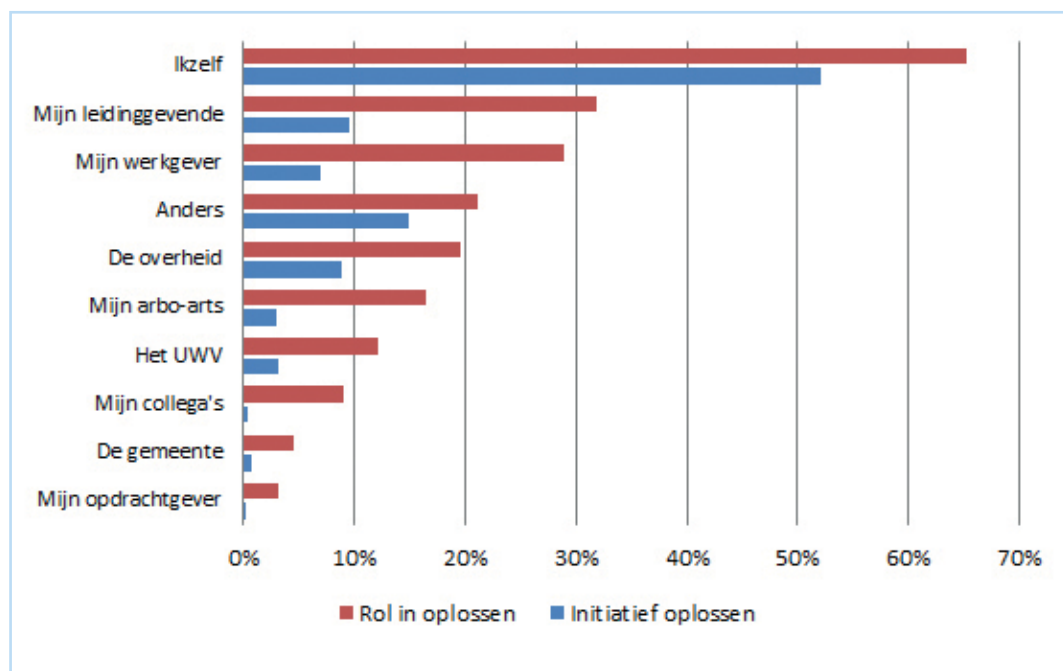
Naast invloed op het werk, kan een knelpunt ook effect hebben op het privéleven van de deelnemer (Figuur 20). Knelpunten op het werk hebben een negatief effect op de kwaliteit van leven als het gaat om:

- Jezelf gezond voelen (80%)
- Sociale contacten en relaties onderhouden (59%)
- Tijd besteden zoals je dat wilt (72%)
- Rol thuis vervullen (72%)



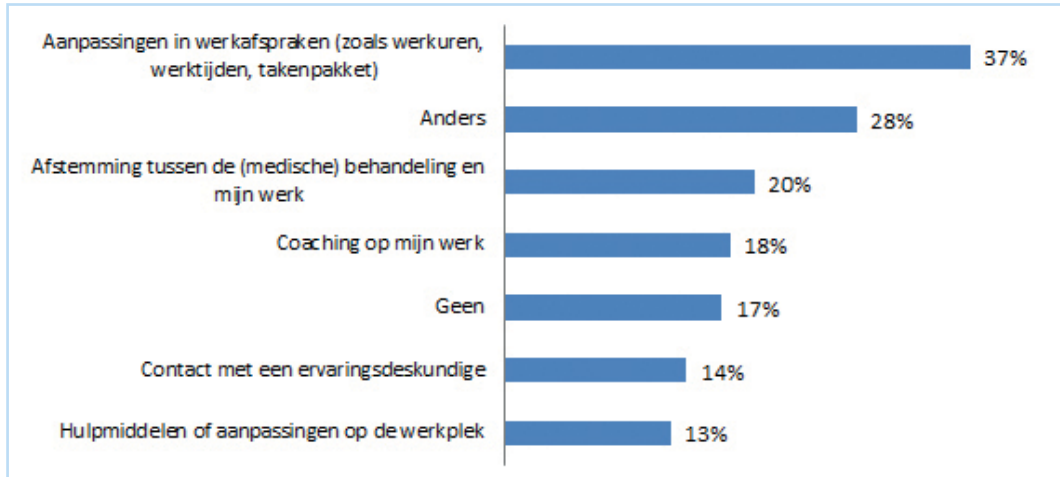
Figuur 20: Invloed knelpunt op het privéleven

Voor het oplossen van knelpunten ziet het grootste gedeelte van de deelnemers bij zichzelf een rol weggelegd (65%), zie Figuur 21. Daarnaast wordt de leidinggevende (32%) en werkgever (29%) het meest genoemd. Volgens 52% van de deelnemers ligt het initiatief voor het oplossen van knelpunten bij zichzelf; 10% vindt dat de leidinggevende die rol op zich moet nemen.



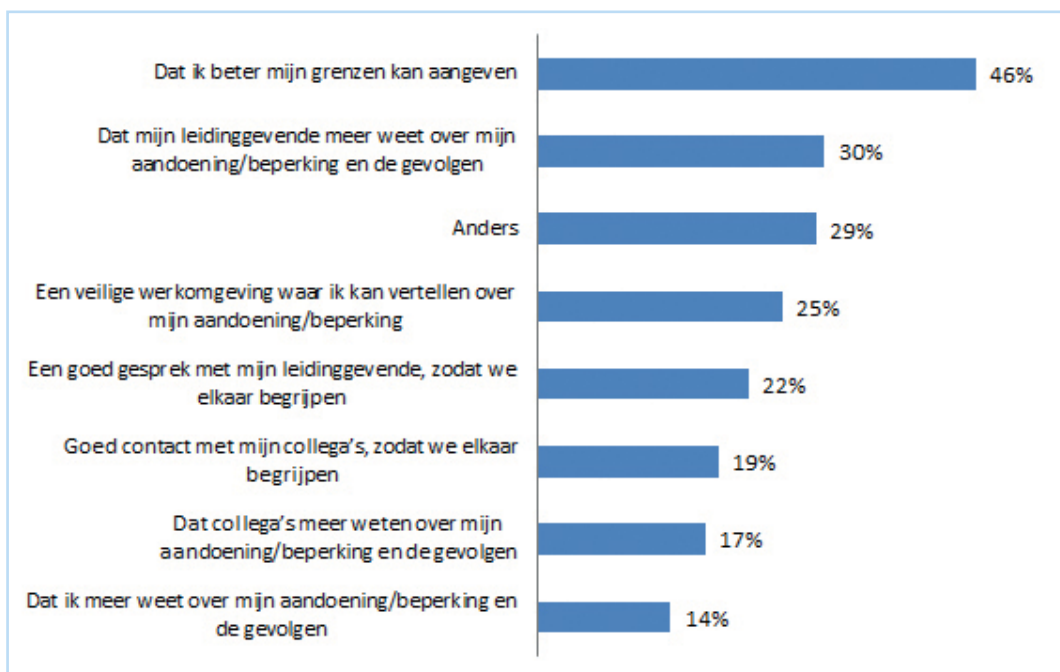
Figuur 21: Betrokken partijen voor het oplossen van knelpunten in huidig werk

Op de vraag wat er nodig is om knelpunten op te lossen, worden de volgende mogelijkheden het meest genoemd: Aanpassingen in werkafspraken (37%), afstemming tussen behandeling en werk (20%) en coaching op het werk (18%). Afstemming van behandeling en werk betekent dat de zorgverlener samen met de patiënt in de behandelingskeuze rekening houdt met het werk dat de patiënt doet (figuur 22).



Figuur 22: Ondersteuningsmogelijkheden bij knelpunten in huidige werk

Naast ondersteuning geeft 46% aan dat het belangrijk is om beter grenzen aan te kunnen geven, zie Figuur 23. Ook vindt 30% van de deelnemers het belangrijk dat de leidinggevende meer weet over de aandoening/beperking van de werknemer en de gevolgen daarvan voor het werk. Voor 25% van de deelnemers is het belangrijk dat zij zich op het werk veilig voelen om over hun aandoening of beperking te praten.



Figuur 23: Andere mogelijkheden om knelpunten in huidige werk op te lossen

Als knelpunten opgelost worden, wat levert dat dan op? De deelnemers noemen het vaakst dat het oplossen van knelpunten zorgt voor:

- Meer rust en balans in hun leven krijgen
- Meer energie en minder klachten
- Meer plezier in het leven

Deelnemers aan het onderzoek zeggen hierover:

“Een bepaalde mate van rust, comfort en veiligheid, waardoor ik mogelijk beter kan functioneren ondanks mijn persoonlijke psychische klachten.”

“Meer rust, misschien niet verergeren van mijn medische conditie, meer werk- en levensplezier.”

“Een goede werkhouding waardoor de klachten niet verergeren. Niet meer moe uit het werk komen en genoeg energie hebben voor gezin en sociaal leven.”

“Als de hoeveelheid werk aangepast zou zijn aan mijn werkuren, zou ik minder moe zijn en meer energie hebben voor privé zaken, zoals het huishouden en sociale contacten. Ik zou ook minder pijn hebben, meer aan mijn gezondheid kunnen werken (sporten), veel minder stress hebben en ik zou mijn werk beter kunnen doen.”

“Mogelijk wel heel veel meer plezier in het leven en plezier in het werk. Mijn werkgever plukt daar dan ook de vruchten van.”

“Meer energie voor andere dingen, en voor creativiteit en werkplezier, met mogelijk betere productiviteit en uitkomsten.”

2.2.5. Succesfactoren voor het werken met een aandoening of beperking

Van alle deelnemers ervaart 37% (N = 445) geen knelpunten bij het werk. Als aan de deelnemers gevraagd wordt wat maakt dat zij met succes hun werk kunnen verrichten, komen de volgende punten naar boven:

- Houding van collega's
- Werkgever houdt rekening met me
- Eigen grenzen kennen en aangeven
- Flexibiliteit van werkafspraken
- Werk doen wat past bij mijn situatie

Deelnemers noemen het vaakst dat de houding van collega's heel belangrijk is. Het helpt als collega's begripvol zijn en bereid om taken over te nemen.

“Collega's kennen mijn beperkingen. Ik heb een goed, gezond en open team waarbij ik kan aangeven wat ik wel of niet kan. Daar wordt rekening mee gehouden.”

“Ik kan mijn werk aanpassen aan mijn gezondheid door bijvoorbeeld collega's te vragen om te ruilen als ik te moe ben.”

Tegelijkertijd is het ook belangrijk dat de werkgever rekening houdt met de mogelijkheden van de werknemer en flexibel is.

“Een werkgever die met mij meedenkt. Als het even niet meer zo lekker gaat, kan ik dat bespreken.”

“Door de medewerking van mijn werkgever hoef ik geen onregelmatige diensten te werken zoals avond en nachtdiensten.”

“Ik plan mijn eigen afspraken en kan flexibel werken. Mijn baas heeft begrip voor mijn situatie en ik merk dat ik van waarde ben voor mijn werkgever.”

“Vanuit huis, mijn eigen tijd indelen en zelfs vanuit bed kunnen werken.”

“Ik doe waar ik goed in ben en wat ik kan. Heb alle vrijheid om, als ik meer last heb, vrij te nemen of het werk op een lager pitje te zetten. Geniet vooralsnog meer dan voldoende credit voor mijn werk, werkinzet en arbeidsethos.”

Naast de invloed van collega's en werkgever, geven deelnemers ook aan dat zij zelf invloed hebben om met succes aan het werk te zijn.

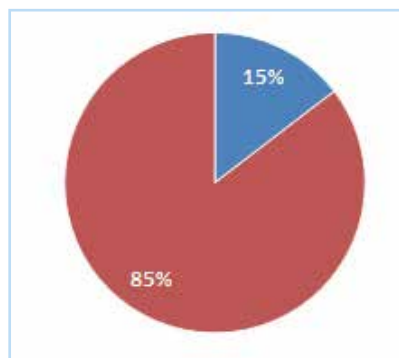
Deelnemers noemen dat het belangrijk is om eigen grenzen te kennen en aan te geven:

“Positieve instelling, rekening houden met je eigen grenzen en niet alles gelijktijdig willen doen. keuzes maken.”

Tenslotte noemen verschillende deelnemers dat het belangrijk is om werk te zoeken dat past bij hun situatie om zo te voorkomen dat ze knelpunten tegenkomen:

“Ik werk bewust parttime, waarvan één dag in de week thuis.”

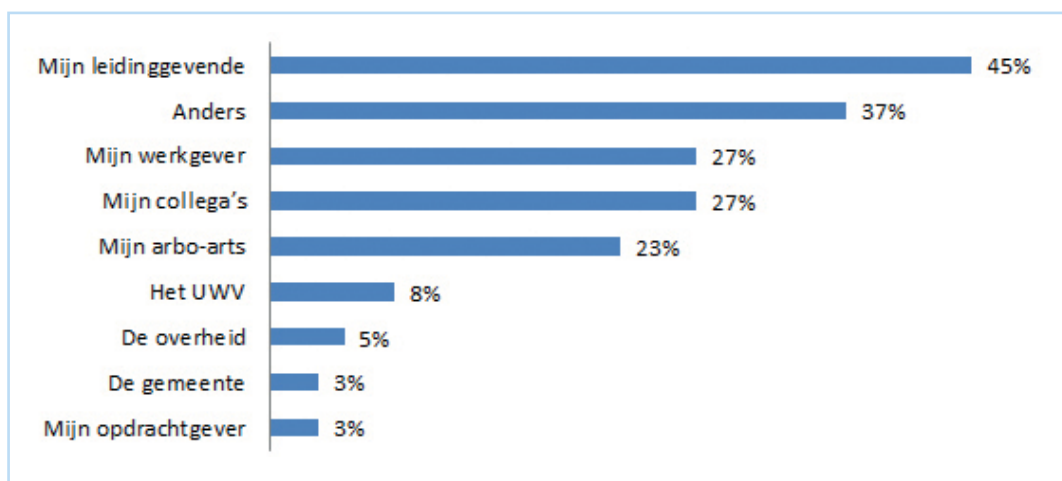
Een groot deel van de werkenden die geen knelpunten tegenkomt in het werk, geeft aan geen ondersteuning nodig te hebben om hun werk te kunnen doen (85%), zie Figuur 24. De overige 15% ontvangt ondersteuning in enige vorm. In Figuur 25 is te zien dat ondersteuning het vaakst wordt gegeven in de vorm van hulpmiddelen of aanpassing op de werkplek (52%) en aanpassingen in werkafspraken (50%). Deze ondersteuning wordt meestal gegeven door leidinggevendenden (45%) en werkgevers (27%) (Figuur 26).



Figuur 24: Ondersteuning in het werk



Figuur 25: Ondersteuning om zonder knelpunten aan het werk te zijn



Figuur 26: Betrokken partijen die ondersteuning geven in het werk

Van de deelnemers die nu zonder belemmeringen hun werk kunnen doen, verwacht 68% in de toekomst ook geen problemen tegen te komen. Daarentegen verwacht 21% door verergering van klachten in de toekomst wel knelpunten tegen te komen.



Figuur 27: Knelpunten in de toekomst

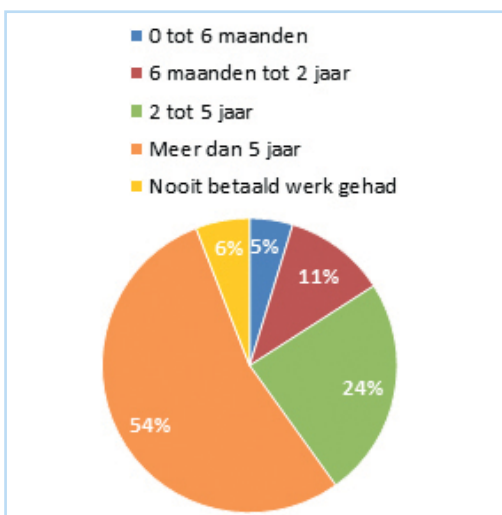
2.3. Geen werk hebben

In dit hoofdstuk wordt beschreven welk deel van de deelnemers geen werk heeft en wat de kenmerken van deze groep zijn. Vervolgens wordt er ingegaan op de ervaringen van de deelnemers in het niet hebben van werk op dit moment en de ervaringen met werk uit het verleden

2.3.1. Kenmerken van de niet werkende deelnemers

Van alle deelnemers heeft 47% (N = 1609) geen baan.

- 6% van de niet werkenden heeft nooit betaald werk gehad; 54% is al langer dan 5 jaar niet aan het werk (Figuur 28)
- De meest genoemde reden dat deelnemers geen werk hebben is dat zij dit door hun aandoening of beperking niet kunnen werken (69%). Bij 'anders' noemen de deelnemers vaak dat zij wel willen werken, maar door hun aandoening of beperking moeilijk werk kunnen vinden. Zie Figuur 29 voor andere redenen dat deelnemers niet werken.
- 79% (N = 1268) van de niet werkenden is momenteel niet op zoek naar betaald werk; 21% (N = 341) is wel op zoek (Figuur 30). Deze groep wordt verder beschreven in hoofdstuk 2.4.1



Figuur 28: Periode zonder werk



Figuur 30: Niet werkenden op zoek naar werk

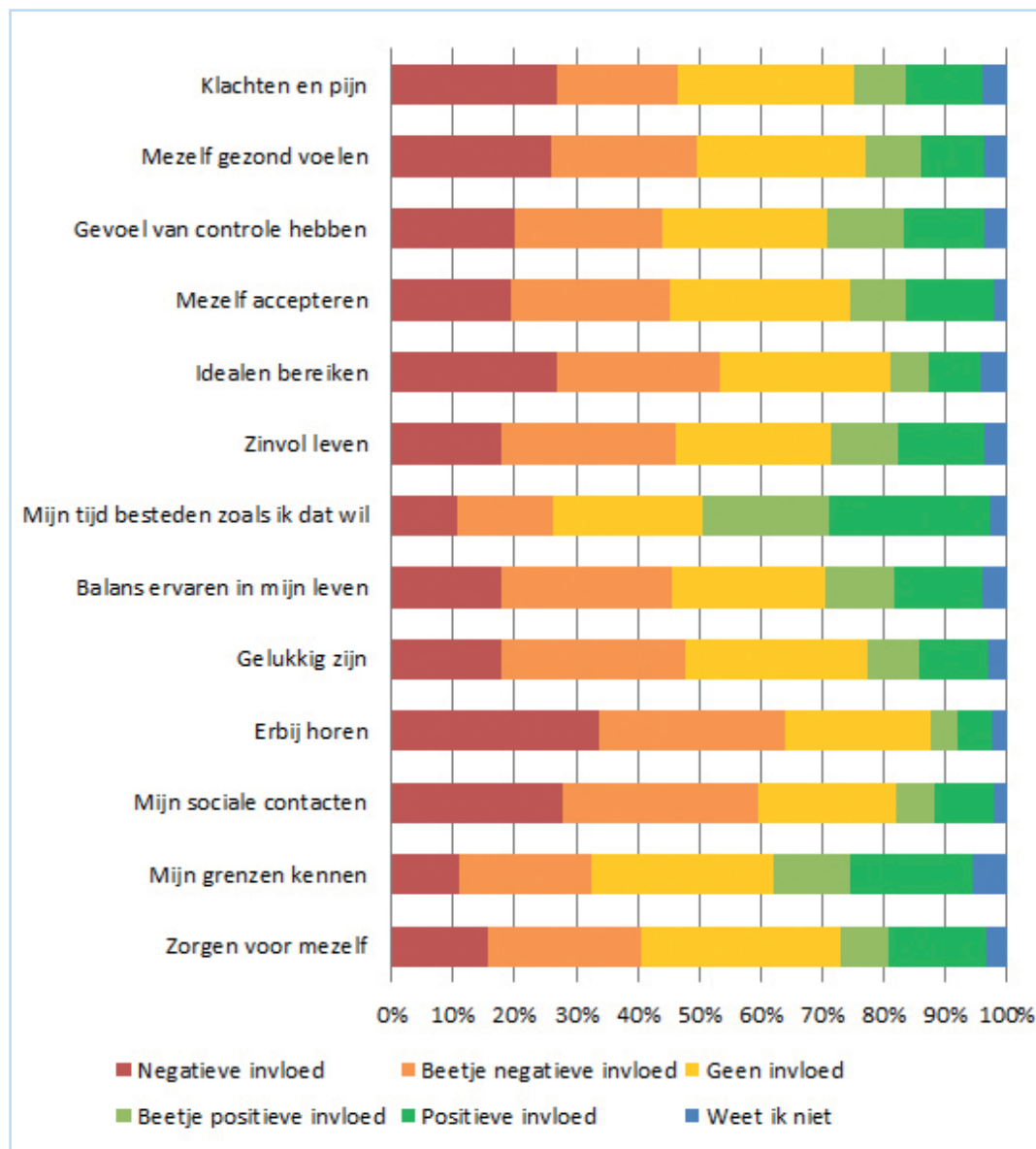


Figuur 29: Reden waarom deelnemers geen werk verrichten

2.3.2. Ervaringen met het niet hebben van werk

Het niet hebben van een betaalde baan heeft invloed op de kwaliteit van leven van de deelnemers. (Figuur 31). 47 % (N = 746) ervaart dat geen baan hebben een (beetje) positieve invloed heeft op het besteden van je tijd zoals je zelf wilt. Daarentegen vindt meer dan de helft van de deelnemers dat geen baan hebben een negatieve invloed heeft op:

- Erbij horen (64%)
- Sociale contacten (60%)
- Idealen bereiken (54%)
- Mezelf gezond voelen (50%)



Figuur 31: Invloed van geen werk op leven

Voor veel deelnemers is het moeilijk te accepteren dat zij geen werk hebben.

“Het is heel moeilijk te accepteren dat ik niet meer kan werken door mijn ziekte.”

“Ik vind dat heel jammer. Ik zou graag, zonder dat er grote druk ontstaat, mijn bijdrage willen leveren.”

En zoals ook blijkt uit Figuur 31, ervaren mensen dat zij er minder bij horen en minder meedoen in de maatschappij. Hierover zeggen zij het volgende:

“Geen werk hebben vind ik zéér lastig, want ik heb het gevoel niet meer mee te tellen in de maatschappij. Daarnaast betekent dit voor mij dat ik met een minimum inkomen moet rondkomen.”

“Vreselijk. Je voelt je nutteloos en wilt graag weer meedoen in de maatschappij.”

“Ik vind het heel moeilijk om geen werk te hebben. Ik mis de voldoening, de afleiding en het gevoel dat ik nuttig ben in de samenleving. Ook is het moeilijk om geld te krijgen waar je eigenlijk niets voor gedaan hebt en wat ik voor mijn gevoel niet verdiend heb.”

Ook heeft geen werk hebben een negatieve invloed op sociale contacten volgens 60% van de deelnemers.

“Naast financiële aderlating, mis ik het sociale contact met collega's en de regelmaat.”

“Heel jammer, ik mis de dagelijkse sociale contacten. Moet erg opletten dat ik “bij blijf” met de dagelijkse ontwikkelingen op allerlei gebied.”

Tenslotte noemen ook veel deelnemers dat het niet hebben van werk negatieve financiële gevolgen heeft.

“Vervelend maar het is niet anders. Ik mocht niet langer aan het werk van UWV. Dit betekent dat ik minder inkomsten heb en soms de eindjes aan elkaar moet knopen.”

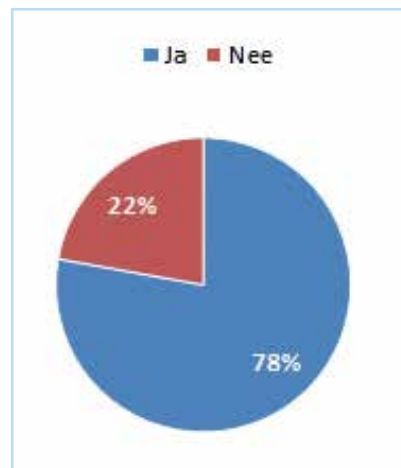
“Geen werk = geen inkomen; huis opeten.”

“In het verleden had ik voldoende vrijwilligerswerk en had ik vrede met mijn situatie. De laatste tijd is dat echter niet het geval. Financieel betekent het dat ik het met een krap inkomen moet doen, een bijstandsuitkering. Dus: geen geld om zelf scholingen te betalen, op vakantie te gaan, etc.”

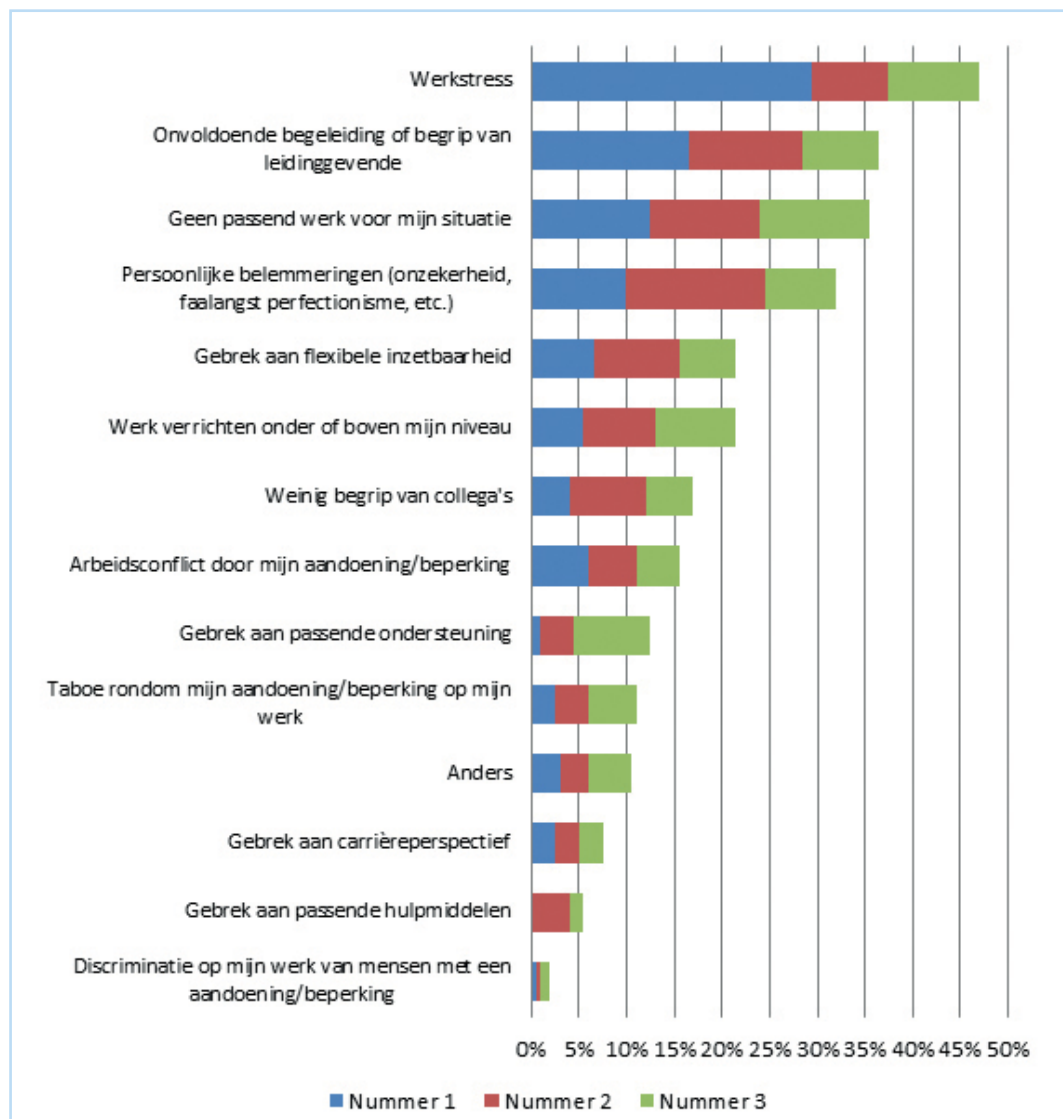
2.3.3. Ervaringen in laatste baan

Bij de deelnemers die minder dan 2 jaar geen werk hebben (N = 256), is uitgevraagd wat hun ervaringen zijn in de laatste baan die zij hadden: In Figuur 32 is te zien dat 78% knelpunten heeft ervaren in de laatste baan. In de top 3 van knelpunten (Figuur 33), werd door deelnemers werkstress het vaakst genoemd (47%). Dit knelpunt werd door 30% (N = 59) als belangrijkste knelpunt genoemd. Verder zijn veelvoorkomende knelpunten:

- Onvoldoende begeleiding/begrip van de leidinggevende (36%)
- Geen passend werk voor mijn situatie (35%)
- Persoonlijke belemmeringen (32%)



Figuur 32: Knelpunten in laatste baan



Figuur 33: Top 3 knelpunten in laatste baan

Aan de deelnemers werd gevraagd wat de gevolgen waren van deze knelpunten. Het vaakst werd door de deelnemers genoemd dat zij door de knelpunten geen begrip ervoeren in hun vorige baan.

“Lang zitten is een probleem. Zeker met regelmatig reizen, lange vergaderingen en cursussen is dat lastig en er is weinig begrip voor dat ik regelmatig even opsta. Het regelmatig verzitten ervaart men als zenuwachtig of ongedurig. Hierdoor wordt het moeilijker om kennis of gedachten goed over te brengen. Tijdens praktisch werk (50% van de tijd) geldt deze belemmering veel minder.”

Ook leidden de knelpunten tot een negatieve invloed van stress en zorgde het voor minder energie en meer klachten. De deelnemers zeggen hierover:

“Het zorgt voor veel stress als je onder je niveau moet werken. Je ziet dat andere mensen vooruit komen maar zelf blijf je achter. Tevens zijn je taken zeer beperkt qua uitdaging en verantwoordelijkheid.”

“Ik kan niet meer omgaan met stress en ondanks dat ik dit heb aangegeven, heb ik toch teveel stress ervaren. Naderhand, toen het voor mijn leidinggevende wel duidelijk was dat ik niet meer in stressvolle situaties mocht komen, was er vooral desinteresse en slechte begeleiding van hun kant.”

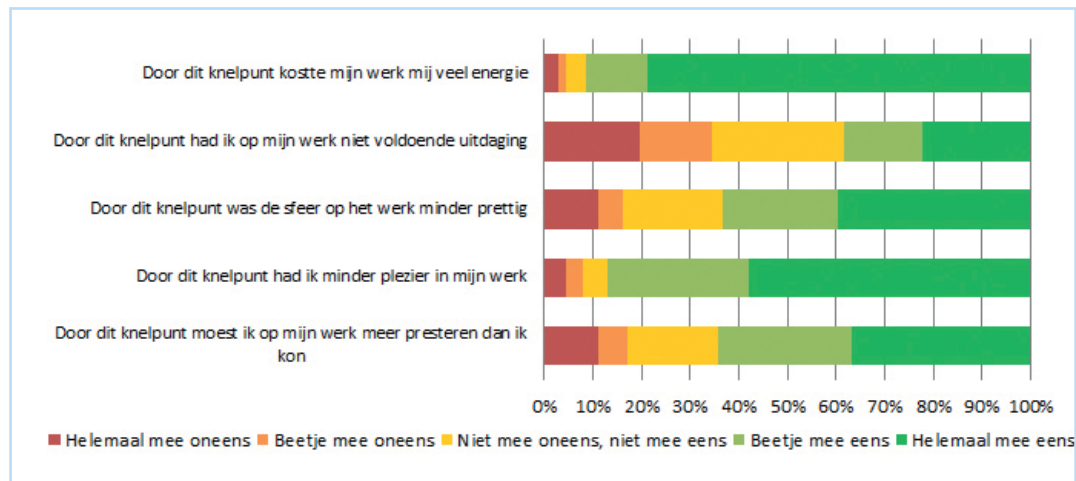
“Doordat er geen aanpassingen beschikbaar zijn in mijn werk, kwam ik in een arbeidsconflict. Ik wilde mijn baan behouden, maar moest mijn passie gaan loslaten en hierdoor werden juist mijn klachten erger.”

“Doordat er onvoldoende flexibiliteit was, kon ik mijn werkzaamheden niet optimaal uitvoeren. Hierdoor werd de druk op mij steeds groter en kreeg ik steeds meer klachten. Bovendien maakte ik door de werkdruk en stress steeds meer onnodige fouten. Ik heb in mijn werk een aantal flinke depressieve perioden gehad en over het geheel van de tijd dat ik bij dat bedrijf gewerkt heb, is er een dalende lijn te zien. Uiteindelijk heeft dat geleid tot het niet verlengen van mijn contract omdat ik te instabiel ben en ik niet goed in het plaatje pas.”

“In mijn werk was ik veel met mijn handen bezig, moest ik zwaar tillen en liep ik veel. Dit was niet meer mogelijk met mijn klachten.”

De knelpunten hadden ook een effect op het werk van de deelnemers. Figuur 34 laat zien dat:

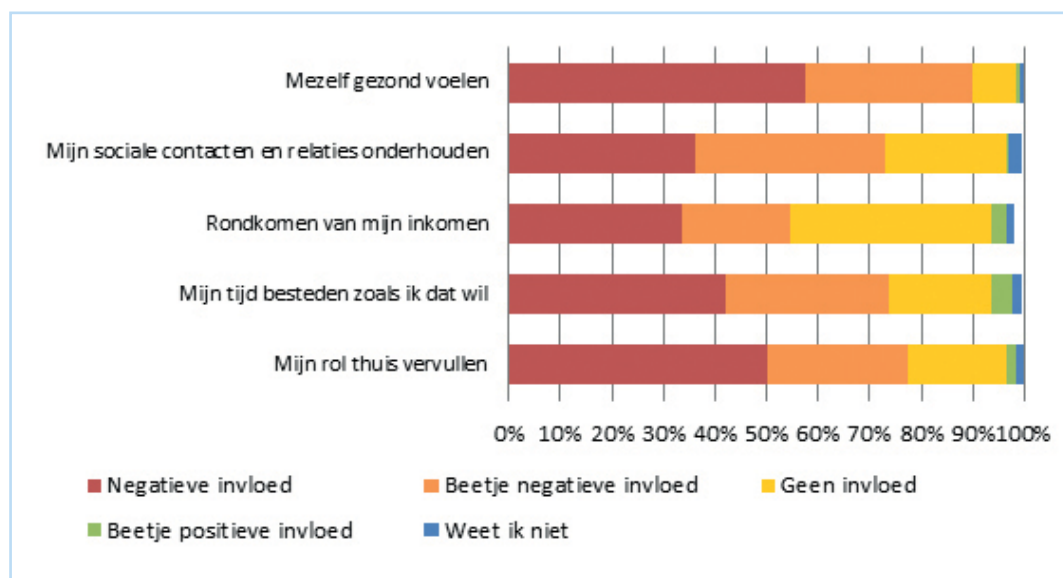
- Het werk meer energie kostte door de knelpunten (92%)
- De sfeer op het werk minder prettig was door het knelpunt (64%)
- Deelnemers op hun werk meer moesten presteren dan zij konden (65%)



Figuur 34: Invloed van de knelpunten tijdens laatste baan

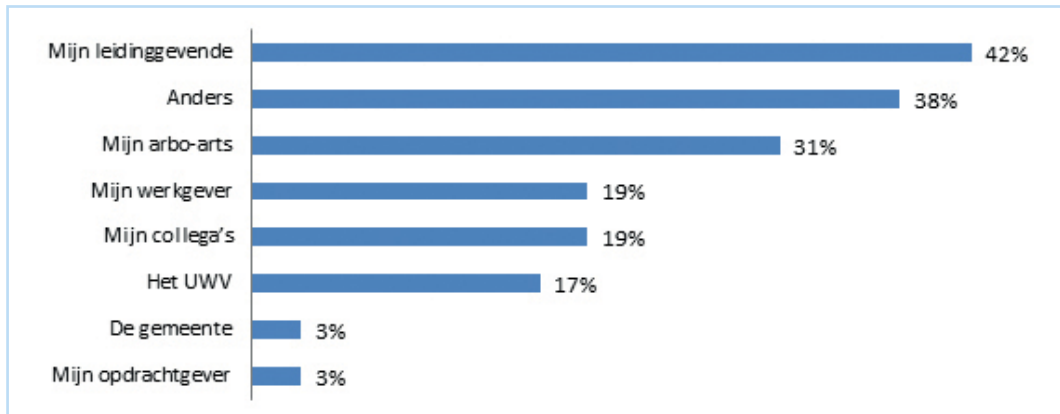
Daarnaast hebben de deelnemers ervaren dat de knelpunten in hun laatste baan een (beetje) negatieve invloed hadden op:

- Zichzelf gezond voelen (91%)
- Sociale contacten en relaties onderhouden (73%)
- Rondkomen van het inkomen (55%)
- Tijd besteden zoals je dat wil (74%)
- De rol thuis vervullen (78%)



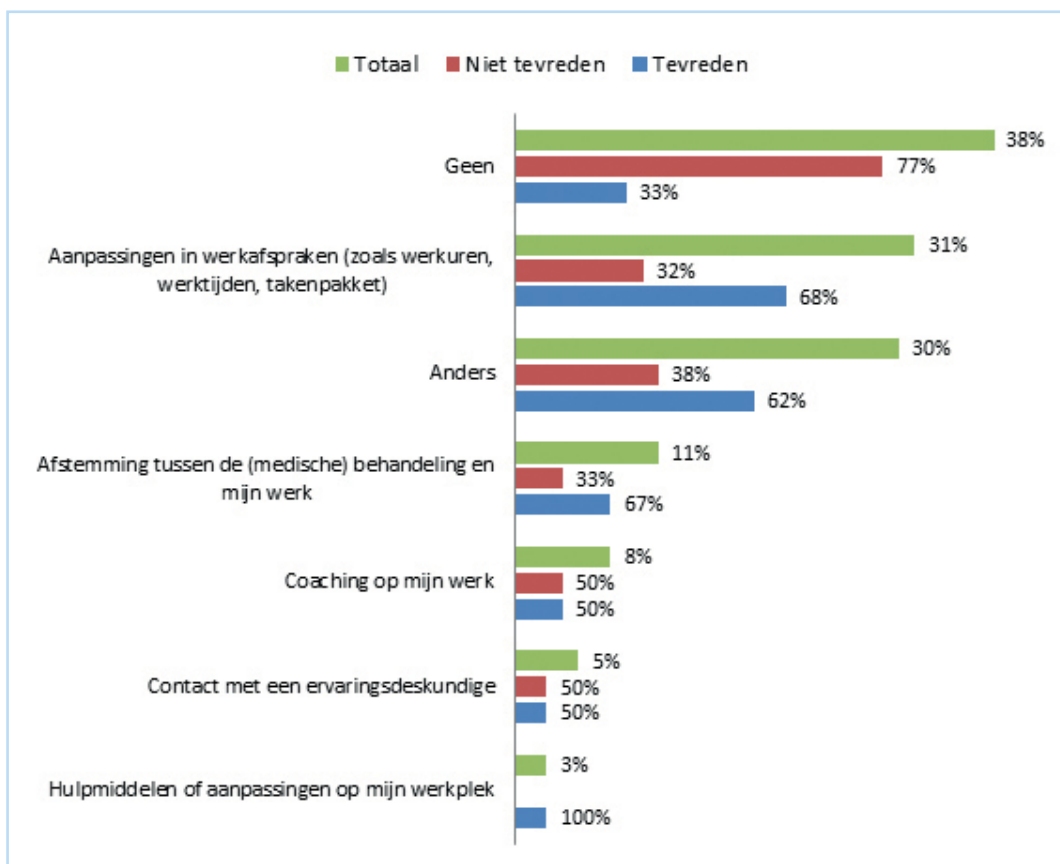
Figuur 35: Invloed knelpunten uit laatste baan op het privéleven

Bij 59% (N = 118) van de deelnemers is niet geprobeerd de knelpunten op te lossen tijdens hun vorige baan. Bij 41% (N = 82) was dit wel het geval. De partijen die hierin betrokken waren, waren meestal de leidinggevende (42%) en de Arboarts (31%). Ook de werkgever (19%), collega's (19%) en het UWV (17%) waren regelmatig betrokken in het oplossen van knelpunten, zie Figuur 36.



Figuur 36: Betrokken partijen bij het oplossen van knelpunten in de laatste baan

In Figuur 37 is te zien welke ondersteuning deelnemers kregen in hun vorige baan om knelpunten op te lossen. Ook laat dit figuur zien welk percentage van de deelnemers tevreden en ontevreden was over de ondersteuning die zij kregen.



Figuur 37: Ondersteuning bij het oplossen van knelpunten en tevredenheid daarover

Van alle deelnemers, was 50% (N = 41) niet tevreden over de ondersteuning die zij kregen. In 38% van de gevallen kregen deelnemers géén ondersteuning, 77% van deze groep was hier niet tevreden over. Aanpassingen in werkafspraken zijn met 31% van de deelnemers gemaakt. Deelnemers waren het meest tevreden over hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek (100%, N = 2), aanpassingen op de werkplek (62%, N = 17) en afstemming tussen de medische behandeling en het werk (67%, N = 6).

Ook gaf 30% (N = 24) van de deelnemers aan dat zij nog andere ondersteuning kregen in hun laatste baan. Een aantal van hen (N = 9) noemt dat er een psychologische of medische behandeling is gestart, die moest helpen om aan het werk te kunnen blijven.

Deelnemers die geen ondersteuning kregen of niet tevreden waren over de ondersteuning die zij kregen, noemen vooral dat aanpassingen in het werk beter konden en meer begrip had kunnen helpen om het knelpunt beter op te lossen.

“Ik had het werk gewoon vanuit huis kunnen doen.”

“Andersoortig werk, meer onderzoeksgericht, minder onderwijstaken.”

“Passend werk te bieden wat er wel was. Zijn gesprekken genoeg geweest en beloftes gemaakt. Maar als ik dan zelf passend werk ging zoeken werd me verweten dat het niet mijn functie was en moest ik mijn eigen werk doen. De bedrijfsarts en twee arbeidsdeskundigen hadden moeten luisteren naar mij, maar drukte me verder de ziektewet in.”

“Met begrip en hulp van leidinggevende én organisatie had dit opgelost kunnen worden.”

2.4. Zoektocht naar werk

Het hebben van een aandoening of beperking kan ook invloed hebben op het zoeken naar werk. Daarom wordt in dit hoofdstuk beschreven wat de ervaringen zijn van de deelnemers met het zoeken naar werk. De ervaringen van zowel mensen die vanuit een baan ander werk zoeken als mensen die geen werk hebben en op zoek zijn naar werk worden beschreven. Ook wordt beschreven waarom deelnemers niet op zoek zijn naar ander werk.

2.4.1. Werkend en niet op zoek

Van de groep werkenden is 84% (N = 1005) niet op zoek naar ander werk. In Figuur 38 is te zien dat deelnemers vaak tevreden zijn over hun werk en daarom niet op zoek naar ander werk. Een deel (13%) van de deelnemers denkt door de aandoening/beperking moeilijk ander werk te kunnen vinden.



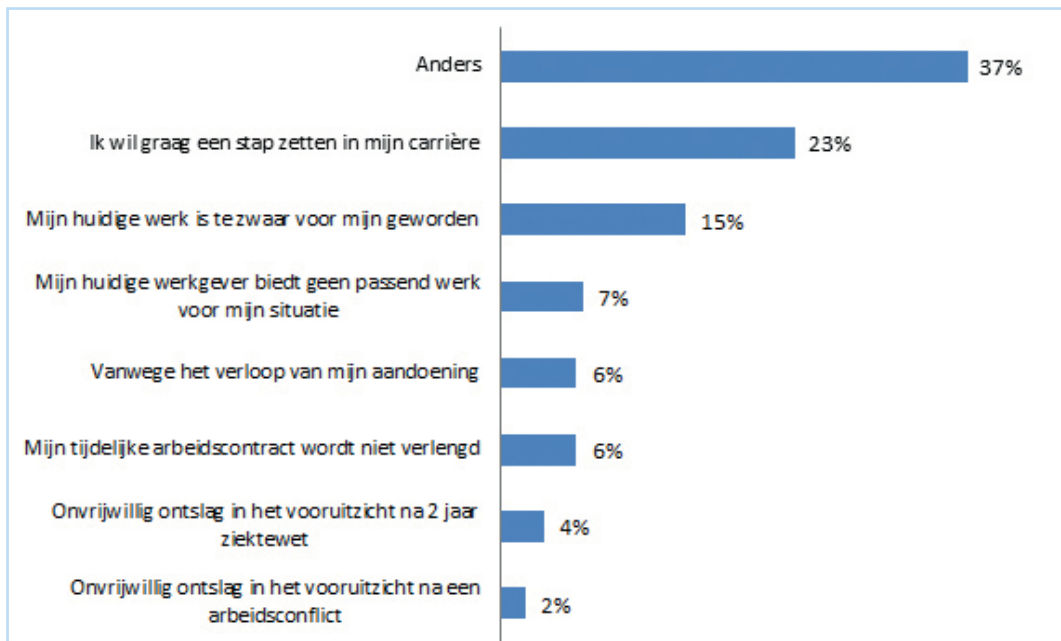
Figuur 38: Redenen dat werkenden niet op zoek zijn naar ander werk



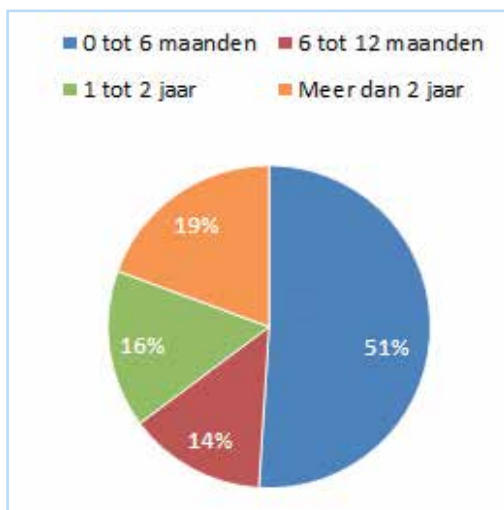
Figuur 39: Knelpunten die werkenden verwachten bij het vinden van ander werk

2.4.2. Werkend en op zoek

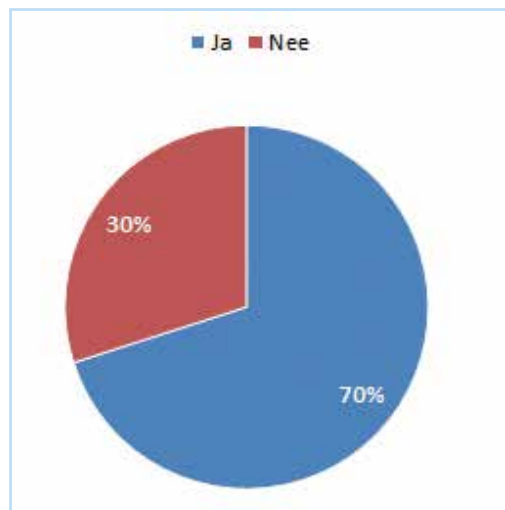
Van de werkende deelnemers, is 16% (N = 197) op zoek naar ander werk. De meestgenoemde reden hiervoor is het zetten van een stap in de carrière (23%). Verder is voor 15% van de deelnemers het huidige werk te zwaar geworden. Andere redenen worden weergegeven in Figuur 40. Het merendeel van de werkende deelnemers is korter dan 6 maanden op zoek naar ander werk (51%); 19% is al langer dan 2 jaar op zoek naar een andere baan (Figuur 41). In Figuur 42 is te zien dat een ruime meerderheid (70%, N = 138) knelpunten ervaart bij het vinden van ander werk.



Figuur 40: Redenen dat werkenden op zoek zijn naar ander werk

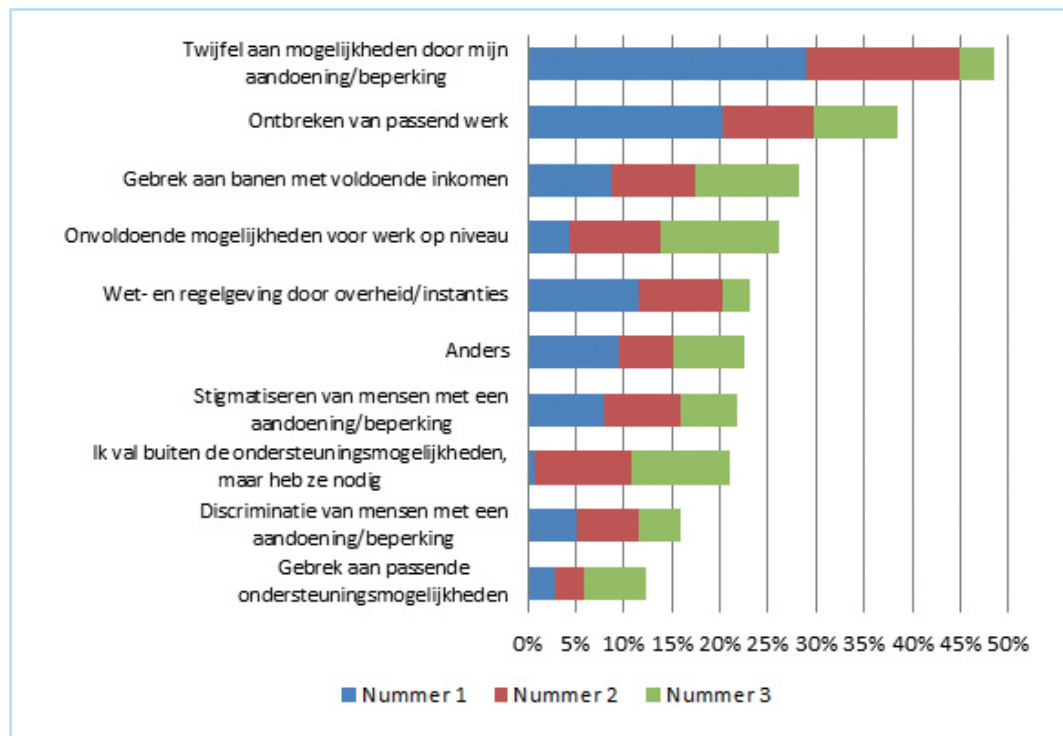


Figuur 41: Periode op zoek naar ander werk



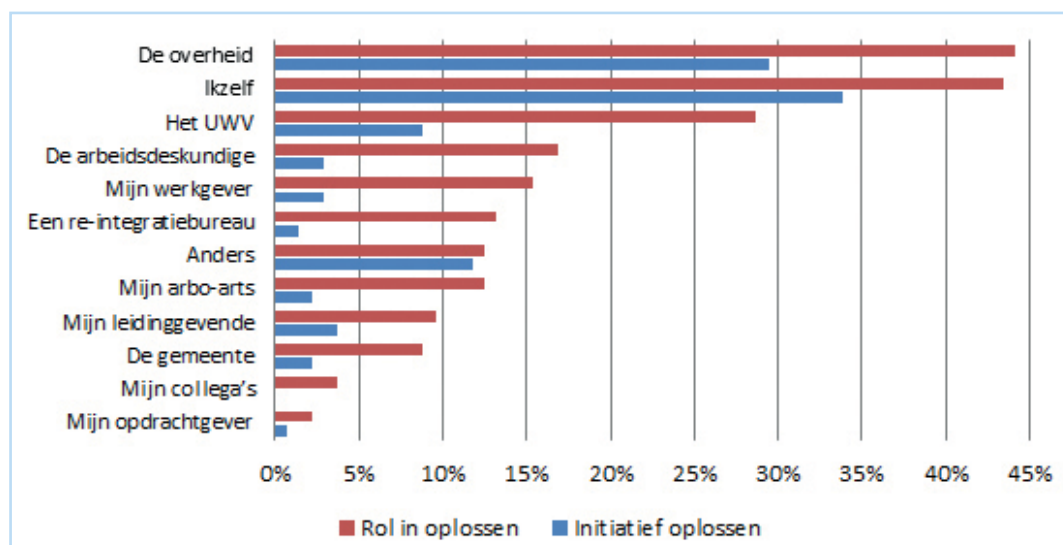
Figuur 42: Knelpunten ervaren bij vinden van ander werk

De knelpunten die werkenden tegenkomen bij het vinden van ander werk zijn getoond in Figuur 43. Hieruit blijkt dat twijfels aan mogelijkheden het meestvoorkomende probleem is (49%) en dat dit knelpunt ook het vaakst als nummer 1 knelpunt is genoemd (29%). Ook ervaren de deelnemers dat passend werk vaak ontbreekt (38%); 21% van de deelnemers valt buiten ondersteuningsmogelijkheden, maar heeft deze wel nodig.



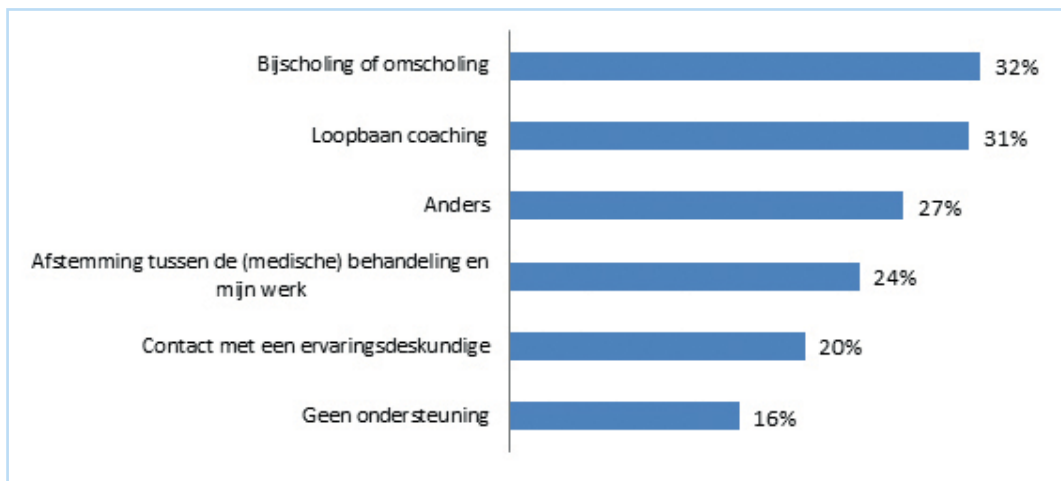
Figuur 43: Top 3 knelpunten van werkenden bij het vinden van ander werk

De meest genoemde partij om knelpunten bij het zoeken naar werk op te lossen, is de overheid (44%). Daarnaast vindt 43% van de deelnemers dat hij/zij zelf bij moet dragen om knelpunten op te lossen, zie Figuur 44. Ook noemen deelnemers het vaakst (34%) dat zijzelf het initiatief moeten nemen om knelpunten op te lossen. De overheid is hierbij als tweede partij genoemd, door 29%.



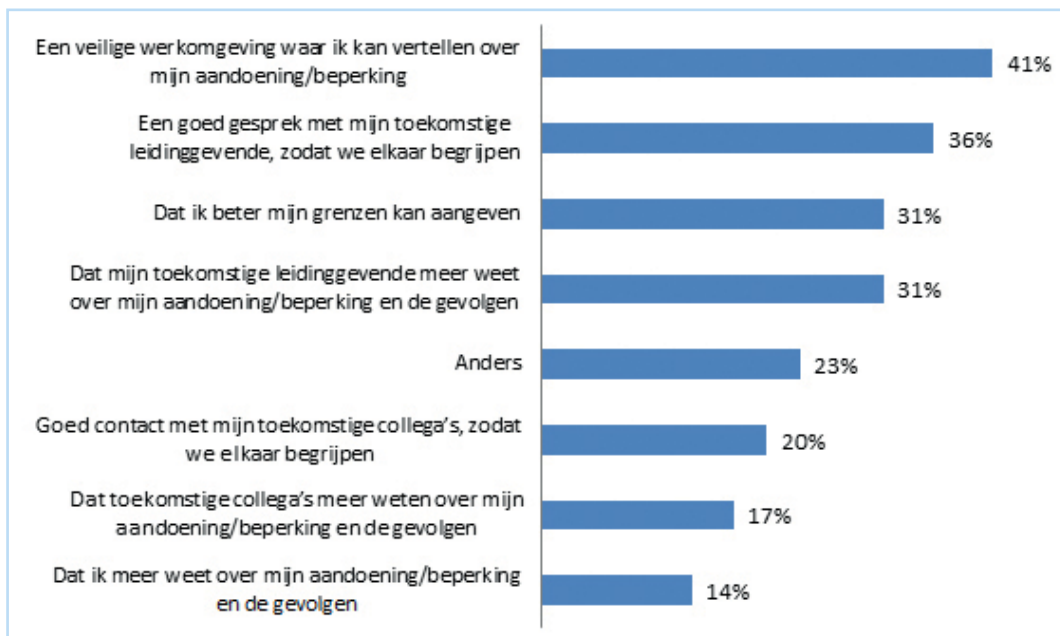
Figuur 44: Betrokken partijen voor het oplossen van knelpunten bij het vinden van ander werk

Deelnemers hebben zelf ook aangegeven wat zij nodig hebben om knelpunten op te lossen, zoals te zien in Figuur 45. Daarbij werd bijscholing of omscholing het vaakst genoemd, namelijk door 32%. Loopbaancoaching volgt daar kort op, dit is genoemd door 31% van de deelnemers.



Figuur 45: Ondersteuningsmogelijkheden bij het vinden van ander werk

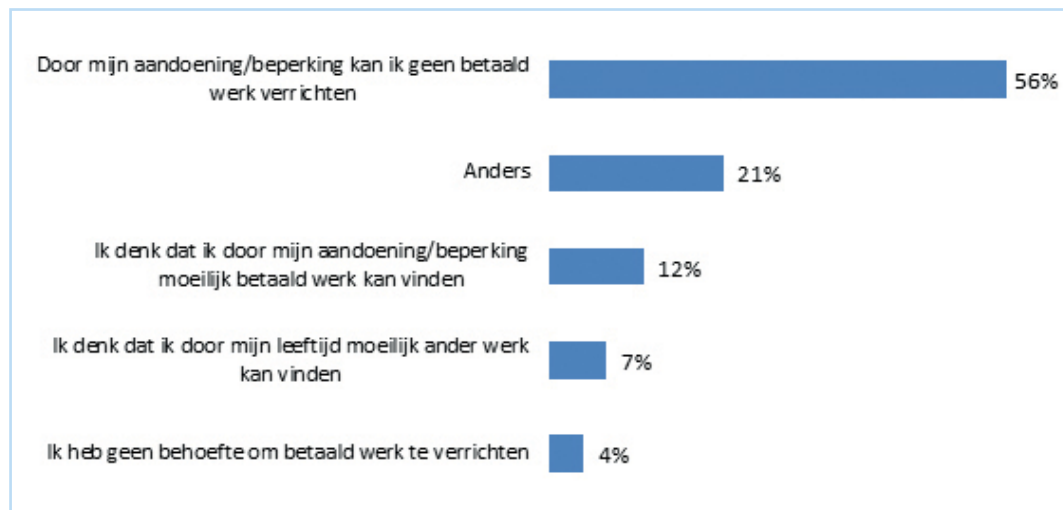
Figuur 46 laat zien wat nog meer belangrijk is voor de deelnemers om zonder knelpunten ander werk te kunnen vinden. Naast het bieden van ondersteuningsmogelijkheden, is het voor veel deelnemers ook belangrijk dat zij een veilige werkomgeving hebben waar zij kunnen vertellen over hun aandoening of beperking (41%). Een deel van de deelnemers (36%) vindt een goed gesprek met de toekomstige leidinggevende belangrijk en dat de leidinggevende meer weet over de aandoening en gevolgen (31%). Ook zegt 31% van de deelnemers dat hij/zij zelf beter grenzen moet kunnen aangeven.



Figuur 46: Andere mogelijkheden om knelpunten bij het vinden van ander werk op te lossen

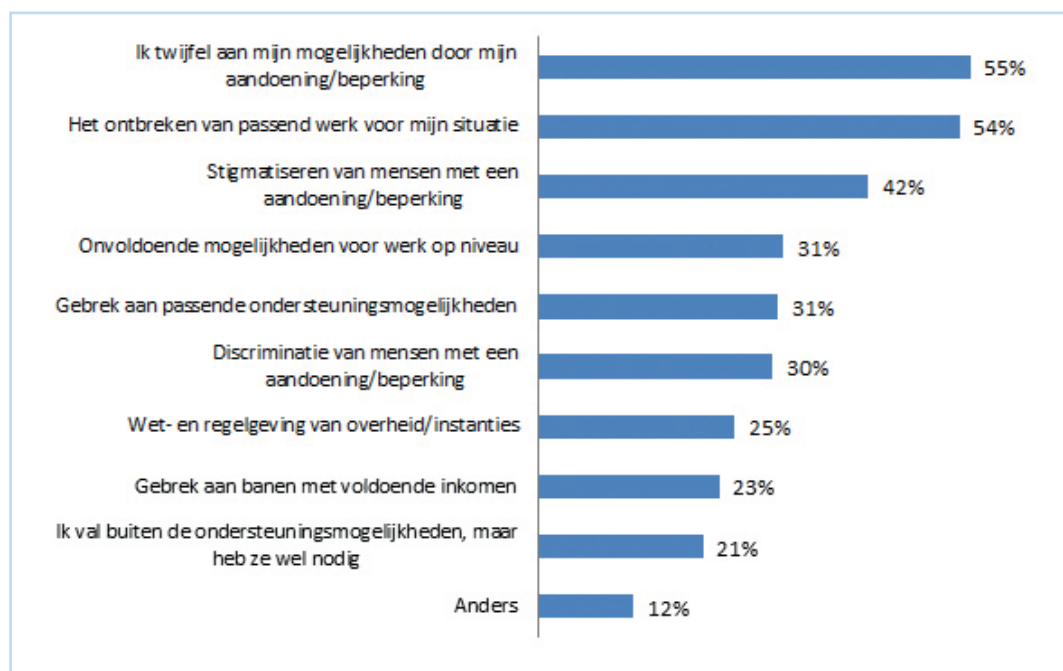
2.4.3. Niet werkend en niet op zoek

Van de deelnemers zonder werk, is 79% (N = 1268) momenteel niet op zoek naar betaald werk. Het grootste gedeelte (56%, N = 710) van de deelnemers die niet op zoek is naar werk, geeft aan door zijn aandoening of beperking niet te kunnen werken (Figuur 47); 12% (N = 147) denkt dat het moeilijk is om met een aandoening of beperking betaald werk te vinden.



Figuur 47: Redenen dat niet werkenden niet op zoek zijn naar werk

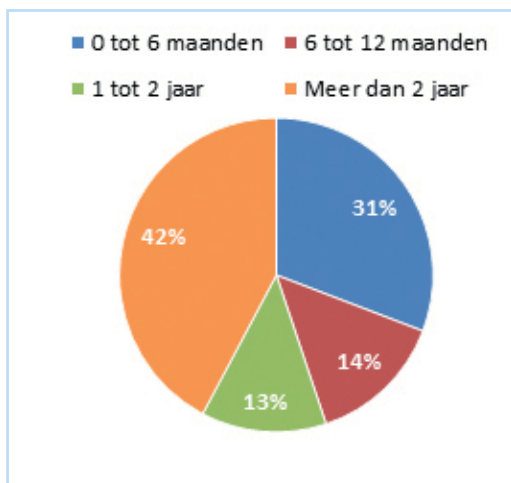
Deelnemers die denken dat zij door hun aandoening of beperking moeilijk werk kunnen vinden, twijfelen vooral over hun mogelijkheden (55%, N = 81) en denken dat er weinig passend werk is voor hun situatie (54%, N = 79). Deze en andere knelpunten die de deelnemers verwachten worden getoond in Figuur 48.



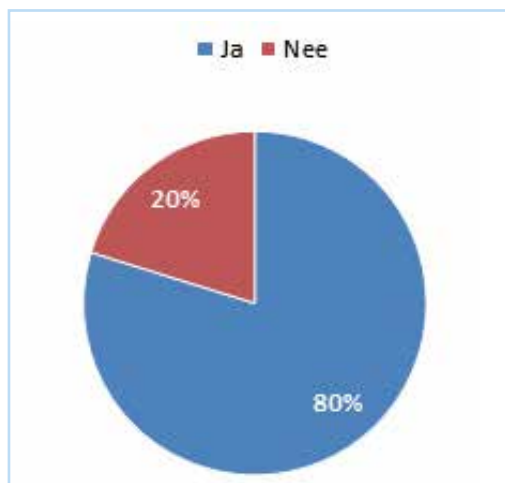
Figuur 48: Knelpunten die niet werkenden verwachten bij het vinden van werk

2.4.4. Niet werkend en op zoek

Van de niet werkende deelnemers, is 21% (N = 341) op zoek naar betaald werk. Bijna de helft (42%) is al langer dan 5 jaar op zoek naar werk, zie Figuur 49. Het grootste gedeelte (80%) ervaart knelpunten bij het vinden van werk.

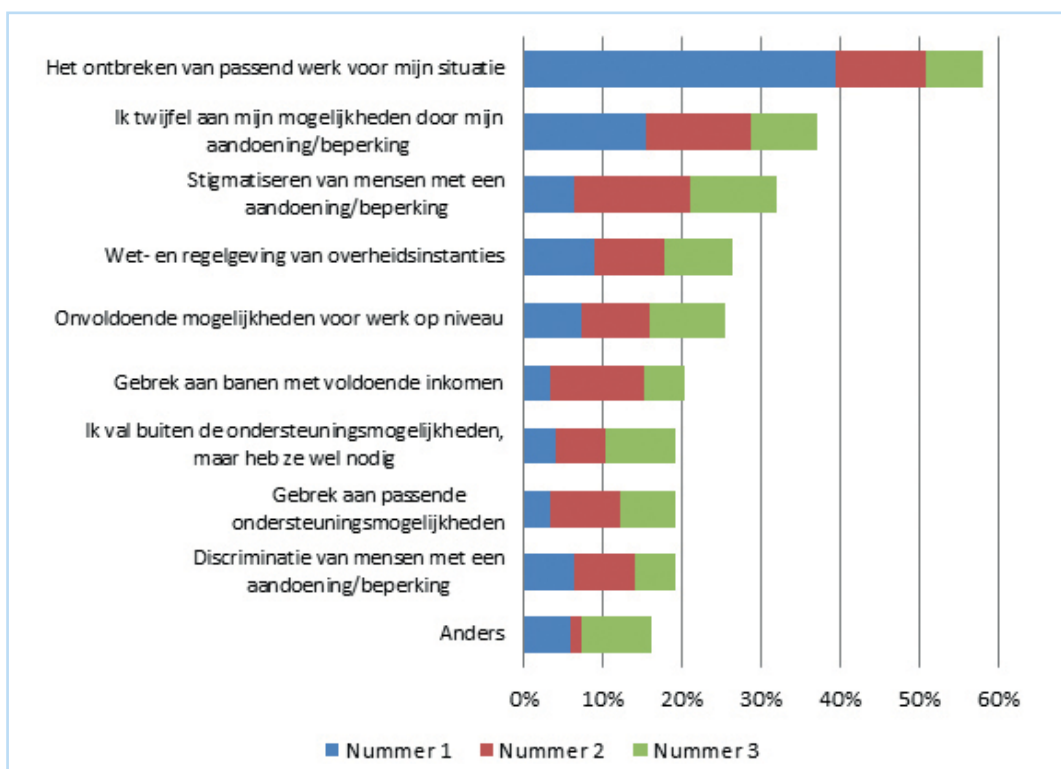


Figuur 49: Periode op zoek naar werk



Figuur 50: Knelpunten ervaren bij vinden van werk

De drie belangrijkste knelpunten die niet werkenden tegenkomen bij het vinden van werk staan in Figuur 51. Van de niet werkenden ervaart 51% het ontbreken van passend werk als één van de belangrijkste drie knelpunten. Voor 39% van de deelnemers is dit het belangrijkste knelpunt bij het vinden van ander werk. Ook ervaart 37% twijfels over zijn/haar mogelijkheden als een knelpunt bij het vinden van werk. Volgens 32% is stigmatisering van mensen met een aandoening of beperking een knelpunt.



Figuur 51: Top 3 knelpunten van niet werkenden bij het vinden van werk

Het grootste knelpunt voor mensen die op zoek zijn naar werk is dat passend werk ontbreekt. Hierover zeggen deelnemers:

“Het is heel moeilijk om aangepast werk te vinden, alles moet vlug en fulltime. Dat is voor mij niet haalbaar.”

“Er zijn meerdere aspecten, lichamelijk (o.a. blijvende klachten na hernia, snel moe) en psychisch (recidiverend depressief, angsten, slapeloosheid etc) dit maakt het moeilijk om geschikt werk te vinden, wat niet teveel vraagt van mijn lijf, maar wel past bij mijn niveau.”

Verder hebben deelnemers de ervaring dat er angst is bij werkgevers om mensen met een aandoening of beperking aan te nemen.

“Als ik wil werken dan wil ik ook passend werk doen. Het mag niet zo zijn dat door werk mijn gezondheid achteruit gaat. Maar ik merk dat bij het zien en horen van mijn ‘WIA verleden’ de werkgevers afknappen. En niet eens de moeite nemen om mij een kans te geven.”

“Zodra je eerlijk vertelt dat je chronisch ziek bent, word je al niet meer aangenomen. De angst bij werkgevers dat je langere tijd uit de roulatie bent, met voor hun het risico dat ze je moeten doorbetalen zonder er iets voor terug te krijgen en eventueel een vervanger voor jou moeten betalen, zorgt ervoor dat ze liever voor een gezond iemand kiezen.”

Daarnaast noemen de niet werkenden dat de juiste ondersteuning ontbreekt om werk te kunnen vinden. Een ander vertelt dat naast ondersteuning bij het vinden van werk, het ook belangrijk is dat de juiste ondersteuning thuis gegeven wordt. Dit kan een voorwaarde zijn om werk te kunnen doen.

“Ik heb ondersteuning nodig, maar krijg het van niemand. Ik ben nog niet in staat om zelf vacatures te zoeken of stappen te ondernemen naar bijvoorbeeld uitzendbureaus. Mijn beperking zorgt ervoor dat ik moeilijk sollicitatiebrieven kan schrijven.”

“Ik heb zowel thuis als op het werk ondersteuning nodig. Die ondersteuning is steeds onzeker of is er zelfs niet. Indicaties Wmo worden maar voor 1 jaar afgegeven. Krijg ik geen ondersteuning thuis, is het werk niet passend en wordt er geen rekening gehouden met autisme, dan houd ik het werk niet vol. Het feit dat ik er financieel niet op vooruit ga omdat ik maar 3 dagen kan werken en het risico dat ik zelfs nog minder krijg dan de uitkering maakt mij depressief. Ik heb het gevoel in systemen gevangen te zitten.”

Wanneer de deelnemers vergeleken worden per regeling, dan blijkt dat bijna alle mensen in de Wajong (95%) knelpunten ervaart bij het zoeken naar werk. Daarna ervaren mensen uit de WAO (93%) en de WIA (91%) het vaakst knelpunten (tabel 5).

Tabel 5: Knelpunten bij zoeken van werk per regeling								
	Wajong (N = 39)	WIA (N = 58)	WAO (N = 30)	Participatiewet (N = 38)	Sociale werkvoorziening (N = 0)	Ziektewet (N = 25)	Geen van de situaties (N = 137)	Weet ik niet (N = 14)
Ervaart knelpunten	95%	91%	93%	76%	-	88%	68%	71%
Ervaart geen knelpunten	5%	9%	7%	24%	-	12%	32%	29%

In bijlage C wordt per regeling weergegeven welke knelpunten deelnemers ervaren bij het zoeken naar werk. Hieruit blijkt het volgende:

- Mensen in de Wajong ervaren het vaakst dat passend werk ontbreekt (62%).
- Werken vinden op niveau is het meest als knelpunt genoemd door mensen in de Wajong (33%) en de Participatiewet (32%)
- Van de deelnemers die niet in een regeling vallen, ervaart 22% dat zij buiten de ondersteuningsmogelijkheden vallen.
- Mensen in de WAO (43%) en de Wajong (36%) lopen het vaakst aan tegen wet- en regelgeving van instanties.

In Tabel 6 is weergegeven hoeveel procent van de deelnemers knelpunten ervaart bij het zoeken van werk per type aandoening of beperking. Knelpunten worden het vaakst ervaren door mensen met een lichamelijke beperking (91%) of psychische problemen (87%). Beide groepen noemen het ontbreken van passend werk als het meest voorkomende knelpunt.

Tabel 6: Knelpunten bij zoeken van werk per aandoening / beperking					
	Chronische of langdurige aandoening (N = 185)	Verstandelijke beperking (N = 9)	Lichamelijke beperking (N = 81)	Psychische problemen (N = 130)	Anders (N = 49)
Ervaart knelpunten	79%	80%	91%	87%	74%
Ervaart geen knelpunten	21%	20%	9%	13%	26%

In bijlage D wordt verder weergegeven welke knelpunten deelnemers ervaren per type aandoening en beperking. Dit levert de volgende inzichten op:

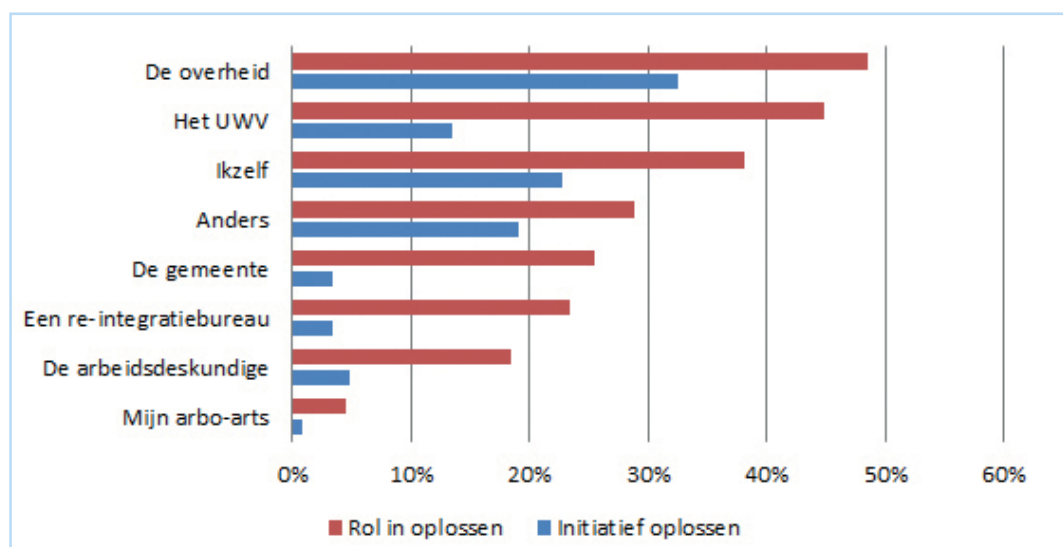
- Mensen met psychische problemen twijfelen het vaakst (41%) aan hun eigen mogelijkheden.
- Van de mensen met een verstandelijke beperking, voelt 33% zich gediscrimineert bij het zoeken van werk.
- Mensen met lichamelijke beperkingen of chronische aandoeningen ervaren het vaakst dat zij buiten ondersteuningsmogelijkheden vallen, terwijl zij die wel nodig hebben.

Ook bij het zoeken van werk ervaren jongere deelnemers vaker knelpunten in vergelijking tot oudere deelnemers: 90% van de deelnemers tot en met 39 jaar ervaart knelpunten, terwijl dit bij deelnemers tussen de 50 en 59 jaar al afgenomen is naar 56%.

Tabel 7: Knelpunten bij zoeken van werk per leeftijdscategorie

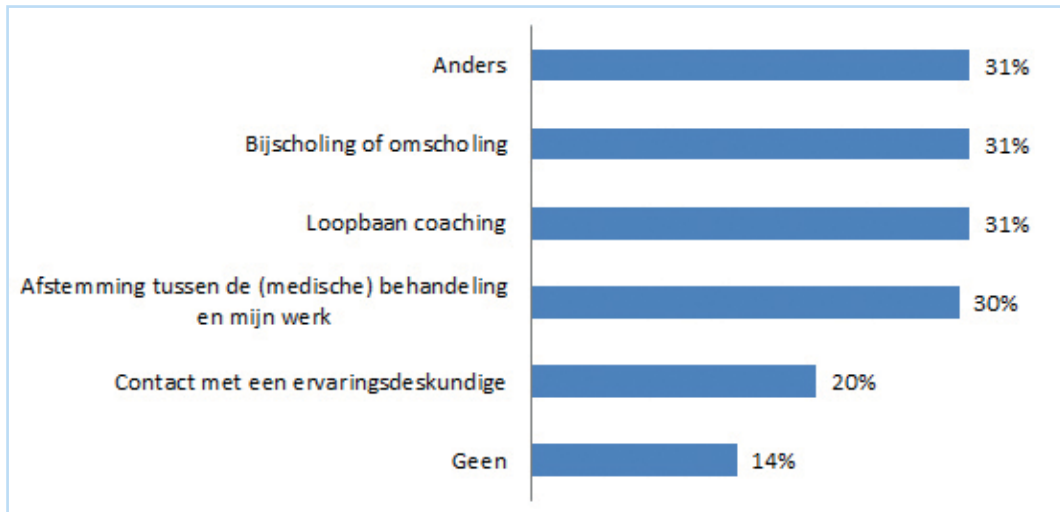
	t/m 39 jaar (N = 91)	40 t/m 49 jaar (N = 68)	50 t/m 59 jaar (N = 102)	60 t/m 69 jaar (N = 78)	70 jaar en ouder (N = 0)
Ervaart knelpunten	90%	87%	83%	56%	-
Ervaart geen knelpunten	10%	13%	17%	44%	-

De deelnemers die op zoek zijn naar werk, zijn veelal van mening dat de overheid (49%), het UWV (45%) een bijdrage moeten leveren om de knelpunten bij het vinden van werk op te lossen. Op de derde plek staat 'ikzelf', 38% vindt dat hij zelf ook een rol heeft in het oplossen van knelpunten bij het vinden van werk. Zoals Figuur 52 laat zien, worden ook de gemeente (26%), een reïntegratiebureau (23%) en de arbeidsdeskundige (19%) regelmatig genoemd. De deelnemers noemen het vaakst de overheid als initiatiefnemer (32%), gevolgd door 'ikzelf' (23%).



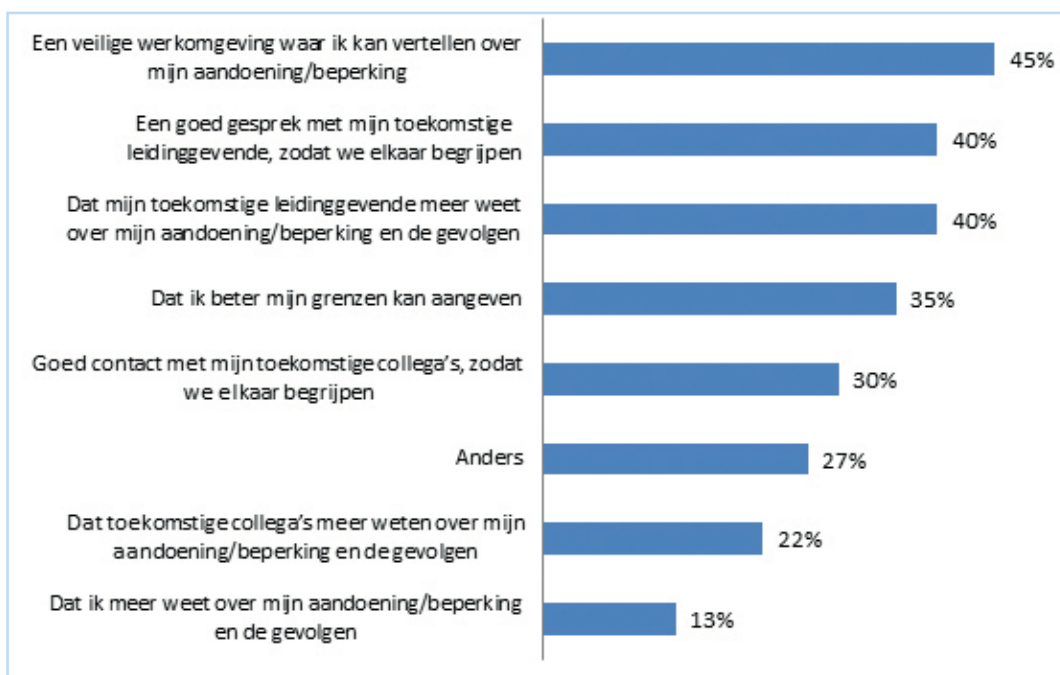
Figuur 52: Betrokken partijen voor het oplossen van knelpunten bij het vinden van werk

Als ondersteuning voor het oplossen van knelpunten bij het vinden van werk, wil 31% van de deelnemers graag bijscholing of omscholing krijgen. Ook loopbaancoaching (31%) en afstemming van medische behandeling en werk (30%) worden veel door de deelnemers genoemd (Figuur 53). Daarnaast heeft een deel van de deelnemers (31%) andere mogelijkheden genoemd. Zij zeggen bijvoorbeeld dat er meer passende banen moeten komen en dat werkgevers ook mensen met een aandoening of beperking en mensen met weinig werkervaring een kans moeten geven. Meer voorlichting over werken met een aandoening of beperking kan hierbij helpen, volgens een aantal deelnemers.



Figuur 53: Ondersteuningsmogelijkheden bij het vinden van werk

Naast praktische ondersteuningsmogelijkheden, is het ook voor een groot deel van de deelnemers (45%) belangrijk dat zij een veilige werkomgeving hebben waar zij kunnen vertellen over hun aandoening of beperking (Figuur 54). Ook speelt de toekomstige leidinggevende een rol bij het vinden van werk: 40% van de deelnemers denkt dat een goed gesprek helpt om elkaar beter te begrijpen en ook vindt 40% het belangrijk dat de toekomstige leidinggevende kennis heeft over de aandoening of beperking van de deelnemer.

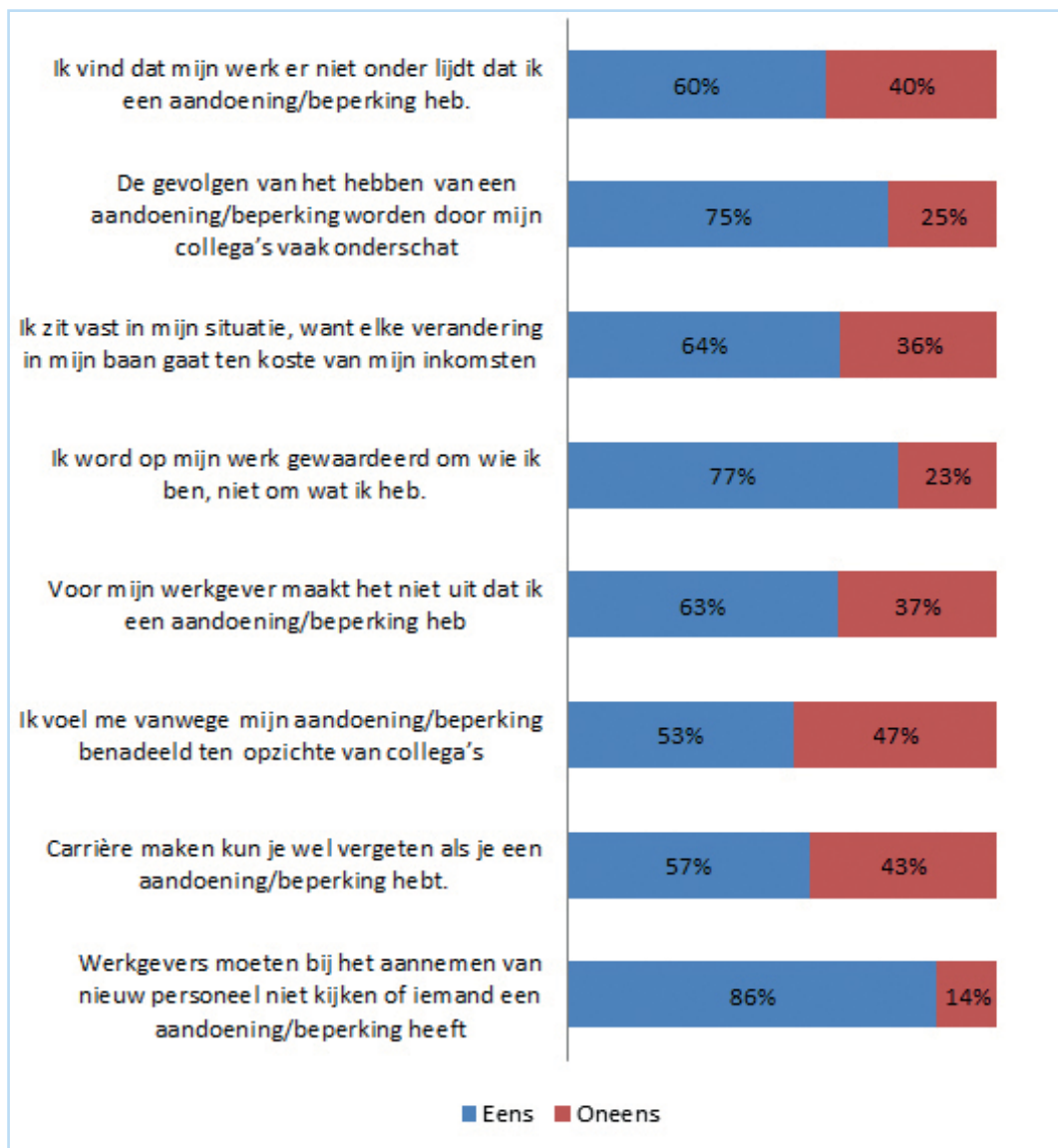


Figuur 54: Andere mogelijkheden om knelpunten bij het vinden van werk op te lossen

2.5. Stellingen

Aan de deelnemers zijn 8 stellingen voorgelegd over het werken met een aandoening of beperking. Hieruit blijkt het volgende:

- 60% vindt dat zijn/haar werk niet lijdt onder de aandoening of beperking
- 75% denkt dat de gevolgen van een aandoening of beperking door collega's onderschat worden
- 64% ervaart vast te zitten in zijn/haar situatie
- 77% voelt zich op het werk gewaardeerd om wie hij is; 33% ervaart dit niet zo
- 37% ervaart dat het voor de werkgever wél uitmaakt dat hij/zij een aandoening of beperking heeft
- 53% voelt zich benadeeld ten opzichte van collega's vanwege zijn/haar aandoening of beperking
- 57% denkt dat je carrière maken kan vergeten met een aandoening of beperking
- 86% vindt dat werkgevers bij het aannemen van personeel niet moeten kijken of iemand een aandoening of beperking heeft



Figuur 55: Stellingen over werken met een aandoening of beperking

3. Conclusies en aanbevelingen

Met dit onderzoek wilden wij meer inzicht krijgen in de huidige situatie van mensen met een aandoening of beperking als het gaat om het hebben en het zoeken van werk. Omdat dit twee verschillende situaties en groepen betreft, worden de conclusies onderverdeeld in mensen die werk hebben en mensen die werk zoeken. Daarna volgen aanbevelingen om mensen met een aandoening of beperking te helpen bij het vinden en behouden van werk.

3.1. Conclusies over mensen die werk hebben

Het hebben van werk is belangrijk: Mensen met een aandoening of beperking die werk hebben, zijn gelukkig, hebben het gevoel erbij te horen, zijn blij met de sociale contacten en kennen hun eigen grenzen. Toch is werken voor mensen met een aandoening of beperking niet altijd makkelijk. Het hebben van werk zorgt er bij 51% voor dat deelnemers meer klachten of pijn hebben. Ook ervaart 63% van de deelnemers knelpunten in het werk door hun aandoening of beperking. De knelpunten die mensen met een aandoening/beperking het vaakst tegenkomen zijn:

- Werkstress
- Persoonlijke belemmeringen
- Gebrek aan passend werk
- Onvoldoende begrip of begeleiding van de leidinggevende

Wanneer mensen knelpunten tegenkomen in hun werk door hun aandoening of beperking, dan heeft dat een negatief effect. Het leidt ertoe dat werk meer energie kost, mensen minder plezier hebben in hun werk en zij meer moeten presteren dan mogelijk. Ook voelen mensen zich minder gezond. Zij ervaren ook een negatieve invloed op sociale contacten, rondkomen van je inkomen en je tijd besteden zoals je dat wilt. Het is daarom belangrijk dat knelpunten worden opgelost.

Om knelpunten op te kunnen lossen, is het allereerst belangrijk dat knelpunten bespreekbaar worden gemaakt, zo blijkt uit dit onderzoek. Maar 20% van de deelnemers is niet open over zijn/haar aandoening of beperking op het werk. De meest genoemde reden hiervoor is angst voor onbegrip en de gevolgen van het vertellen. Bij gevolgen wordt voornamelijk gedacht aan ontslag of geen verlenging van een contract. Uit dit onderzoek blijkt ook dat deze angst niet onterecht is: Mensen die na het krijgen van een aandoening of beperking veranderd zijn van werk, hebben minder vaak een vast contract in vergelijking tot mensen die niet veranderd zijn van werk.

Ook ervaart 75% van de deelnemers dat gevolgen van het hebben van een aandoening of beperking door collega's wordt onderschat. Daarom kan het juist belangrijk zijn om open te zijn op het werk over je aandoening of beperking: 25% van de deelnemers geeft aan dat knelpunten opgelost kunnen worden door een veilige werkomgeving waarin verteld kan worden over de aandoening of beperking. Andere aspecten die bij kunnen dragen aan het oplossen van knelpunten zijn dat werknemers hun grenzen aan kunnen geven (46%) en dat leidinggevenden op de hoogte zijn van de aandoening of beperking van hun medewerkers en de gevolgen die dat met zich meebrengt (30%).

Behalve openheid en begrip op de werkvloer, kan er ook ondersteuning nodig zijn om aan het werk te kunnen blijven met een aandoening of beperking. In dit onderzoek zijn door de deelnemers verschillende ondersteuningsmogelijkheden genoemd om knelpunten in het werk te verminderen. Deelnemers geven het vaakst aan dat aanpassingen in werkafspraken kunnen helpen: 37% van de mensen die knelpunten ervaart in de huidige baan heeft hier behoefte aan. Aangepaste werkafspraken kunnen bijvoorbeeld aanpassingen in de werkuren, werktijden en het takenpakket zijn. Van de mensen die met hulp van ondersteuning geen belemmeringen ervaren in hun huidige baan, heeft 50% passende werkafspraken gemaakt op het werk. Van de mensen die in hun vorige baan aangepaste afspraken hadden, was 68% hier tevreden over. Dit alles wijst erop dat aanpassingen in werkafspraken een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van knelpunten in werk.

Naast aanpassingen in werkafspraken, heeft 20% van de deelnemers behoefte aan afstemming tussen hun medische behandeling en het werk. Een deel (13%) van de deelnemers die geen belemmeringen ervaart in hun huidige baan, zegt dat afstemming tussen behandeling en werk hieraan bijgedragen heeft. Sommige deelnemers (18%) vinden coaching op het werk belangrijk om knelpunten op te lossen; 23% van de deelnemers die met ondersteuning onbelemmerd kan werken, krijgt coaching op het werk.

Hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek kunnen eraan bijdragen dat mensen met een aandoening of beperking zonder belemmeringen hun werk kunnen doen. Uit dit onderzoek blijkt dat van de deelnemers die met ondersteuning onbelemmerd hun werk kunnen doen, 52% de ondersteuning krijgt in de vorm van hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek. Ook heeft 13% van de deelnemers die wel belemmeringen ervaart, behoefte aan hulpmiddelen of aanpassingen op de werkplek om zo de knelpunten te verminderen. Mensen die in hun vorige baan aanpassingen of hulpmiddelen hebben gekregen, zijn hier tevreden over. Daarom is het belangrijk dat mensen met een aandoening of beperking de hulpmiddelen of aanpassingen krijgen die zij nodig hebben.

De werkende deelnemers noemden het vaakst dat zichzelf of hun leidinggevende het initiatief moeten nemen om knelpunten op te lossen. Ook kunnen de werkgever, de Arboarts, collega's, het UWV en de overheid een rol spelen volgens de deelnemers. Er zijn vaak meerdere partijen betrokken bij het oplossen van knelpunten.

3.2. Conclusies over mensen die werk zoeken

Het niet hebben van werk heeft veel invloed op het leven van mensen met een aandoening of beperking. Mensen die geen werk hebben, vinden dat dit een (beetje) positieve invloed heeft op het besteden van je tijd zoals je dat wilt, maar dat het een negatieve invloed heeft op erbij horen, sociale contacten, idealen bereiken en jezelf gezond voelen.

Toch zijn niet alle mensen die geen werk hebben, op zoek naar werk: 79% is niet op zoek naar werk, vaak omdat zij vanwege hun aandoening of beperking geen werk kunnen verrichten. 12% is niet op zoek omdat zij denken moeilijk werk te kunnen vinden met hun aandoening of beperking. Deze mensen twijfelen vaak aan hun mogelijkheden en denken dat er weinig passend werk is. Dit komt overeen met de ervaringen van mensen die daadwerkelijk op zoek zijn naar werk. Mensen op zoek naar werk noemen de volgende knelpunten het vaakst:

- Passend werk ontbreekt, met name voor mensen vanuit de Wajong maar dit geldt ook voor andere doelgroepen
- Twijfels aan eigen mogelijkheden door de aandoening of beperking

Daarnaast lopen mensen die géén werk hebben en op zoek zijn naar werk aan tegen:

- Stigmatiseren van mensen met een aandoening of beperking
- Wet- en regelgeving van overheidsinstanties

Mensen die vanuit een betaalde baan ander werk zoeken ervaren:

- Een gebrek aan banen met voldoende inkomen
- Onvoldoende mogelijkheden voor werk op niveau

Om knelpunten bij het vinden van werk op te lossen, hebben deelnemers vooral behoefte aan bijscholing of omscholing (32%), loopbaan-coaching (31%) en afstemming tussen (medische) behandeling en toekomstig werk (24-30%). Daarnaast vinden veel deelnemers het belangrijk dat zij in een veilige werkomgeving komen te werken waar zij kunnen vertellen over hun aandoening of beperking. Ook dat er een goed gesprek plaatsvindt met de toekomstig leidinggevende om begrip te creëren zodat de leidinggevende op de hoogte is van de situatie van de werknemer en de gevolgen daarvan. Daarnaast moet de werknemer zelf zijn grenzen goed kunnen aangeven.

De deelnemers vinden dat vooral de overheid iets moet doen om knelpunten bij het vinden van werk op te lossen. Zij zou eraan bij kunnen dragen dat er meer banen zijn met genoeg inkomen, de wet- en regelgeving beter afgestemd wordt op behoeften van werkzoekenden en meer mogelijkheden voor werk op niveau. Daarnaast vinden de deelnemers ook dat het UWV en zichzelf bij moeten dragen aan het oplossen van knelpunten bij het vinden van werk, evenals de gemeente, een arbeidsdeskundige en eventueel de huidige werkgever.

3.3. Aanbevelingen

Om eraan bij te dragen dat mensen met een beperking of aandoening aan het werk komen of aan het werk blijven, noemen wij de volgende aandachtspunten voor de politiek:

1. Er moet passend werk zijn

Mensen met een aandoening of beperking lopen er tegenaan dat er geen passend werk is, zowel in hun huidige baan als bij het zoeken naar werk. Dit geldt voor alle doelgroepen; of het nu gaat om een lichamelijke of verstandelijke beperking, een psychische aandoening of een chronische ziekte. Terwijl werk wél een positief effect heeft op het leven van mensen. Daarom is het belangrijk dat er meer passend werk komt zoals afgesproken in de banenafpraak en het sociaal akkoord. Dat is een voorwaarde om te kunnen werken en daar moeten overheid en werkgevers zich voor inzetten.

Wij willen dat in iedere organisatie de mogelijkheden van mensen met een aandoening/beperking gezien worden. Daarom adviseren wij dat:

- Wet- en regelgeving voor mensen met aandoening/beperking onderdeel wordt van het curriculum van de opleiding HR.
- Er een informatiepunt komt waar werkgevers terecht kunnen voor vragen rondom werk en voorzieningen.
- Er een adviseur beschikbaar komt voor werkgevers, met kennis van de regels om banen passend te maken voor (nieuwe) werknemers met aandoening/beperking.

2. Er moet passende ondersteuning zijn

Wanneer iemand met een aandoening of beperking op zoek is naar (ander) werk, is het belangrijk dat omscholing of bijscholing plaatsvindt als dat nodig is. Het kan namelijk zijn dat het werk dat iemand vroeger deed niet meer mogelijk is door de aandoening of beperking die iemand heeft (gekregen). Hierbij moet de benodigde

ondersteuning gegeven worden door het UWV of de gemeente. Als iemand vanuit werk naar ander werk zoekt, dan kan de werknemer mogelijk ook het loopbaanbudget inzetten voor omscholing of bijscholing.

Wanneer werknemers in hun huidige of toekomstige baan tegen praktische barrières aanlopen, kunnen hulpmiddelen of aanpassingen ervoor zorgen dat de werknemer zonder knelpunten zijn werk kan verrichten. Hierin spelen ook de overheid, het UWV en de gemeente een rol: zij moeten ervoor zorgen dat mensen vergoedingen krijgen voor benodigde hulpmiddelen of aanpassingen.

Wij vinden het belangrijk dat alle (toekomstige) werknemers toegang kunnen krijgen tot de ondersteuning die zij nodig. Wij adviseren dat:

- Dat werknemers op één punt informatie kunnen krijgen over regelgeving en voorzieningen op het gebied van arbeid.
- Werknemers advies moeten kunnen krijgen van een onafhankelijke werknemers-ondersteuning die op de hoogte is van bestaande voorzieningen en regelgeving.
- Werknemers een budget kunnen krijgen zodat zij zelf ondersteuning op maat kunnen organiseren.

3. Werk moet een veilige plek zijn waar werknemers open kunnen zijn

Lang niet alle mensen vertellen op hun werk over hun aandoening of beperking, voornamelijk uit angst en schaamte. Ook vinden werknemers het vaak lastig om hun eigen grenzen aan te geven op het werk. Toch is het belangrijk dat werknemers met een aandoening of beperking open kunnen zijn, want dat is nodig om knelpunten in het werk te voorkomen of op te lossen. Zo kunnen de negatieve gevolgen van knelpunten in het werk, zoals werkstress, verminderen. En ook kan er meer begrip ontstaan vanuit leidinggevenden en collega's voor werknemers met een aandoening of beperking.

Ons ideaalbeeld is dat het in iedere organisatie gewoon is om te vertellen over belemmeringen die een werknemer in zijn werk ervaart, zonder negatieve gevolgen voor het contract van of de beeldvorming over de werknemer. Daarom adviseren wij dat:

- Leidinggevenden en werknemers met elkaar afstemmen waar mogelijke knelpunten in het werk liggen en maken hier werkafspraken over. Zij bepalen samen of en hoe de medische behandeling en het werk op elkaar afgestemd moeten worden.
- Werknemers coaching ontvangen om eigen grenzen en mogelijkheden te leren kennen als zij daar behoefte aan hebben.
- Onder collega's moet er bewustwording zijn voor belemmeringen die iemand in zijn werk ervaart. Zodat iedere werknemer zijn eigen sterke en zwakkere kanten bespreekbaar durft te maken, al dan niet gerelateerd aan een aandoening of beperking.

4.

Bijlagen

Bijlage A: Knelpunten in huidige baan per doelgroep								
	Wajong (N = 41)	WIA (N = 90)	WAO (N = 55)	Participatiewet (N = 21)	Sociale werkvoorziening (N = 38)	Ziektewet (N = 136)	Geen van de situaties (N = 808)	Weet ik niet (N = 13)
Werkstress	20%	33%	35%	33%	11%	32%	30%	31%
Onvoldoende begeleiding / begrip leidinggevende	5%	12%	4%	14%	21%	21%	12%	8%
Weinig begrip collega's	7%	2%	5%	10%	5%	12%	6%	8%
Taboe rondom aandoening / beperking	5%	8%	4%	10%	0%	10%	6%	0%
Geen passend werk	7%	12%	7%	14%	26%	24%	7%	8%
Discriminatie op het werk	2%	4%	2%	10%	0%	4%	1%	0%
Werk verrichten onder / boven niveau	15%	29%	15%	19%	26%	11%	10%	23%
Persoonlijke belemmeringen	41%	36%	20%	24%	13%	24%	24%	23%
Gebrek aan carrièreperspectief	10%	14%	13%	5%	21%	6%	6%	8%
Arbeidsconflict	2%	4%	0%	5%	3%	7%	3%	0%
Gebrek aan passende ondersteuning	0%	11%	9%	5%	13%	7%	5%	0%
Gebrek aan passende hulpmiddelen	5%	6%	5%	5%	5%	4%	5%	0%
Gebrek aan flexibele inzetbaarheid	15%	9%	16%	5%	0%	19%	13%	0%
Anders	10%	14%	22%	14%	8%	20%	16%	15%

Tabel B: Knelpunten in huidige baan per aandoening / beperking

	Chronische of lang- durige ziekte (N = 687)	Verstandelijke beperking (N = 10)	Lichamelijke beperking (N = 246)	Psychische problemen (N = 331)	Anders (N = 174)
Werkstress	26%	0%	19%	44%	24%
Onvoldoende begeleiding / begrip leidinggevende	13%	0%	17%	13%	10%
Weinig begrip collega's	6%	0%	9%	5%	5%
Taboe rondom aandoening / beperking	3%	10%	5%	15%	4%
Geen passend werk	10%	10%	15%	7%	6%
Discriminatie op het werk	2%	10%	5%	1%	1%
Werk verrichten onder / boven niveau	11%	10%	16%	19%	14%
Persoonlijke belemmeringen	18%	20%	20%	47%	20%
Gebrek aan carrièreperspectief	8%	0%	12%	9%	7%
Arbeidsconflict	3%	0%	4%	4%	4%
Gebrek aan passende ondersteuning	6%	0%	9%	7%	3%
Gebrek aan passende hulpmiddelen	5%	10%	11%	2%	6%
Gebrek aan flexibele inzetbaarheid	14%	0%	15%	12%	13%
Anders	18%	0%	20%	14%	16%

Tabel C: Knelpunten bij zoeken van werk per doelgroep

	Wajong (N = 39)	WIA (N = 58)	WAO (N = 30)	Participatiewet (N = 38)	Sociale werkvoorziening (N = 0)	Ziektewet (N = 25)	Geen van de situaties (N = 137)	Weet ik niet (N = 14)
Het ontbreken van passend werk voor mijn situatie	62%	55%	50%	53%	-	48%	37%	36%
Ik twijfel aan mijn mogelijkheden	33%	26%	23%	26%	-	36%	32%	29%
Wet- en regelgeving van instanties	36%	24%	43%	24%	-	28%	8%	29%
Discriminatie van mensen met een aandoening / beperking	13%	19%	23%	11%	-	20%	12%	29%
Stigmatisering van mensen met een aandoening / beperking	33%	38%	30%	21%	-	28%	18%	29%
Gebrek aan passende ondersteuningsmogelijkheden	21%	7%	23%	13%	-	24%	13%	29%
Gebrek aan banen met voldoende inkomen	21%	28%	13%	24%	-	20%	9%	7%
Onvoldoende mogelijkheden voor werk op niveau	33%	24%	20%	32%	-	8%	15%	7%
Ik val buiten de ondersteuningsmogelijkheden, maar heb ze wel nodig	3%	9%	17%	13%	-	16%	22%	14%
Anders	10%	17%	23%	5%	-	8%	13%	7%

Tabel D: Knelpunten bij het zoeken van werk per aandoening / beperking

	Chronische of langdurige ziekte (N = 185)	Verstandelijke beperking (N = 9)	Lichamelijke beperking (N = 81)	Psychische problemen (N = 130)	Anders (N = 49)
Het ontbreken van passend werk voor mijn situatie	44%	33%	59%	52%	35%
Ik twijfel aan mijn mogelijkheden	28%	11%	30%	41%	12%
Wet- en regelgeving van instanties	23%	33%	33%	21%	18%
Discriminatie van mensen met een aandoening / beperking	16%	33%	25%	9%	27%
Stigmatisering van mensen met een aandoening / beperking	24%	33%	30%	32%	27%
Gebrek aan passende ondersteuningsmogelijkheden	14%	44%	21%	18%	24%
Gebrek aan banen met voldoende inkomen	18%	22%	19%	15%	10%
Onvoldoende mogelijkheden voor werk op niveau	21%	22%	17%	22%	16%
Ik val buiten de ondersteuningsmogelijkheden, maar heb ze wel nodig	17%	11%	19%	16%	16%
Anders	12%	0%	10%	14%	16%

