

Leren en Werken met een Verstandelijke Beperking

HandicapNL

Inhoud

Leeswijzer	3
Inleiding	3
Maatschappelijke uitdagingen met een LVB	4
Arbeidsparticipatie	5
Waar het begint: sneuvelen op de weg van onderwijs naar werk	6
Wat is er nodig in het onderwijs voor mensen met een LVB	6
Drempels bij de werkgever	7
Drempels bij de werknemer (de persoon met een LVB)	9
Succesfactoren	11
De ambities van HandicapNL	14
Bronnen	16

Leeswijzer

Deze notitie werpt een kritische blik op de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking in onze samenleving. Het richt zich op de complexe situatie waarin zij zich bevinden, waarbij zowel gebrek aan passende scholingstrajecten als problemen met het vinden en behouden van geschikte arbeidsplaatsen aan bod komen. Bovendien worden de belemmeringen die zowel werkgevers als werknemers ervaren belicht. In deze notitie worden niet alleen de uitdagingen geschetst, maar ook cruciale succesfactoren benoemd. Er wordt dieper ingegaan op wat mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) nodig hebben om succesvol te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Inleiding

De arbeidsdeelname van mensen met een verstandelijke beperking blijft een uitdaging. Ondanks de toenemende bewustwording van inclusiviteit en gelijke kansen, worden deze individuen nog vaak geconfronteerd met aanzienlijke obstakels bij het vinden en behouden van betaald werk.

Een belangrijke factor die bijdraagt aan de beperkte arbeidsdeelname is het gebrek aan passende scholingstrajecten. Veel mensen met een verstandelijke beperking hebben behoefte aan specifieke trainingen en begeleiding om hun vaardigheden te ontwikkelen en aan te passen aan de eisen van de arbeidsmarkt. Echter, deze scholingsmogelijkheden zijn vaak beperkt of ontoereikend, waardoor deze individuen achterblijven in hun ontwikkeling en hun kansen op werk verkleinen.

Daarnaast worden mensen met een verstandelijke beperking geconfronteerd met tal van obstakels bij het vinden van geschikte arbeidsplaatsen. Werkgevers kunnen terughoudend zijn om hen in dienst te nemen vanwege vooroordelen, onbekendheid met de mogelijkheden en zorgen over productiviteit en aanpassingsvermogen. Dit leidt tot discriminatie en beperkt de toegang tot werk voor deze groep.

Eenmaal aan het werk, ervaren mensen met een verstandelijke beperking vaak nog steeds belemmeringen. Ze kunnen te maken krijgen met onbegrip van collega's, een gebrek aan ondersteuning op de werkplek en beperkte loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Dit alles draagt bij aan een verhoogd risico op werkloosheid, onderbenutting van vaardigheden en sociaal isolement.

Kortom, de arbeidsdeelname van mensen met een verstandelijke beperking blijft beperkt door een combinatie van structurele, sociale en individuele factoren. Het is van cruciaal belang dat de samenleving als geheel blijven streven naar meer gelijke kansen en ondersteuning voor deze kwetsbare groep, zodat zij volwaardig kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Maatschappelijke uitdagingen met een LVB

Mensen met een LVB verschillen in sterke mate van elkaar. Dit komt tot uiting in diverse leefgebieden. Waar het sommigen lukt om grotendeels zelfstandig te functioneren, hebben anderen veel ondersteuning nodig. Mensen met een LVB hebben vaak in meer of mindere mate begeleiding nodig op verschillende levensterreinen.

De doelgroep is kwetsbaar als het gaat om het ontwikkelen van problemen, zoals eenzaamheid en schulden. Door een verminderd cognitief vermogen ontstaat er een achterstand in conceptuele, praktische en sociale vaardigheden. Conceptuele vaardigheden hebben betrekking op logisch denken, plannen en problemen oplossen. Vaak is er sprake van een leerachterstand en meer moeite met spreken, lezen en schrijven.
(Movisie, 2021)

Ook praktische vaardigheden spelen op. Hierbij kan gedacht worden aan het zelfstandig voeren van het huishouden (schoonmaken, koken e.d.), het bijhouden van administratie, zelfstandig gebruik van het openbaar vervoer, omgaan met geld, juist gebruik van medicatie e.d. Al deze aspecten kunnen invloed hebben op het vinden en behouden van een baan.
(Lekkerkerker & Schouten, 2009)

Multiproblematiek

Relatief veel mensen met een LVB hebben problemen op meerdere leefdomeinen tegelijkertijd (multi problematiek). Volgens Pommer et al. (2018) had in 2017 ongeveer 75% van de mensen met een verstandelijke beperking te maken met drie of meer problematische situaties op het gebied van zelfstandig functioneren. Het gaat om problemen ervaren bij het verrichten van dagelijkse handelingen, het zelfstandig voeren van het huishouden, financiële problemen, problemen in de gezinssituatie, arbeidsmarktproblemen, lage geletterdheid en ontbrekend sociaal netwerk. De stapeling van problemen zorgt ervoor dat meedoen in de maatschappij voor mensen met een LVB extra lastig is zo blijkt uit het rapport Meer Meedoen uit 2022 van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Om te zorgen dat iemand stabiel kan functioneren in werk of een leerwerktraject, is begeleiding en ondersteuning op deze diverse leefgebieden vaak nodig.

Uit de verschillende onderzoeken en beleidsnota's komen steeds dezelfde problemen naar voren waar deze jongeren, vaak in combinatie, mee kampen, zo rapporteert ook de organisatie Prins Heerlijk, waar jongeren met leerproblemen (in praktijk allemaal met een verstandelijke beperking) op een aangepaste manier bezig zijn met leren en werken:

- Hoge uitval uit het onderwijs
- Het niet behalen van een startkwalificatie
- Lage deelname in (betaalde) arbeid
- Geen gestructureerde dagbesteding in de vorm van onderwijs of werk (NEET-jongeren, neither employment, education or training)
- Schuldenproblematiek
- Sociale problematiek
- Geen stabiele woonomgeving

Arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking ligt aanzienlijk lager dan die van mensen zonder een verstandelijke beperking. Zo ligt de arbeidsparticipatie van de algemene Nederlandse beroepsbevolking op 73,1% (Q2 2023, bron CBS) terwijl de participatiecijfers van mensen met een handicap significant lager zijn. De cijfers uit 2020 voor mensen met handicap:
(bron Movisie)

- Betaald werk met lichamelijke beperking 46%
- Betaald werk met chronische ziekte 63%
- Betaald werk met psychische aandoening 20%
- Betaald werk met verstandelijke beperking 14%

Uit recent onderzoek van OCTAS, over de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelstel (2024) blijkt dat slechts een klein percentage van de werkgevers iemand uit het doelgroepenregister in dienst heeft, namelijk 5,4%. Een vergelijkbaar patroon wordt waargenomen bij de tewerkstelling van Wajongers, waarbij slechts 5,3% van de werkgevers iemand uit deze groep in dienst heeft. Deze cijfers benadrukken de uitdagingen waarmee mensen met een arbeidsbeperking worden geconfronteerd bij het vinden van werk, ondanks de beschikbaarheid van speciale regelingen en ondersteuning.

Mensen met een LVB zijn veelal aangewezen op eenvoudige banen die zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden. Dat werk is steeds vaker aan te duiden als precair. Dat wil zeggen dat het laagbetaald en onzeker is; het werk wordt steeds vaker op flexibele basis verricht.
(De Graaf-Zijl et al. 2015)

Waar het begint: sneuvelen op de weg van onderwijs naar werk

In de afgelopen paar jaar blijkt uit diverse onderzoeken dat mensen met een licht verstandelijke beperking (nog) niet altijd voldoende mogelijkheden hebben om zich door te ontwikkelen in onderwijs, dagbesteding of werk. Dat komt bijvoorbeeld doordat de overstap naar vervolgonderwijs in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) groot is; de (een-op-een)begeleiding grotendeels wegvalt, de klassen groter zijn en er minder routine is.

Jongeren met een LVB komen voor een groot deel terecht in het PRO (Praktijkonderwijs) en VSO (Voortgezet Speciaal Onderwijs). Het VSO is bedoeld voor leerlingen voor wie het niveau en/of de onderwijsvorm van het VMBO onvoldoende aansluit en het VSO is er voor leerlingen die specialistische of intensieve begeleiding nodig hebben. Formele uitstroomrichtingen vanuit het PRO en VSO zijn vervolgonderwijs, dagbesteding en werk.

Uit gesprekken met professionals en jongeren en uit de literatuur zijn er signalen dat PRO/VSO-scholen wisselend betrokken zijn in de overstap van onderwijs naar werk. Deze overdracht is van belang om potentiële werkgevers uit te leggen wie de jongere is, welke ondersteuningsvraag de jongere heeft en wat het uiteindelijke doel van de jongere is. Daarmee is een werkgever voorbereid op de jongere en kan er eventueel (in samenwerking met de VSO/PRO-instelling) ondersteuning vormgegeven worden. Er zijn sterke verschillen in de mate waarin PRO/VSO-instellingen deze overdracht met de werkgever vormgeven. De overdracht vormt echter een cruciaal onderdeel in de overstap, omdat deze het niveau van de jongere en de LVB-problematiek helder maakt. Daardoor kan een werkgever de inschatting maken in hoeverre de jongere in het bedrijf past of in hoeverre er tegemoet gekomen kan worden aan de ondersteuningsbehoefte. Zo blijkt uit het beleidsonderzoek ‘Doorleren en doorontwikkeling van mensen met een LVB’ van regioplan uit 2023.

Ook Prins Heerlijk trekt soortgelijke conclusies op het gebied van passende begeleiding en doorstroom van onderwijs naar werk:

- Het ontbreekt aan een goede ketenaanpak en een langetermijnvisie: vaak wordt te laat ondersteuning geboden en te laat geïnvesteerd in begeleiding, mede omdat de kosten van de ondersteuning ergens anders vallen dan de baten ervan (op langere termijn).
- Jongeren raken te vaak uit beeld: uitvallers uit het mbo, niet-uitkeringsgerechtigden en baanverliezers worden veelal niet, of niet op tijd, gesignaleerd door instanties.
- De zelfredzaamheid van deze jongeren wordt vaak overschat: veel beleidsplannen gaan ervan uit dat jongeren zelfstandig de goede keuzes kunnen maken en een goed beeld hebben van wat passend is voor hen. Voor een groot deel van de doelgroep klopt dit beeld maar zeer gedeeltelijk.
- Er zijn veel elkaar overlappende beleidslijnen en projecten uitgezet, die vaak maar één deel van de problematiek centraal stellen, maar die vaak niet samenhangen met elkaar.

Wat is er nodig in het onderwijs voor mensen met een LVB

- **Lage bereidheid om iemand met een LVB aan te nemen**
- **Belemmerende overtuigingen**
- **Gebrekkige Job-crafting en Job-carving**
- **Overschatting en onderschatting**
- **Onbekend met bestaande regelingen en voorzieningen**

Lage bereidheid om iemand met een LVB aan te nemen

De bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen is gegroeid, maar nog wel relatief laag. **In 2022 had ca. 18% van de werkgevers iemand met een beperking in dienst.** Dat is ongeveer 4% meer dan in 2013. **Slechts 11% van de werkgevers denkt de komende twee jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen;** 49% denkt dit misschien te doen. Het aandeel dat dit zeker niet van plan is daalde van 50% naar 45%. Zorgelijk is wel dat meer werkgevers zich niet verantwoordelijk voelen voor het aannemen van iemand met een beperking dan in 2020, blijkt uit 'de arbeidsmarkt in kaart' van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Belemmerende overtuigingen

Vaak zitten er vanuit de potentiële werkgever belemmerende overtuigingen in de weg, blijkt uit het rapport van Regioplan (2023). Bijv. iemand met een beperking heeft altijd coaching nodig, iemand met een beperking kan minder of is minder belastbaar en daardoor minder productief etc. Ook zijn ze niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden op het gebied van subsidiering. Zowel door onderschatting als door gebrek aan kennis over de mogelijkheden voor deze jongeren geven werkgevers deze jongeren minder snel een kans. Er is vaak sprake van een negatieve beeldvorming bij de werkgever, bijvoorbeeld dat het moeilijk, duur en tijdrovend is om een werknemer met een beperking in de organisatie op te nemen. Ook kunnen zij hen zien als een 'bedrijfsrisico' en/of als 'niet-representatief'. Om de kat uit de boom te kijken, bieden werkgevers daarom deze doelgroep veelal tijdelijke contracten aan, zo rapporteert de SER in de charter 'Werken naar Vermogen' uit 2023. Ook de Universiteit Utrecht heeft samen met het GAK een internationale literatuurstudie gedaan (Samen aan het werk) waaruit 3 duidelijke belemmeringen naar voren komen:

- De verwachting dat mensen met een beperking onproductief zijn
- De verwachting dat het hoge kosten met zich mee zal brengen
- Een gebrek aan kennis over beperkingen

De onderzoekers benoemen echter ook dat Het aanpakken van die percepties is heel belangrijk maar soms moet je concrete acties ondernemen. Beeldvorming onder werkgevers een belangrijk facet van hun aanneemgedrag – terwijl juist die zich lastig laat veranderen, volgens de onderzoekers. Er is dus meer nodig.

Gebrekkige Jobcarving en jobcrafting

Van de werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, is meer dan de helft niet bereid nieuwe functies of werkzaamheden te creëren. Heel veel werkgevers geven aan dat in de organisatie waar zij werken, écht geen functies zijn voor mensen met een beperking, geven de onderzoekers van het rapport 'Samen aan het werk' aan. Dat is op zich al bijzonder, want dat begrip 'beperking' is zo breed dat het bijna onmogelijk is. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze er heel weinig over weten. Daar zou men dus iets mee kunnen doen. Kijken naar wat het betekent in de organisatie; kan men niet leren hoe je die banen toch kunt zien? Je hoeft ze vaak niet eens te creëren, ze zijn er al. Dit zouden werkgevers kunnen doen door jobcrafting (waarbij de inhoud van een baan wordt aangepast aan een individu) of jobcarving (waarbij je bestaande functies opsplitst en zo een nieuwe functie creëert). **Verder geeft 70% van de werkgevers aan niet bekend te zijn met de banenafspraak.** Van de middelgrote bedrijven (20-100 werknemers) is 56% daarmee niet bekend en van de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) 36%.
(SER, 2023)

Overschatting en onderschatting

Een belangrijke belemmering is de over- of onderschatting van jongeren met een LVB. Volgens de professionals met wie gesproken is binnen het onderzoek van regioplan, zijn over- en onderschatting onderliggend aan vrijwel alle problemen die jongeren ervaren in de verschillende ontwikkelroutes. Aan de ene kant kan overschatting voorkomen, doordat sommige jongeren met een LVB heel welbespraakt zijn, waardoor er vanaf de buitenkant niets aan de hand lijkt en werkgevers/docenten denken dat de jongere meer aankan. Jongeren lopen dan lang op hun tenen wat zich vervolgens vertaalt naar gedragsproblemen (zoals agressie en antisociaal gedrag). Dit verhoogt vervolgens het risico op het zich voordoen van problemen op school of werk. Aan de andere kant bleek dat jongeren met een LVB zich niet altijd serieus genomen voelen en dat zij dit wel heel belangrijk vinden. Dit is dan weer gerelateerd aan onderschatting. Het komt bijvoorbeeld voor dat er niet geluisterd wordt naar de ideeën van de jongere en er voor de jongere besloten wordt. Hierdoor ontstaat er minder eigenaarschap over de eigen loopbaan wat de kans op succes (voor de gekozen route) zou verminderen. Daarnaast is de kans groter dat er een mismatch op lange termijn optreedt, bijvoorbeeld omdat er niet goed is nagedacht of het werk waar de gekozen vervolgopleiding voor opleidt past bij de capaciteiten van de jongere.
(regioplan, 2023)

Onbekend met bestaande regelingen en voorzieningen

Werkgevers hebben vaak de perceptie dat de kosten voor begeleiding en ondersteuning van werknemers met een beperking hoog zijn. Echter, zij vergeten vaak dat er een return on investment is in de vorm van lagere uitkeringslasten. Dit voordeel wordt echter vaak over het hoofd gezien, omdat de lagere uitkeringslasten niet direct terugvloeien naar de individuele werkgever. Gelukkig zijn er regelingen die werkgevers tegemoetkomen, zoals de no-riskregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, korting of vrijstelling van premies sociale verzekeringen, detachering vanuit een sociale werkplaats of reïntegratiebedrijf, loonkostensubsidies of -dispensatie, en werken met behoud van uitkering.

Drempels bij de werknemer (de persoon met een LVB)

- **Zelfbeeld**
- **Werknemersvaardigheden**
- **Conflict op de werkvloer**
- **Motivatie**
- **Arbeidsplaatsing is onderhoudsgevoelig**

Zelfbeeld

Ook de werknemer zelf heeft soms een zelfbeeld dat belemmerend kan werken. Het gaat bijvoorbeeld in beperkt inzicht in de eigen werkmogelijkheden en werkambities van de werknemer met een beperking (wat kan ik, wat wil ik, waar ga ik voor etc.). We zien dat hier bij diverse projecten (Alez Academie, Paratus, Prins Heerlijk, Parc Spelderholt) uitgebreid stil wordt gestaan. Ook uit onderzoek, o.a. het onderzoek van Prins Heerlijk, wordt dit als een van de essentiële aandachtsgebieden omgeschreven.

Werknemersvaardigheden

Daarnaast is het mogelijk dat mensen met een LVB onvoldoende werknemersvaardigheden beheersen, wat tot lastige omstandigheden leidt op de werkplek. Dit kan variëren van het niet nakomen van afspraken en gebrekkige communicatie tot de omgang met collega's. **Het blijkt dat mensen met een beperking bovengemiddeld vaker afhaken (33%) dan mensen zonder beperking (14%)** zo blijkt uit de charter Werken naar Vermogen. Zoals we eerder beschreven hebben, kunnen jongeren met een LVB gedragsproblemen hebben. Hierdoor is het mogelijk dat zij moeite kunnen hebben met enkele gedragingen die van werknemers verwacht worden (zoals op tijd op het werk komen, duidelijke communicatie). Wanneer een jongere aan de slag gaat, terwijl hij of zij deze werknemersvaardigheden niet helemaal onder de knie heeft, is er een grotere kans dat de jongere tegen problemen aanloopt en dat de werkgever niet weet hoe op de jongere te reageren. Werknemersvaardigheden zijn daarmee een voorwaarde om aan de slag te kunnen gaan. In het verlengde daarvan spelen ze ook een grote rol in het doorleren in een baan, het behouden van werk en het door ontwikkelen binnen een bepaalde sector. Succesvolle initiatieven uit de markt besteden aandacht aan deze algemene werknemersvaardigheden in de werk leertrajecten.

Conflict op de werkvloer

Uit onderzoek blijkt dat conflicten met collega's of leidinggevenden de voornaamste reden zijn om een arbeidsovereenkomst met een arbeidsbeperkte werknemer te beëindigen. Moeilijkheden in de samenwerking komen meestal voort uit een gebrek aan kennis van de (gezondheids) situatie van de medewerker met een beperking, blijkt uit de charter Werken naar Vermogen.

Motivatie

Voor de kandidaten met een verstandelijke beperking geldt dat zij gemotiveerd moeten zijn om te werken. Zoals we eerder gezien hebben speelt de houding van familie daar een belangrijke rol in. Vaak ontbreekt het jongeren met een LVB aan een goed rolmodel. Veelal werken hun ouders of andere familieleden niet (Wottiez et al. 2014). Deze jongeren zijn daarom vaak niet gemotiveerd om te werken en weten ook niet wat er van hen wordt verwacht op de arbeidsmarkt.

Arbeidsplaatsing is onderhoudsgevoelig

De balans tussen wat een werknemer met een arbeidsbeperking kan en wil en wat de baan vraagt en te bieden heeft, is fragiel door (veranderingen in) de beperkingen van de werknemers en de (veranderende) eisen van het werk en gebeurtenissen in de privé-omgeving. Dat maakt dat het behouden van werk voor mensen met een LVB een zeer intensief en continu proces is (Mallee et al. 2018; Van Echtelt et al. 2019; Van Rossum et al. 2019; cf. Schenderling et al. 2019). Door oog te houden voor het werkvermogen, de belastbaarheid en ontwikkeling van degenen met een arbeidsbeperking en waar nodig aanpassingen te maken in het uit te voeren werk, is een duurzaam dienstverband mogelijk (Vooijs et al. 2019). Meedoen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB stopt niet na het tot stand komen van een goede match. Duurzame plaatsing is onderhoudsgevoelig.

Succesfactoren

- **Ontmoetingen**
- **Vaste contactpersonen**
- **Stabiele financiële situatie**
- **Competenties versterken**
- **Preventieve aanpak leefgebieden**
- **Een betrokken jobcoach**
- **Baancreatie**
- **Voordelen voor organisaties zichtbaar maken**
- **Bekend maakt bemind**
- **Kennis en ervaring bij werkgever vergroten**

In het onderzoek 'Samen aan het werk' is literatuuronderzoek gedaan. In de huidige wetenschappelijke literatuur zijn de meest genoemde stimulansen voor werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen:
1. de motivatie om anderen te helpen
2. werken in een grote organisatie
3. het verwachten van een concurrentievoordeel

Ontmoetingen

Uit de literatuur blijkt dat ontmoetingen tussen potentiële werkgevers en werknemers veel drempels wegnemen. Door deze ontmoeting verandert de beeldvorming over 'de gehandicapte' en zorgt ervoor dat de werkgever het gemakkelijker kan voorstellen om een dergelijk persoon in dienst te nemen.

Werkgevers die eerdere ervaringen hebben gehad met werknemers met een verstandelijke beperking zijn juist eerder geneigd zijn sollicitanten met deze beperking aan te nemen dan werkgevers die deze ervaringen niet hebben. Onbekend maakt onbemind. Het positievere beeld dat werkgevers 'met ervaringen' op voorhand al hadden, komt onder meer doordat zij belang hechten aan sociaal werkgeverschap.
(Regioplan, 2023)

Vaste contactpersonen

De relatie tussen jongere en begeleider blijkt van groot belang voor een succesvolle overstap en bestendiging van de overstap. Andersom geldt dat het succes wegvalt wanneer de relatie met de begeleider wegvalt. Het is dan van belang dat de jongere een vaste begeleider heeft (die structureel aanwezig is en) die hem begeleidt met het oplossen van obstakels die invloed hebben op het ontwikkelproces. Dit kunnen hele praktische zaken zijn (zoals het aanvragen van regelingen), tot aan meer intensieve begeleiding op de werkvloer. In de gesprekken met professionals en jongeren wordt het belang van een vertrouwensband met de begeleider ook benadrukt. Om te kunnen werken aan ontwikkeling is het van belang dat de jongere zijn begeleider in vertrouwen neemt en de begeleider in de ogen van de jongere betrouwbaar is. De jongere zal zijn problemen (in zijn ontwikkelproces) sneller aankaarten als hij het gevoel heeft dat de begeleider hem niet beoordeelt op zijn fouten en begrijpt waar de problemen vandaan komen. Dit is vaak iemand die de jongere goed kent (bijvoorbeeld een docent of stagebegeleider).
(regioplan, 2023)

Competenties versterken

Bij de jongeren moet je hun competenties en sociale omgeving versterken en zorgen dat ze de moed erin houden. Hier zou de professional zich vooral op begeleiding, training, werkervaring en op het in contact brengen van de jongeren met instanties en werkgevers moeten richten. Jongeren die niet kunnen en niet (meer) willen hebben niet het gevoel erbij te horen en vertrouwen niet op overheid en instituties: ze hebben het opgegeven. Voor hen draait het om structuur bieden en ontwikkelen van motivatie en soft skills. Van belang daarbij is dat de professional, die sturend en directief is, het verloren vertrouwen terugwint. *(Meer Meedoen, 2020)*

Preventieve aanpak leefgebieden

Een preventieve aanpak in alle leefmilieus waarbij ouders en school samenwerken zijn succesvoller dan een geïsoleerde aanpak die zich op één kenmerk van de jongere of diens leefsituatie richt (Baat et al. 2014). Dat een brede aanpak met verbindingen tussen onderwijs, arbeidsmarkt en zorg een oplossing kan bieden, blijkt ook uit de eerste landelijke top over de problemen die jongeren tussen 16 en 27 jaar tegenkomen op weg naar volwassenheid. *(Maters en Hermsen 2017)*

In het rapport van Jungmann et al. (2018) over wat mensen met een LVB nodig hebben om te voorkomen dat schulden hun arbeidsparticipatie belemmeren, adviseren de door Jungmann en collega's geraadpleegde professionals dat mensen met een LVB gebaat zijn bij een vast contactpersoon.

Een betrokken jobcoach

Uit de overzichtsstudie van Ellenkamp et al. (2016) blijkt dat een jobcoach een belangrijke rol speelt in het vinden van een baan en in de begeleiding op de werkvloer. De reden daarvoor is dat jobcoaches mensen met een LVB voorbereiden op hun baan en via on-the-job training het uitgevoerde werk, de productiviteit, veiligheid en employability verbeteren (zie o.a. Gray et al. 2000; Moore et al. 2004). Een jobcoach doet dat door de verwachtingen tussen werkgever en werknemer op elkaar af te stemmen en wel door beiden te leren hoe met elkaar om te gaan, zoals uit het onderzoek van Drijvers en Engelen (2018).

Baancreatie

Ook al is steeds meer eenvoudig werk niet geschikt voor mensen met een verstandelijke beperking, wil dat niet zeggen dat er geen werk meer voor hen is. Dat is er wel. Onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (Stavenuiter et al. 2020b, 2020a) laat zien dat baancreatie (het realiseren van geschikt, aangepast werk voor mensen met een (arbeids)beperking, waartoe ook mensen met een LVB behoren) te organiseren is in kleine, middelgrote en grote ondernemingen, uiteenlopende sectoren (bijvoorbeeld techniek, bouwnijverheid, groenvoorziening, facilitaire dienstverlening, horeca, uitzendbedrijven, transport & logistiek, beveiliging, ICT en onderwijs) en (semi)overheidsorganisaties, commerciële bedrijven en sociale ondernemingen. Het werk dat gecreëerd kan worden, kan om éxtra banen gaan, maar ook om banen die ontstaan door aanpassing van bestaande functies of herschikking van bestaande taken.

Er zijn verschillende manieren om tot geschikt werk voor mensen met een (arbeids)beperking te komen (Andriessen et al. 2020). Via de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW; zie ook Van Ruitenbeek et al. 2013) worden werkprocessen opnieuw ingericht om banen te

creëren met eenvoudig uit te voeren werkzaamheden of worden bestaande functies gesplitst. Een functie is ook geschikt te maken voor iemand met een (arbeids)beperking via jobcarving. In dat geval worden specifiek voor diegene de ongeschikte taken uit een bestaande functie gehaald.

Voordelen voor organisaties zichtbaar maken

De charter Werken naar Vermogen, van de SER, benoemt de volgende voordelen voor organisaties wanneer zij iemand met een beperking in dienst nemen:

- Aantrekken en behouden van diverse talenten.
- Diverse perspectieven en oplossingen brengen meer creativiteit en innovatie in teams.
- Werkgevers met werknemers met een beperking ervaren doorgaans minder personeelsverloop, hogere loyaliteit en betrokkenheid, en verhoogde productiviteit van het hele team.
- Samenwerking met collega's met een beperking bevordert een inclusieve bedrijfscultuur.
- Recente studies suggereren dat werken met mensen met een beperking de psychologische veiligheid van werknemers kan verbeteren.
- Werknemers met een beperking in het personeelsbestand kunnen de communicatie met klanten verbeteren en nieuwe klantgroepen aanspreken.
- Bedrijven die investeren in werving, selectie en behoud van mensen met een beperking verbeteren hun imago en reputatie.

Kennis en ervaring bij werkgever vergroten

Er zijn regelingen die werkgevers tegemoetkomen, zoals de no-riskregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, korting of vrijstelling van premies sociale verzekeringen, detachering vanuit een sociale werkplaats of reïntegratiebedrijf, loonkostensubsidies of -dispensatie, en werken met behoud van uitkering.

Uit SCP-onderzoek blijkt echter dat slechts weinig werkgevers in 2019/2020 gebruikmaakten van een of meer van deze regelingen. **Loonkostensubsidie of loondispensatie (14%) komen het vaakst voor, terwijl veel werkgevers nog steeds onbekend zijn met de regelingen. Met name de korting op sociale verzekeringen en de no-riskregeling zijn het minst bekend, aangezien meer dan 40% van de werkgevers deze regelingen niet kent. Detachering en loonkostensubsidie en loondispensatie zijn ook niet bekend bij ongeveer een kwart van de werkgevers.**

Het onderzoek 'Samen aan het werk' van de Universiteit Utrecht dat samen met het Gak is uitgevoerd, komt tot de conclusie dat de capaciteiten van de werkgever, zoals kennis en ervaring, sterk samenhangen met het aanneemgedrag. Kansen in de omgeving, zoals het zien van geschikte posities en intern beleid voor inclusie, hangen samen met aanneemgedrag. Dit onderzoeksrapport adviseert in te zetten op het vergroten van capaciteiten en kansen bij de werkgever. Dit kan o.a. door:

- de huidige regelgeving versimpelen
- Proefplaatsingen
- 'meet-and-greets' tussen werkgevers en werknemers
- Het creëren van meer functies voor mensen met een beperking
- Het belonen van inclusieve organisaties

De ambities van HandicapNL

Het initiatief 'Speciaal MBO'

In recente jaren heeft HandicapNL vastgesteld dat er in de markt, vaak voortkomend uit ouder-initiatieven, initiatieven zijn ontstaan die jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB) ondersteunen op het gebied van leren en werken. Deze jongeren ervaren vaak problemen en vallen uit, maar zijn nog steeds volop in ontwikkeling. Verschillende organisaties, waaronder ALEZ academie, Paratus, PSW Werk, Prins Heerlijk en Parc Spelderholt (enkele voorbeelden van bestedingsrelaties van HandicapNL), hebben werkleertrajecten opgezet om deze doelgroep te ondersteunen. Een gemeenschappelijk kenmerk van deze initiatieven is dat er geen voorliggende voorziening is voor de trajecten die zij aanbieden. HandicapNL wil samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) hier verandering in brengen. Daarom lanceert HandicapNL een coalitie onder de werktitel 'Speciaal MBO' om dit aan te pakken.

Prins Heerlijk heeft dit probleem duidelijk uiteengezet. Zij worden ermee geconfronteerd dat de vorm van opleiden en begeleiden die zij aanbieden (maar ook een Parc Spelderholt, Alez academie, Paratus etc.) geen passende structurele financiering kent binnen een van de betrokken beleidsdomeinen (zorg, onderwijs, participatie). In de afgelopen jaren hebben gemeenten en verschillende fondsen en financiers een bijdrage geleverd vanuit verschillende incidentele (project)middelen voor dergelijke intiatieven. Ook bij het organiseren (en financieren) van de benodigde passende ondersteuning voor deze doelgroep lopen zij tegen een aantal belemmeringen aan:

- Omdat de problemen op verschillende terreinen liggen zijn er ook verschillende ministeries (OC&W, VWS, SZW) en beleidsafdelingen betrokken.
- De verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van de doelgroep is verdeeld over gemeenten, onderwijsinstellingen en zorginstellingen.
- Er is onduidelijkheid over wat de financieringsbron van het integrale ondersteuningspakket (leren, werken en persoonlijke ondersteuning) zou moeten zijn: onderwijsinstellingen geven aan dat het vooral zorg is, en dus onder gemeentelijke verantwoordelijkheid valt (Jeugdwet, VSV, WMO), gemeenten geven aan dat het vooral onderwijs is, en dus onder de verantwoordelijkheid van het onderwijs valt (Passend Onderwijs) en zorgmiddelen (WLZ, WMO) mogen veelal alleen ingezet worden voor expliciete zorgvragen van cliënten.

De visie op Speciaal MBO wordt door Prins Heerlijk alsvolgt geformuleerd, deze elementen komen ook terug in de leerwerktrajecten van o.a. Paratus, Bont Academie, Alez Academie etc.

- Wat regulier kan, doen we regulier (binnen het reguliere onderwijsaanbod).
- Doelstelling is dat jongeren een startkwalificatie (mbo-niveau 2) behalen. Lukt dit niet, dan kunnen zij certificaten halen. Dit dienen expliciet mbo-certificaten te zijn. Dit is belangrijk omdat dit zorgt voor validatie en waarde van het certificaat. Certificaten kunnen 'gestapeld' worden, wat mogelijk leidt tot een diploma.
- We gunnen jongeren het leer- en ontwikkelrecht; ook wanneer zij ouder worden dan 20 jaar (en dus het vso-aanbod stopt). Onze focus ligt

hierbij op het verrijken van het mbo-aanbod.
- Naast vakkennis vinden we ook de focus op ondersteunende vakken als rekenen, taal en burgerschap belangrijk. Jongeren krijgen daarnaast brede en integrale ondersteuning: ook op gebieden als wonen, geldzaken, emotionele en sociale ontwikkeling, en alles wat hoort bij volwassen worden en zo zelfstandig als mogelijk participeren in de maatschappij.
- We bieden maatwerkoplossingen. We onderzoeken we welk aanbod werkt voor de jongeren.
- Leren en werken zijn aan elkaar gekoppeld. Werkgevers worden hierbij zoveel als mogelijk ontzorgd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan life-coaching of coaching on the job. Prins Heerlijk

Naast het streven naar een voorliggende voorziening in het kader van het 'speciaal MBO' (werktitel), heeft HandicapNL in haar meerjarenbeleid ook andere doelstellingen opgenomen met betrekking tot werk voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Deze omvatten:
- Het opschalen en stimuleren van initiatieven die werken met bewezen en op onderzoek gefundeerde methoden waarbij mensen met een LVB zich blijven(d) ontwikkelen, met als uiteindelijk doel een hogere arbeidsparticipatie van de doelgroep te bereiken, zoals eerder beschreven.
- Het creëren van werkplekken of het concreet toegankelijker en geschikter maken van werkplekken voor mensen uit de doelgroep, zodat zij gemakkelijker en effectiever kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.
- Investeringen in initiatieven die het mogelijk maken dat vraag en aanbod elkaar ontmoeten, waarbij ontmoeting centraal staat als een manier om kansen op werk te vergroten.
- Lobbywerk en beleidsbeïnvloeding om bewezen effectieve werkleertrajecten vergoed te krijgen vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) - specifiek gericht op het 'speciaal MBO'.

Bronnen

- Andriessen, S., M. Jongerius, S. Klu, W. Oosterom en S. van der Veen (2020). Ontwikkelpotentieel baancreatie. Utrecht: Signi cant/APE.

- Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers-editie 4, SCP, Den Haag, juni 2023.

- Drijvers, A. en M. Engelen (2018). Met de jobcoach lukt het wel! De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek. Utrecht/Den Haag: Cedris/SBCM.

- Duysak, S, Raaijmakers, N. Witvliet, Van der Veen, T. (2023) Doorleren en doorontwikkeling van mensen met een LVB. Regioplan.

- Echtelt, P. van (2019). Nemen werkgevers mensen met arbeidsbeperkingen in dienst? Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2. Geraadpleegd 18 november 2019 via h ps://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgeverseditie-2/nemen-werkgevers-mensen-met-arbeidsbeperkingen-in-dienst/.

- Ellenkamp, J.J.H., E.P.M. Brouwers, P.J.C.M. Embregts, M.C.W. Joosen en J. van Weeghel (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. In: Journal of Occupational Rehabilitation, jg. 26, nr. 1, p. 56-69.

- Graaf-Zijl, M. de, E. Josten, S. Boeters, E. Eggink, J. Bolhaar, I. Ooms, A. den Ouden en I. Woittiez (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Gray, B.R., S. McDermo en S. Butkus (2000). Effect of job coaches on employment likelihood for individuals with mental retardation In: Journal of Vocational Rehabilitation, jg. 14, nr. 1, p. 5-11.

- Jungmann, N., H. Kaal, V. den Hartogh en B. Fermin (2018). LVB, schulden en werk. Verkenning van de ondersteuningsbehoe e van mensen met een licht verstandelijke beperking bij de aanpak van financiële problemen ter bevordering van hun arbeidsmarktparticipatie Utrecht, Den Haag: Hogeschool Utrecht, Hogeschool Leiden, SBCM, MEE-NL.

- Lekkerkerker en Schouten (2009).

- Mallee, L., M. Bouterse, M. Gorter en J. Timmerman (2018). Jonggehandicapten Duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan.

- Maters en Hermsen (2017). Samen slim en slagvaardig kansen creeren voor minder zelfredzame jongeren. Utrecht: Magazine Jongvolwassentop.

- Moore, C.L., D.A. Harley en D. Gamble (2004). Ex-Post-Facto Analysis of Competitive Employment Outcomes for Individuals With Mental Retardation: National Perspective. In: Mental Retardation, jg. 42, nr. 4, p. 253-262.

- Movisie (2021) Onafhankelijke cliëntondersteuning voor mensen met een LVB.

- Pommer, E., J. Boelhouwer, E. Eggink, A.M. Marangos en I. Ooms (2018). Overall rapportage sociaal domein 2017. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Rossum, A. van, P. Schenderling, B. Cuelenaere, E. van der Brink, S. Bot en M. Vonk (2019). Casusonderzoek Participatiewet: het matchingsproces nader belicht. Het realiseren van een match belicht vanuit drie perspectieven. Tilburg/Utrecht/Den Haag: Centerdata/Berenschot/Inspectie SZW.

- Vooijs, M., K. Putnik, L. Hermans, B. Fermin, A. Hazelzet en J. van Genabeek (2019). Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking. Hoofddorp: TNO.

- Woittiez, I., L.Putman, E. Eggink en M.Ras (2014). Zorg Beter Begrepen. Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.