Sociaal en Cultureel Planbureau

Meer meedoen

Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking



Meer meedoen

Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking

Lisa Putman
Isolde Woittiez

Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, september 2020

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de 'Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus'.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2020
SCP-publicatie 2020-10
Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Vertaling samenvatting: AVB-vertalingen, Amstelveen
Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

ISBN 978 90 377 0952 0
NUR 740

Copyright
U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.
U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:
1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
2 u de bron vermeldt;
3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data
SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact
Sociaal en Cultureel Planbureau
Postbus 16164
2500 BD Den Haag
www.scp.nl
info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord 4

Samenvatting en conclusie 5

1 Inleiding 18
1.1 Mensen met een LVB willen meedoen 18
1.2 Aanpak 25

2 Jongeren met een LVB op school 28
2.1 Hoeveel leerlingen met een LVB nemen deel aan onderwijsvormen met extra ondersteuning? 29
2.2 Welke leer- en andere problemen ervaren jongeren met een LVB op school? 32
2.3 Hoe kunnen leerlingen met een LVB geholpen worden in het onderwijs? 34

3 De arbeidsdeelname van mensen met een LVB 45
3.1 Hoeveel mensen met een LVB zijn actief op de arbeidsmarkt? 45
3.2 Tegen welke problemen lopen mensen met een LVB op de arbeidsmarkt aan? 51
3.3 Hoe zouden de problemen te verhelpen zijn? 65

Summary and conclusion 77

Bijlage A Naar welke scholen gaan jongeren met een LVB vooral? 88
Bijlage B Berekening van aantal jongeren met een LVB voor een aantal schoolsoorten 91

Literatuur 96

Voorwoord

Tussen de groepen in ons land – lager- en hogeropgeleiden, jongeren en ouderen, autochtone Nederlanders en mensen met een migratieachtergrond – bestaan verschillen: de *haves* en *have nots*. Onze verzorgingsstaat is er van oudsher op ingericht de verschillen tussen de groepen niet te groot te laten worden. Mensen met een laag inkomen worden daar door toeslagen voor gecompenseerd. Degenen die niet (meer) goed voor zichzelf kunnen zorgen, krijgen thuiszorg.

In de loop van de tijd is onze samenleving veranderd. Zo verloopt onze onderlinge verbondenheid en communicatie bijvoorbeeld steeds vaker via internet. Het wordt voor van alles gebruikt: het regelen van bankzaken, winkelen, het leggen van sociale contacten; ook voor het reizen met het openbaar vervoer wordt gebruikgemaakt van digitale technologie.
De veranderingen in onze samenleving lijken een nieuwe scheidslijn te hebben aangebracht. Deze loopt niet langer tussen de *haves* en *have nots*, maar tussen de *cans* en *cannots*: degenen die wel mee kunnen komen in de snel veranderende wereld en degenen die dat niet goed lukt. Daarbij lijkt het zo te zijn dat de groepen die op achterstand staan steeds verder achterop raken en de mensen die het meezit het steeds beter hebben: de ongelijkheid neemt toe waardoor ons land minder inclusief wordt.

Mensen met een licht verstandelijke beperking behoren tot de groep voor wie het meedoen aan de samenleving niet altijd vanzelfsprekend is. Hun beperking is vaak niet direct zichtbaar, waardoor er meer van hen kan worden gevraagd dan ze (aan)kunnen. Het is daarom belangrijk inzicht te bieden in hoe het met hun deelname aan de samenleving is gesteld en welke problemen zij daarbij ervaren en wat daar mogelijk aan gedaan kan worden. In dit rapport doen wij dat voor de terreinen leren en werken.

Wij danken Henk Fibbe (Fibbe Studie Centrum voor Leerontwikkeling), Jolanda Douman en Erie Merkus (Landelijk Kenniscentrum LVB), Joost van Genabeek (TNO), Anja Holwerda (RuG/Academische werkplaats transformatie jeugd Friesland), Margreet Stoutjesdijk en Lisa Dumhs (UWV) voor hun commentaar op afzonderlijke hoofdstukken van het rapport.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting en conclusie

Het werk aan dit rapport is grotendeels uitgevoerd vóór het uitbreken van de coronacrisis en daarmee in een situatie die anders was dan waar we ons op het moment van de afronding van dit rapport (zomer 2020) in bevinden. Door de uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die de overheid daartegen heeft genomen, is het 'gewone' leven (tijdelijk drastisch) veranderd. De scholen gingen dicht. Leerlingen volgden thuis online lessen. Het werk viel stil in sommige sectoren, zoals in de horeca, de toeristische branche en culturele sector. Het werk moet – als de aard ervan het tenminste toelaat – zoveel mogelijk vanuit huis gebeuren. Welke gevolgen dat op de langere termijn heeft, is nog onduidelijk. Ook ongewis is hoe de veranderingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt uit zullen pakken voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB).

Aan het einde van dit hoofdstuk bespreken we in een kader wat de mogelijke gevolgen van de coronacrisis voor de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een LVB zouden kunnen zijn.

S.1 Inleiding

Sinds 2016 geldt het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Nederland. Hiermee heeft de Nederlandse overheid de verantwoordelijkheid op zich genomen om beleid te realiseren waarmee mensen zoveel mogelijk kunnen meedoen in de samenleving. Dat houdt in dat mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) de mogelijkheid moeten krijgen zelfstandig te kunnen wonen, naar school te kunnen gaan, van het openbaar vervoer gebruiken te kunnen maken of te kunnen werken. Mensen met een LVB willen dat ook graag, maar vanwege hun beperking gaat dat vaak niet vanzelf. Uit verschillende studies van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat in een ingewikkelder wordende samenleving mensen met een LVB moeite hebben om volwaardig mee te doen (Ras et al. 2013; Woittiez et al. 2014; Woittiez et al. 2018). We weten niet voor hoeveel van de 1,1 miljoen mensen met een LVB die Nederland naar schatting telt dat het geval is. In dit rapport hebben wij voor twee belangrijke aspecten in het maatschappelijke leven, namelijk leren en werken, in kaart gebracht hoeveel mensen moeite hebben om mee te doen. Waar dat kon, hebben we aantallen geschat. Als dat niet mogelijk bleek, hebben we in bestaande studies naar gegevens gezocht die ons daar meer over kunnen vertellen. Naast inzicht in het deel van de mensen met een LVB dat moeite heeft met leren en werken, hebben we op een rij gezet tegen welke problemen zij in het onderwijs en op de arbeidsmarkt aan lopen en wat er gedaan zou kunnen worden om deze problemen te verhelpen. Daarvoor hebben we gebruikgemaakt van inzichten uit bestaand onderzoek.

S.2 Mensen met een LVB willen meedoen, maar dat gaat vaak niet vanzelf

Mensen met een LVB willen net als mensen die deze beperking niet hebben een partner, een sociaal netwerk, een baan, een huis en voldoende financiële middelen om leuke din-

gen te kunnen ondernemen (Bakker et al. 2014). Door hun beperking hebben ze moeite om de gewenste sociale contacten te krijgen en onderhouden, hun schoolloopbaan te doorlopen of een (goed)betaalde baan te krijgen.

Hoe komt het dat meedoen niet vanzelf gaat? Of met andere woorden, wat betekent het hebben van een licht verstandelijke beperking? Mensen met een *verstandelijke beperking* hebben verminderde cognitieve vermogens en verminderde aanpassingsvaardigheden (zie o.a. American Psychiatric Association 2013; Harris en Greenspan 2016). Door die verminderde cognitieve vermogens zijn zij onder meer niet (goed) in staat logisch te denken, te plannen of problemen op te lossen. Aan de hand van een IQ-test is te achterhalen of er sprake is van verminderde cognitieve vermogens. De betrouwbaarheid van IQ-tests is beperkt omdat de behaalde score kan variëren in de tijd en afhankelijk is van de situatie waarin iemand zich bevindt (Woittiez et al. 2012). Ook kan er sprake zijn van een zogeheten disharmonisch profiel. Dit houdt in dat op een deel van de IQ-test slecht gescoord wordt, maar op een ander deel juist goed. Dit maakt het onmogelijk om tot een eenduidige IQ-score te komen.

Mensen met een IQ-testscore tussen 50 en 70 hebben een *licht verstandelijke beperking* (LVB). Bij deze IQ-testscores wordt ervan uitgegaan dat er ook problemen zijn in de aanpassingsvaardigheden. Mensen met een IQ-testscore tussen 70 en 85 hebben weliswaar verminderde cognitieve vermogens, maar hoeven geen problemen in de aanpassingsvaardigheden te hebben. Als dat wel zo is dan worden zij in ons land, in tegenstelling tot de meeste andere landen, ook tot de groep met een licht verstandelijke beperking gerekend (Woittiez et al. 2018). Aan mensen met een LVB is uiterlijk niet altijd te zien dat zij een beperking hebben. Zij weten zelf ook vaak niet dat zij die beperking hebben. Dat zorgt ervoor dat er soms meer van hen wordt gevraagd dan ze (aan)kunnen. Dat kan hen belemmeren in hun dagelijkse leven.

Onder de tekortkomingen in de aanpassingsvaardigheden valt bijvoorbeeld dat mensen niet in staat zijn taal goed te begrijpen, niet in staat zijn zich te houden aan de geldende regels en wetten, zelfstandig een huishouden te voeren of zelfstandig deel te nemen in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Een gebrek aan aanpassingsvaardigheden wordt vastgesteld aan de hand van scores op tests die conceptuele, sociale en praktische vaardigheden in kaart brengen (Buntinx et al. 2010; Schalock et al. 2010).

De problemen waar mensen met een LVB tegenaan lopen, zijn vooral het gevolg van een gering sociaal aanpassingsvermogen (Moonen 2017), waardoor zij moeite kunnen hebben met allerlei alledaagse activiteiten. Zij ervaren sociale redzaamheidsproblemen.

S.3 Meekomen in het onderwijs zonder extra ondersteuning is moeilijk

Jongeren met een LVB hebben meer moeite om mee te komen in het onderwijs dan jongeren zonder deze beperking. Ongeveer 91.000 van de 163.000 jongeren tussen de 12 en 18 jaar met een LVB (56%) heeft moeite om zonder ondersteuning mee te komen in het onderwijs. Daarmee bedoelen we dat ze deelnemen aan onderwijsvormen waar ze extra ondersteuning krijgen: het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning of het entreeonderwijs. Het aandeel van de jongeren met een LVB dat niet zonder extra ondersteuning mee kan komen in het onderwijs (56%) is vele malen hoger dan het aandeel jongeren zonder LVB dat moeite heeft om zonder extra ondersteuning mee te komen in het onderwijs (5%).

S.4 Meedoen op de arbeidsmarkt lukt nog niet goed

Een schatting van het aantal mensen met een LVB dat moeite heeft om mee te doen op de arbeidsmarkt, zoals we dat voor de jongeren met een LVB in het onderwijs hebben gedaan, kunnen we niet maken. We beschikken daarvoor niet over voldoende informatie (Financiën 2019a). Aan de hand van een literatuurstudie kunnen we wel een indruk geven hoe het mensen met een LVB op de arbeidsmarkt vergaat. Het aandeel mensen met een LVB dat een betaalde baan heeft, ligt duidelijk lager dan bij degenen zonder deze beperking. De paar studies naar de arbeidsparticipatie van jongeren met een LVB of mensen met een verstandelijke beperking wijzen daarop. Tussen ongeveer 40 en 55% van hen is actief op de arbeidsmarkt (zie o.a. CBS 2019; Holwerda et al. 2013; UWV 2020; Verschuren et al. 2016). Dat kan gaan om een reguliere baan, maar ook om werkzaamheden op een sociale werkplaats. Ter vergelijking: van de mensen die geen gezondheidsbeperkingen hebben, werkte in 2012 bijna 70%.

S.5 Hoe komt het dat mensen met een LVB meer moeite hebben om mee te komen in het onderwijs?

S.5.1 Leren gaat moeilijk

Er zijn verschillende oorzaken waardoor jongeren met een LVB vaker problemen hebben om mee te komen op school dan jongeren zonder een LVB. Het leren gaat moeilijker omdat jongeren met een LVB meer moeite hebben met abstractie en abstracte begrippen en met het onthouden van nieuwe dingen. Overigens hebben jongeren met een LVB, net als jongeren zonder LVB, sterke en zwakke punten. Er zijn jongeren die verbaal sterk zijn maar meer tijd nodig hebben bij taken met ruimtelijk inzicht en organiseren en er zijn ook jongeren die non-verbaal sterk zijn en goed zijn in visueel en praktisch handelen.

Een goede gezondheid is belangrijk om op school goed te kunnen functioneren. Gezonde jongeren leren beter en kunnen meer en gemakkelijker dagelijkse activiteiten aan. Uit verschillende wetenschappelijke studies blijkt dat mensen met een verstandelijke beperking

vaker gezondheidsproblemen hebben dan mensen zonder verstandelijke beperking (Schrojenstein Lantman-de Valk et al. (2007); Straetmans 2007; Lloyd 2014). Jongeren met een verstandelijke beperking hebben ook vaak psychische problemen en dat is eveneens van invloed op hun leervermogen (Radema 2016).

S.5.2 Sociaal-emotionele ontwikkeling loopt achter

Het hebben van een LVB vergroot het risico op het ontwikkelen van sociaal-emotionele problemen. Jongeren met een LVB hebben vaker problemen met impulscontrole en met het overzien van de gevolgen van (hun) gedrag voor anderen (Douma et al. 2012). Hun onhandigheid in sociale situaties kan tot frustraties en conflicten leiden (Rosenboom 2013). Jongeren met een LVB lopen tegen belemmeringen aan op verschillende gebieden zoals communicatie, zelfverzorging, sociale en relationele vaardigheden, ontspanning, gezondheid en veiligheid (Moonen en Verstegen 2006). Door de achterstand in hun sociaal-emotionele ontwikkeling ontstaan er gemakkelijk frustraties en conflicten met klasgenoten.

S.6 Hoe komt het dat mensen met een LVB meer moeite hebben om mee te doen op de arbeidsmarkt?

S.6.1 Werken aan de onderkant van de arbeidsmarkt

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). Als het niet goed lukt op de arbeidsmarkt en er hulp nodig is, ligt daarvoor een eerste verantwoordelijkheid bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de gemeente. Zij verstrekken uitkeringen in het kader van de Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015) en de Participatiewet.

S.6.2 'Blinde vlek'

Van mensen met een LVB is niet altijd direct duidelijk dat zij een beperking hebben. Werkgevers beseffen onvoldoende dat een deel van de bevolking moeite heeft met het begrijpen van informatie en het uitvoeren van taken in het dagelijks leven. Door deze 'blinde vlek' wordt vaak te weinig rekening gehouden met de beperktere capaciteiten en vaardigheden van mensen met een LVB. Die blinde vlek hebben bedrijven overigens niet alleen. Ook maatschappelijke organisaties en de overheid veronderstellen dat hun cliënten of burgers over een aantal basisvaardigheden beschikken, maar dat is voor mensen met een LVB niet altijd zo (Financiën 2019a).

S.6.3 Onbekend maakt onbemind

Een ander probleem waar mensen met een LVB op de arbeidsmarkt tegenaan lopen is dat werkgevers hen vaak over het hoofd zien als geschikte kandidaat. Werkgevers hebben over het algemeen een negatief beeld van deze groep werknemers omdat de verwachtingen over hun inzetbaarheid laag zijn. Werkgevers die eerdere ervaringen hebben gehad met werknemers met een verstandelijke beperking hebben vaak een positiever beeld. Dat positievere beeld dat zij op voorhand al hebben, komt onder andere doordat zij belang hechten aan sociaal werkgeverschap maar ook doordat zij in hun directe omgeving te maken hebben met mensen met een verstandelijke beperking.

S.6.4 Te weinig geschikte functies

Als de bereidheid om mensen met een verstandelijke beperking in dienst te nemen er wel is, betekent dat nog niet dat werkgevers hun ook daadwerkelijk een dienstverband aanbieden. Eén van de redenen waarom dat niet gebeurt, is een gebrek aan geschikte vacatures. De aard van het eenvoudig werk en de omstandigheden waaronder het wordt uitgevoerd zijn veranderd. Er wordt vaker gebruikgemaakt van moderne technieken en het werk moet vaker zelfstandig worden gedaan. Daardoor is dit soort werk vaak niet meer geschikt voor mensen met een LVB. Dat wil overigens niet zeggen dat er geen meer werk voor hen is. Dat is er wel, maar daarvoor moeten werkgevers aanpassingen in bestaande functies maken. Daar hebben ze vaak hulp bij nodig. Maar zelfs als er wel geschikte functies gecreëerd kunnen worden, kunnen de plannen van werkgevers om mensen met een LVB in dienst te nemen nog stuklopen. Als werkgevers niet gecompenseerd worden voor de financiële gevolgen, zoals gederfde productie of extra begeleiding, weerhoudt dat hen ervan mensen met een LVB daadwerkelijk in dienst te nemen.

S.6.5 Geen goede match

Tot slot wordt de arbeidsparticipatie van mensen met een LVB gehinderd doordat er geen goede match tot stand komt. Daar speelt een gebrek aan de juiste vaardigheden bij werkgevers en mensen met een LVB een rol in. Bij werkgevers kan het mis gaan omdat er geen inclusief HR-beleid is, het niet duidelijk is hoe mensen met een LVB te werven, er geen goede samenwerking met externe partijen tot stand komt of adequate begeleiding op de werkvloer ontbreekt. Een goede match kan ook niet tot stand komen vanwege een gebrek aan motivatie bij mensen met een LVB of doordat zij hun eigen mogelijkheden over- of onderschatten.

Het belang van een goede match is groot. Het bepaalt niet alleen of mensen met een LVB werken, maar ook of zij hun baan behouden. Dat lukt niet als werkgevers hun visie en motieven over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking niet kenbaar maken aan het (overige) personeel. Openheid over de redenen waarom mensen met een LVB in dienst zijn genomen helpt namelijk om draagvlak op de werkvloer te creëren. Aandacht besteden aan de juiste beeldvorming en het wegnemen van stereotyperingen is dan ook een belangrijke voorwaarde voor een duurzame arbeidsrelatie. Andere voorwaarden

daarvoor zijn het blijvend letten op het werkvermogen en de belastbaarheid van mensen met een LVB, als daar veranderingen in optreden het werk dat zij uitvoeren aanpassen en de mogelijkheid tot ontwikkeling bieden.

S.7 Hoe zijn de problemen waar mensen met een LVB in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegenaan lopen te verhelpen?

S.7.1 Geef in het onderwijs tijdig de juiste begeleiding

Een leraar die goed kan uitleggen, orde kan houden en betrokken is bij zijn/haar leerlingen is een cruciale factor voor succesvol onderwijs. Bij deze begeleiding zijn alle leerlingen gebaat. Leerlingen met een LVB hebben daarnaast vaak een specifieke aanpak nodig, juist vanwege hun verstandelijke beperking. Het helpt om het taalgebruik te vereenvoudigen, kleine stapjes tegelijk te nemen bij het uitleggen en de oefenstof zo concreet mogelijk te maken.

Om de juiste begeleiding te bieden is het essentieel vroegtijdig te signaleren dat een leerling een LVB heeft. Keerzijde daarvan is dat het stigmatisering in de hand kan werken. Toch is vroegsignalering belangrijk omdat voorkomen beter is dan genezen: leerlingen met een LVB worden zonder vroegsignalering mogelijk langdurig overvraagd met psychische en psychiatrische problematiek tot gevolg. Ervaringen in de praktijk hebben laten zien dat langdurige preventie van schooluitval succesvoller is dan activiteiten die erop gericht zijn om voortijdig schoolverlaters terug te laten keren naar school. Onderkenning van het hebben van een LVB leidt ertoe dat er eerst aandacht geschonken kan worden aan zelfvertrouwen en psychosociale vaardigheden. Daarna kan gewerkt worden aan het verbeteren van sociale interacties en pas daarna kan effect verwacht worden van interventies op het gebied van leren.

S.7.2 Zorg voor voldoende en passende ondersteuning

Onder de Wet passend onderwijs gaan leerlingen met een LVB zo veel mogelijk naar het reguliere onderwijs in plaats van naar speciaal onderwijs. Maar net als vóór de invoering van de Wet passend onderwijs is het ook daarna voor leerlingen met een LVB lastig om hun medeleerlingen bij te houden op het gebied van leren en sociaal functioneren. Dat lukt ze over het algemeen niet zonder extra en passende ondersteuning. Op basis van diverse evaluaties blijkt dat er met name voor leerlingen met een LVB enig voorbehoud te maken is over de mate van ondersteuning die aan hen gegeven kan worden. Het is lastig om tot een oordeel te komen omdat over de gevolgen van passend onderwijs voor de jongeren met een LVB niet veel informatie is.

S.7.3 Bied maatwerk in ondersteuning

Spies (2017) laat zien dat de effectiviteit van de ondersteuning van jongeren bij wie het participeren niet goed lukt, afhangt van of een jongere niet kan participeren maar wel wil of het niet kan en het ook niet (meer) wil. Jongeren die wel willen maar niet kunnen hebben

het gevoel erbij te horen, alleen hebben ze hulp nodig om verder te komen. Bij deze 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.

S.7.4 Preventie en interventie op meerdere domeinen

De gevolgen van leerproblemen en problemen in sociale emotionele ontwikkeling zijn onder andere hogere schooluitval en -verzuim en op lange termijn negatieve consequenties voor de kansen op de arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie (Lange et al. 2018). Internationaal onderzoek en ervaringen in de Nederlandse praktijk hebben laten zien dat langdurige preventie succesvoller is dan activiteiten die erop gericht zijn om voortijdig schoolverlaters terug te laten keren naar school (Baat et al. 2014). 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).

S.7.5 Maak de 'blinde vlek' bij werkgevers en maatschappelijke organisaties zichtbaar

Om mensen met een LVB op de arbeidsmarkt te helpen is het van belang de blinde vlek bij bedrijven weg te nemen. Zij moeten zich ervan bewust worden dat er werknemers zijn die moeite hebben om informatie te begrijpen en voor wie het uitvoeren van taken in het dagelijks leven niet vanzelfsprekend is. Dat zou kunnen via een voorlichtingscampagne. Of door de 'ervaren' werkgevers ervaringen te laten uitwisselen met nog onervaren werkgevers. Hoewel het merendeel van de gemeenten zich ervan bewust is dat er burgers zijn met een LVB, wil dat niet zeggen dat de blinde vlek bij gemeenten is opgeheven (De Haan et al. 2018). In de uitvoering van de dienstverlening aan burgers kan er nog het nodige misgaan. Daardoor kan een specifieke bewustwordingscampagne onder gemeentelijke medewerkers nuttig zijn. Als er bewustwording is gecreëerd, is het van belang hen te trainen in het herkennen van een LVB (De Haan et al. 2018; Jungmann et al. 2018; Reulings 2018). Het verdient aanbeveling de training aan een zo breed mogelijke selectie van gemeentelijke medewerkers aan te bieden. Dat betekent dat niet alleen loketmedewerkers en klantmanagers daarvoor in aanmerking komen, maar ook Wmo-consulenten, Centrum voor Jeugd en Gezin-medewerkers, schuldhulpverleners en gemeentelijke handhavers. Om te herkennen dat iemand een LVB heeft, behoort samenwerking met zorgprofessionals of onderwijsinstellingen, zoals het voortgezet speciaal onderwijs of het praktijkonderwijs, ook tot de mogelijkheden. Tot slot zouden mensen met een LVB ermee geholpen zijn als

medewerkers van de gemeenten voldoende tijd en middelen krijgen om hen op een juiste manier te ondersteunen. Mensen met een LVB vinden het namelijk moeilijk om direct de juiste hulpvraag te stellen. Medewerkers die de tijd nemen om door te vragen, extra uitleg in duidelijke taal geven of daar desnoods een extra afspraak voor maken, informatie op papier verstrekken of die niet alleen doorverwijzen maar de moeite nemen te achterhalen wie binnen de gemeentelijke organisatie de mensen met een LVB van dienst kan zijn, bieden wat mensen met een LVB nodig hebben.

S.7.6 Bied goede ondersteuning aan mensen met een LVB, hun werkgevers en collega's

Omdat werkgevers die ervaringen hebben met mensen met een (licht) verstandelijke beperking een positiever beeld hebben over hun mogelijkheden dan werkgevers die deze ervaring niet hebben, is het belangrijk dat werkgevers daadwerkelijk in contact worden gebracht met mensen met een LVB. Het is dan wel belangrijk te onderkennen dat iemand een LVB heeft, omdat deze kennis inzicht biedt in afwijkend gedrag. Als mensen met een LVB bijvoorbeeld bij een afspraak niet komen opdagen, kan het zijn dat ze niet begrijpen waar ze moeten zijn of niet begrijpen hoe ze er moeten komen. Dan is er geen sprake van onwil maar onkunde.

Omdat het, ondanks goede intenties, tijd en geld kost om mensen met een LVB in dienst te nemen, kan advies bij het onderzoeken en voorbereiden van plaatsingen werkgevers helpen hun goede intenties in daden om te zetten. Het vereist immers kennis om werkzaamheden aan te passen, veranderingen op de werkplek aan te brengen en (voldoende) begeleiding te organiseren. Deze kennis hebben werkgevers niet altijd in huis. Nog 'onervaren' werkgevers kunnen daarvoor te rade gaan bij werkgevers die wel al ervaring hebben met het in dienst nemen en houden van mensen met een LVB. Ook de overheid kan werkgevers adviseren. Maar daar zijn werkgevers vaak niet van op de hoogte. Daarnaast is het voor werkgevers vaak nog niet duidelijk hoe regelingen in elkaar zitten en is het bijhouden van wijzigingen in de regelingen problematisch. Het blijvend bieden van informatie over (financiële) ondersteuning zou daarom de kansen van mensen met een LVB kunnen vergroten.

Tegemoetkomen aan de wensen en behoeften van werkgevers is slechts één vereiste voor succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met een LVB. De andere is de 'employability' van de kandidaten met een LVB. Vaak ontbreekt het jongeren met een LVB aan een goed rolmodel; hun ouders of andere familieleden werken vaak niet. De jongeren met een LVB zijn daarom vaak niet gemotiveerd om te werken en weten niet wat er van hen wordt verwacht op de arbeidsmarkt. Onderwijs kan helpen daar verandering in aan te brengen. Als voorbereiding op een leven na school kunnen leerkrachten leerlingen helpen een reëel beeld van hun vaardigheden te krijgen, ze te laten inzien wat hun zwakke kanten zijn en hoe zij daarmee om kunnen gaan. Daarnaast zouden zij de motivatie van leerlingen met een LVB kunnen vergroten door hun praktijkgerichte vaardigheden te leren.

Van een echt geslaagde match kan pas sprake zijn als werkgevers draagvlak creëren op de werkvloer, aandacht besteden aan de juiste beeldvorming en stereotyperingen wegnemen. De organisaties waar de kans van slagen het grootst is, zijn zogenoemde inclusieve organisaties die zich onder andere kenmerken door ruimte voor individuele verschillen en aandacht voor open communicatie. Dat vraagt ook om openheid over de beperking van degenen met een LVB. Verder kan een jobcoach of een vaste contactpersoon helpen om mensen met een LVB voor te bereiden op en te begeleiden tijdens hun arbeidzame leven. Zo'n jobcoach kan een belangrijke rol spelen in het vinden van een baan, maar ook in de begeleiding op de werkvloer en zorgen voor behoud van werkgelegenheid. Mensen met een LVB hebben behoefte aan een vast contactpersoon waar zij met hun vragen naar toe kunnen. Behoud van werk is voor mensen met een LVB een intensief en continu proces. Door oog te houden voor hun werkvermogen, belastbaarheid en ontwikkeling en daar waar nodig het werk aan te passen is een duurzaam dienstverband mogelijk.

S.8 Meedoen is niet alleen belangrijk voor degenen met een LVB, maar ook voor de maatschappij

Door de beantwoording van onze onderzoeksvragen hebben we niet alleen kennis en inzicht opgedaan over hoeveel mensen met een LVB moeite hebben om mee te komen in het onderwijs en mee te doen op de arbeidsmarkt, waardoor deze problemen komen en wat er aan te doen is. We hebben door het onderzoek ook andere inzichten opgedaan die kunnen bijdragen aan het verbeteren van de maatschappelijke participatie van mensen met een LVB.

Net als voor anderen is meedoen voor mensen met een LVB vanzelfsprekend belangrijk. Degenen die mee willen doen maar dat niet kunnen, hebben het gevoel er niet bij te horen. Meedoen is daarom goed voor hun eigenwaarde en kwaliteit van leven. Daar komt nog bij dat het hebben van werk zorgt voor structuur, sociale contacten en inkomen. Dat verkleint de kans op mogelijke andere problemen, zoals schulden, dakloosheid of crimineel gedrag, en het verhoogt de kwaliteit van leven (zie ook Van Eijkel et al. 2020). Daarmee is het ook voor de maatschappij als geheel belangrijk dat zoveel mogelijk mensen met een LVB meedoen. Zij zijn, economisch beschouwd, minder productief dan mensen zonder een LVB. Toch kan het lonend zijn om hen naar hun mogelijkheden te laten meedoen op de arbeidsmarkt. Dit kan namelijk tot minder collectieve uitgaven leiden. Door te helpen de werkwensen van mensen met een LVB te vervullen kunnen mogelijk andere, duurdere soorten zorg, zoals psychiatrische of forensische zorg, worden voorkomen. Bovendien brengt dat de sociale voordelen met zich mee van minder vereenzaming, meer inclusie en minder tweedeling in de maatschappij. Daarmee zouden de baten kunnen opwegen tegen de kosten.

Om de kansen te vergroten dat mensen met een LVB mee kunnen doen op school en de arbeidsmarkt zijn veranderingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt nodig. Maar daar

stopt het niet. Relatief veel mensen met een LVB hebben problemen op meerdere leefdomeinen tegelijkertijd (multiproblematiek). 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. Bij mensen zonder verstandelijke beperking heeft ongeveer 45% op drie of meer aspecten moeite met zelfstandig functioneren. De stapeling van problemen zorgt ervoor dat meedoen in de maatschappij voor mensen met een LVB extra lastig is. Omdat mensen met een LVB vaak op meerdere leefdomeinen tegelijk problemen hebben, is ook ondersteuning op meerdere gebieden nodig. Samenwerking tussen verschillende partijen (bv. school, (jeugd)zorg, gemeente, werkgevers) is noodzakelijk om ondersteuning op alle leefgebieden te bieden (zie ook Financiën 2019a). De samenwerking kan het beste gecoördineerd worden door een vaste contactpersoon.

Het is belangrijk dat mensen met een LVB hulp krijgen bij overgangen en risicovolle momenten in het leven, bijvoorbeeld als zij hun opleiding hebben afgerond en de arbeidsmarkt betreden, het ouderlijk huis verlaten of hun baan kwijtraken. Ook is het belangrijk het gezin en de sociale omgeving van mensen met een LVB te betrekken bij hun begeleiding. Voor een succesvolle schoolloopbaan is een stabiele gezinssituatie een voorwaarde (Van den Berg et al. 2013). Jongeren met een LVB kennen dat vaak niet. Zij krijgen van huis uit niet vanzelfsprekend voldoende werk- en sociale vaardigheden mee. Dat komt doordat de sociale omgeving van jongeren met LVB vaak ook een lager cognitief en sociaal-emotioneel niveau heeft.

De inspanningen om mensen met een LVB naar vermogen mee te laten doen, beperken zich niet tot hun eigen inspanningen en die van school, werkgevers en collega's of de inzet van de overheid of hulpverlenende instanties. Een samenleving die sneller en ingewikkelder wordt, waar productiviteit hoog in het vaandel staat en die streeft naar inclusie moet ruimte maken voor mensen die minder snel of productief zijn of verminderde cognitieve vermogens hebben. Daarvoor is ook de inzet van medeburgers zonder een LVB nodig. Immers, als de omgang tussen iemand met en iemand zonder een verstandelijke beperking niet goed lukt, zegt dat niet alleen iets over het 'ongewone' van de persoon met de beperking, maar ook iets over het onvermogen van degene zonder beperking om met het 'ongewone' om te gaan (Bos 2016).

De inzet van medeburgers vereist vaak niet veel meer dan op gezette tijden een handje toesteken. Dat kan op allerlei manieren, maar het begint bij de acceptatie dat niet iedereen hetzelfde is (Woittiez et al. 2014). Er bestaan verschillen tussen mensen in wat ze wel en niet kunnen (Vuyk aangehaald in Van Daalen 2018). Het is belangrijk te erkennen dat iemand met een verstandelijke beperking niet iemand is die tijdelijk een gezondheids-

probleem heeft maar iemand die blijvend in meer of mindere mate problemen zal ervaren met dagelijkse bezigheden is (Van der Lans 2019).

De ondersteuning van mensen die extra hulp kunnen gebruiken, is makkelijker als de sociale cohesie groter is en mensen met en zonder een LVB elkaar kennen en kunnen ontmoeten. In onze huidige samenleving is dat lastig omdat sociale interacties veel meer plaatsvinden via internet en sociale media, waarbij mensen elkaar niet persoonlijk hoeven te kennen (CBS 2017). Het is ook lastig omdat mensen zich meer terugtrekken in hun eigen homogene netwerken (Vuyk aangehaald in Van Daalen 2018). Mensen van verschillende achtergronden komen elkaar minder makkelijk tegen. Dat geldt bijvoorbeeld op school, op het werk en ook in de buurt (Vrooman et al. 2014). Het betekent dat elkaar ontmoeten minder vanzelfsprekend is en impliceert dat er nagedacht moet worden over (vanzelfsprekende) manieren hoe mensen met een LVB ondersteund kunnen worden door mensen zonder een LVB.

Hoewel de inzet van mensen zonder een LVB vaak niet meer hoeft te zijn dan op gezette tijden een handje toe te steken, vereist het wel een andere 'mindset' om dat voor elkaar te krijgen. Dit is een aanpassing die tijd kost en inspanningen van iedereen vraagt. Dat geldt overigens niet voor alle veranderingen die inclusie tot stand kunnen brengen. Sommige aanpassingen zijn relatief eenvoudig, zoals we in de voorgaande paragrafen hebben geschetst. Wat helpt, is mensen met een LVB bij hun eigen inclusie te betrekken. Zij kunnen voor problemen originele en praktische oplossingen aandragen. Luister naar hen.

Kader S.1 Mogelijke gevolgen van de coronacrisis voor mensen met een LVB ...

... in het onderwijs

Half maart 2020 sloten scholen hun deuren en stapten ze zoveel mogelijk over op online onderwijs. Ze boden die online lessen op verschillende manieren aan. Dit online aanbod is minder intensief dan de lessen die op school zouden zijn gegeven (Van den Broek et al. 2020). Daarnaast is onderwijs thuis minder gestructureerd dan op school (Van den Broek et al. 2020). Onderwijs op afstand lijkt niet in alle opzichten een volwaardige vervanging van leren op school. Sinds 11 mei gaan kinderen in het speciaal basisonderwijs weer volledig naar school (Rijksoverheid 2020d). Het voortgezet speciaal onderwijs (vso) mocht vanaf 2 juni volledig open zijn, maar in de praktijk bleek dat lastig. Na de zomervakantie kunnen de vso-scholen echt volledig open gaan (Rijksoverheid 2020c). Sinds 15 juni was er in het praktijkonderwijs al toetsing en begeleiding van kwetsbare studenten mogelijk. Na de zomervakantie mogen er op de praktijk- en andere mbo-scholen ook andere onderwijsactiviteiten plaatsvinden op locatie, al gelden ook na de zomer nog beperkingen zoals de anderhalve meter afstand (Rijksoverheid 2020b).

Wat de gevolgen van onderwijs op afstand zijn, hangt onder andere af van de mate waarin scholen leerlingen wisten te bereiken. Op de meeste scholen in het basis- en voortgezet onderwijs namen vrijwel alle leerlingen deel aan het onderwijs op afstand (Inspectie van het Onderwijs 2020b, 2020c). Met ongeveer 5.000 leerlingen zouden scholen geen contact hebben weten te krijgen (zie o.a. AVS 2020). In het mbo hebben instellingen met vrijwel alle scholieren contact, maar lang niet

alle scholieren nemen volledig deel aan het onderwijs op afstand. De praktijkvakken zijn geheel of gedeeltelijk stilgevallen (vooral in de horeca, het toerisme, sport, onderwijs en creatieve beroepen is dat het geval). Het wegvallen van de praktijkcomponent kan nadelig zijn voor de motivatie van leerlingen (Inspectie van het Onderwijs 2020a). Zij worden namelijk vooral gemotiveerd door de praktijk en praktische vakken (Turkenburg 2014). De band met school zal voor een deel van de leerlingen minder sterk zijn dan voor de schoolsluiting. Dat kan de kans op schooluitval vergroten (De Witte et al. 2014). De kans op uitval zal groter zijn voor degenen die de overgang van vmbo naar mbo maken. Wanneer deze scholieren uitvallen zal hun arbeidsmarktpositie verzwakken (Swart en Visser 2019).

De gevolgen van onderwijs op afstand hangen ook af van de thuissituatie (Dronkers 2007). Leerlingen uit de lageropgeleide milieus en uit arme gezinnen lijken daarbij in het nadeel: lageropgeleide ouders voelen zich minder capabel om hun kind te ondersteunen bij het thuisonderwijs en bieden ook minder begeleiding dan hogeropgeleide ouders, ook in het basisonderwijs (Bol 2020). Verreweg de meeste leerlingen beschikken over voorzieningen om thuis schoolwerk te kunnen doen (een ruimte om te werken, een computer), maar als die middelen ontbreken dan is dat vaker het geval bij leerlingen in arme gezinnen (Bol 2020). Voor leerlingen die tijdens de schoolsluiting thuis geen begeleiding hebben gekregen (bijvoorbeeld doordat hun ouders zelf nauwelijks onderwijs hebben genoten (zie o.a. Kyriakides et al. 2019)), kan de onderwijsachterstand door de coronamaatregelen groter worden. Door de aanstaande economische crisis zullen de omstandigheden in een deel van de gezinnen waarschijnlijk verslechteren: oplopende werkloosheid, een toename van het aantal gezinnen in armoede. Dit kan zijn weerslag hebben op de onderwijskansen van kinderen die opgroeien in deze gezinnen, ook als de scholen weer zijn geopend. Zo hangt het opgroeien in een gezin met schuldenproblemen samen met onderwijsachterstanden (CBS 2019b).

Jongeren met een LVB groeien vaker op in arme gezinnen uit de lageropgeleide milieus. Het ligt voor de hand dat onderwijsachterstanden en schooluitval voor hen een reëel risico zijn.

... op de arbeidsmarkt

Om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan kondigde de overheid half maart maatregelen af waarmee bijeenkomsten van grote groepen mensen niet meer waren toegestaan (Rijksoverheid 2020e). Daardoor moesten musea, concertzalen, theaters en sportclubs hun deuren sluiten. Ook de horeca mocht niet langer openblijven (Rijksoverheid 2020a). Werknemers werden opgeroepen zoveel mogelijk thuis te werken, als de werkzaamheden dat toelieten. Om werkgevers en werknemers te helpen de gevolgen van de maatregelen op te vangen stelde de overheid een pakket noodmaatregelen beschikbaar. Desondanks lijken de gevolgen voor de werkgelegenheid groot te worden. Hoe groot precies laat zich moeilijk inschatten. Het Centraal Planbureau heeft aan de hand van een aantal scenario's geschetst wat de mogelijke gevolgen zijn van de maatregelen tegen de verspreiding van het virus (CPB 2020b, 2020a). In alle scenario's komt Nederland in een recessie.

Studies die de eerste gevolgen van de crisis in kaart proberen te brengen laten zien dat vooral de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden getroffen (Van den Berge et al. 2020; Muns et al. 2020). Ook uit ander onderzoek weten we dat mensen met een beperking het in economisch slechte tijden moeilijk(er) hebben om werk te vinden en te behouden (zie bijvoorbeeld Versantvoort en Echtelt 2012). Pas als de arbeidsmarkt krapper wordt, komen de in de ogen van werkgevers minder gekwalificeerde werkzoekenden aan bod (zie o.a. Thurow 1975). Uit de eindevaluatie van de Participatiewet volgt dat mensen met een arbeidsbeperking het in ons land in

economisch gunstige tijden ook al niet makkelijk hebben; hun baankansen zijn sinds de invoering van de wet nauwelijks verbeterd (Van Echtelt et al. 2019). De recessie waar ons land door de coronacrisis in terecht zal komen, zal het voor mensen met een LVB waarschijnlijk nog moeilijker maken om op de arbeidsmarkt mee te kunnen doen.

1 Inleiding

In 2016 aanvaardde Nederland het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. Hiermee onderkende de Nederlandse overheid dat de positie van mensen met een beperking in ons land verbeterd kan worden. Het verdrag geeft aan dat mensen met een beperking recht hebben op dezelfde kansen in de samenleving als mensen zonder beperking. Zij kunnen nu nog niet altijd goed meedoen in de samenleving; ze ervaren bijvoorbeeld belemmeringen op het terrein van werk, onderwijs, vervoer, cultuur, sport en andere vrijetijdsbesteding. Ondanks de inmiddels genomen initiatieven (Rijksoverheid 2018) lijkt het goed meedoen nog niet te lukken. Verschillende studies wijzen uit dat de positie van mensen met een beperking sinds de aanvaarding van het VN-verdrag nog nauwelijks is verbeterd (College voor de Rechten van de Mens 2016, 2018; Alliantie VN-verdrag Handicap 2019). Uit de studies blijkt ook dat er blinde vlekken zijn in de informatievoorziening. Een van de groepen waarover we nog weinig weten, is de groep met een verstandelijke beperking (College voor de Rechten van de Mens 2018). In dit rapport richten we ons daarom op deze groep. Wij willen voor twee belangrijke aspecten van het maatschappelijke leven, leren en werken, in kaart brengen hoe het gesteld is met de participatie van mensen met een verstandelijke beperking. Binnen deze groep richten wij ons specifiek op de mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Dat is omdat de beperkingen van deze mensen over het algemeen uiterlijk niet (altijd) goed zichtbaar zijn. Hierdoor worden zij nogal eens overschat en wordt er meer van hen gevraagd dan ze kunnen leveren (Toegang Sociaal Domein 2020). Dat kan de moeilijkheden waar mensen met een LVB in het dagelijks leven tegenaan lopen vergroten.

1.1 Mensen met een LVB willen meedoen

Mensen met een LVB zijn qua dromen en wensen niet anders dan mensen zonder deze beperking. Ook mensen met een LVB willen een levenspartner, een sociaal netwerk, een baan, een huis en voldoende financiële middelen om leuke dingen te kunnen ondernemen (Bakker et al. 2014). Door hun licht verstandelijke beperking hebben ze moeite om de gewenste sociale contacten te verwezenlijken, de schoolloopbaan probleemloos te doorlopen of een (goed)betaalde baan te krijgen.

1.1.1 Wat is een LVB?

Van een verstandelijke beperking is sprake als mensen verminderde cognitieve vermogens hebben, onvoldoende beschikken over aanpassingsvaardigheden en als deze beperkingen zijn ontstaan vóór de volwassen leeftijd (zie bijvoorbeeld American Psychiatric Association 2013; Harris en Greenspan 2016). Met een beperking in het cognitief functioneren bedoelen we dat mensen niet goed in staat zijn om bijvoorbeeld logisch te denken, te plannen, problemen op te lossen of dat zij een gebrek hebben aan beoordelingsvermogen of praktisch

begrip. Een beperking in het cognitief functioneren wordt gemeten met behulp van een IQ-test.[1]

Tekortkomingen in aanpassingsvaardigheden blijken onder andere uit het niet in staat zijn (1) taal te begrijpen, (2) te handelen vanuit verantwoordelijkheidsbesef, (3) zich te houden aan de geldende regels en wetten, (4) onafhankelijk een huishouden te voeren of zelfstandig deel te nemen in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Een gebrek aan aanpassingsvaardigheden wordt vastgesteld aan de hand van scores op tests die conceptuele, sociale en praktische vaardigheden in kaart brengen (Buntinx et al. 2010; Schalock et al. 2010).

Als de IQ-testscore lager dan 50 is, dan duidt dat erop dat iemand een *matige* of *(zeer) ernstige* verstandelijke beperking heeft. Mensen met een IQ-testscore tussen 50 en 70 hebben een *licht* verstandelijke beperking (LVB). Anders dan in de meeste andere landen worden mensen met een IQ-testscore vanaf 70 tot 85 *en* problemen in de aanpassingsvaardigden in ons land ook gerekend tot de groep met een licht verstandelijke beperking (Woittiez et al. 2018).

1.1.2 Moeite met meedoen

Aan mensen met een LVB is niet altijd te zien dat ze een verstandelijke beperking hebben. Er zijn meestal geen uiterlijke kenmerken die hen onderscheiden van mensen zonder een beperking. Vaak weten mensen met een LVB zelf ook niet dat zij een beperking hebben. Toch kan die verstandelijke beperking hun in hun dagelijks leven wel erg in de weg zitten, hoewel dat niet per se zo hoeft te zijn.

Van mens tot mens kunnen de aard en ernst van de LVB verschillen. Het is wel zo dat mensen met een LVB over het algemeen in een trager tempo volwassen worden dan mensen zonder deze beperking en dat zij een lager dan gemiddeld plafond in hun ontwikkeling bereiken. Verder zijn mensen met een LVB meer dan gemiddeld gebaat bij structuur en een stabiele en voorspelbare omgeving. Zowel genetische als externe factoren spelen een rol in de verschillen in aard en ernst van de LVB. Tot de externe factoren behoren bijvoorbeeld andere problemen met de (lichamelijke en geestelijke) gezondheid. Vaak hebben mensen met een LVB die ook. Dat kan autisme zijn, of andere psychiatrische stoornissen, maar ook

1 De score die uit de intelligentietest naar voren komt, is niet geheel onveranderlijk. De score hangt ook af van de emoties die de persoon heeft terwijl de test wordt afgenomen. Verder zijn ook de omgeving, het tijdschema, de (moeder)taal waarin de test wordt afgenomen, en het type test van invloed op de uiteindelijke testscore (Nisbett et al. 2012).

medisch-organische problemen, zoals het Foetaal Alcohol Syndroom (FAS)[2]. Tot de externe factoren behoren ook de kansen die iemand met een LVB krijgt om zich te ontwikkelen. Een kind met een LVB waarvan de ouders ook een LVB hebben, maakt naar alle waarschijnlijkheid een andere ontwikkeling door dan een kind met een LVB die ouders heeft die die LVB niet hebben. Dat komt doordat ouders zonder LVB hun kind met een LVB meer zullen stimuleren en daar waarschijnlijk ook de financiële middelen voor hebben. Niet alleen de ouders beïnvloeden de ontwikkeling van het kind. Ook de andere leden van het gezin, andere familieleden, de vriendenkring of de buurt zijn van invloed. Zowel in hun jeugd als in hun volwassen leven kunnen mensen met een LVB profijt hebben van het ondersteunende netwerk van familie, vrienden en buurtgenoten. De aard en ernst van de LVB kunnen in de tijd veranderen, bijvoorbeeld door het aanleren van vaardigheden, (een gebrek aan) ondersteuning of (ingrijpende) veranderingen in de sociale omgeving, zoals het overlijden van een ouder. Mensen met een LVB vormen een heel diverse groep (De Haan et al. 2018; Nouwens 2018; Financiën 2019a), zie ook kader 1.1. Sommige mensen met een LVB hebben te maken met veel verschillende problemen en andere gaan zelfstandig door het leven (De Haan et al. 2018).

Kader 1.1 'Wij zijn meer dan alleen ons IQ'[3]

Hoe divers de groep mensen is die een LVB heeft, laten de volgende verhalen van enkelen van hen zien. Ze komen uit verschillende bronnen (MEE Zuid-Holland Noord 2015; VOBC 2015; Hofstede en Rutgers 2018). Om recht te doen aan de verhalen hebben we ze letterlijk overgenomen.

Tony (15 jaar) is vrienden met iedereen. Althans, zo denkt hij er zelf over, op het eerste gezicht lijkt er niet veel aan de hand met Tony. Maar als hij bang is wordt hij letterlijk ziek van angst. Kleine ongemakken groeien in zijn hoofd tot onoverkomelijke hindernissen. Dit maakt hem kwetsbaar. Als Tony ergens aan begint, kan hij het nooit lang volhouden. Zo heeft hij alle mogelijke sporten inmiddels uitgeprobeerd. Nergens vindt hij zijn plek. Thuis lijdt het gezin onder zijn veeleisende gedrag. Zijn moeder probeert Tony zo veel mogelijk veiligheid en structuur te bieden. Ze schakelt de hulp in van haar omgeving. Er komt een schema voor de naschoolse opvang en een lijst met leefregels. Hoe lang houdt Tony's omgeving het vol? Wanneer Tony niet goed wordt begeleid gaat hij zich vervelen. Dan gaat hij makkelijk mee met wat 'vrienden' van hem vragen. En dat betekent vaak: rottigheid uithalen. Inmiddels gaat het beter. Op zaterdag werkt Tony bij zijn vader in het hoveniersbedrijf. Hopelijk kan hij daar op termijn meerdere

2 Door (overmatig) alcoholgebruik tijdens de zwangerschap kunnen Foetaal Alcohol Spectrum Stoornissen ontstaan. Het Foetaal Alcohol Syndroom (FAS) is daar een van. Via het bloed van de moeder en de placenta komt de alcohol in het bloed van de foetus. Deze is niet goed in staat om de alcohol volledig af te breken en uit te scheiden. Dat heeft schadelijke effecten voor de ontwikkeling van het ongeboren kind tot gevolg, die variëren van mild tot ernstig. Er kunnen levenslange lichamelijke afwijkingen (zoals een vertraging in de groei, een afgeplat gezicht, een kleine hoofdomtrek of een slechte spierbeheersing), gedragsstoornissen en cognitieve beperkingen (denk aan taal- en spraakproblemen) optreden (zie o.a. Roozen et al. 2015).

3 Dit citaat - 'Wij zijn meer dan alleen ons IQ' - is afkomstig uit het rapport Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking (Hofstede en Rutgers 2018).

dagen per week gaan werken. Maar het blijft zoeken naar een veilige woonomgeving. Zal Tony later ooit zelfstandig kunnen wonen? (VOBC 2015)

Daoud heeft een licht verstandelijke beperking en functioneert cognitief gezien als een 11-jarige. Hij kan zijn emoties niet goed reguleren en lijkt hierdoor sociaal-emotioneel op een 5-jarige. Er is geen evenwicht tussen zijn cognitieve ontwikkeling en zijn sociaal-emotionele ontwikkeling. Daoud werkt al jaren als vakkenvuller bij een supermarkt. Zolang alle vaste structuren hetzelfde zijn en Daoud positieve feedback krijgt van zijn baas, verloopt alles vlotjes. Omdat Daoud veel lijkt te begrijpen en een vlotte babbel heeft zullen zijn baas en collega's veel van hem verwachten en hem ook aanspreken op zijn verantwoordelijkheden. Hij kan dit echter qua spanning niet goed aan en trekt zich steeds vaker terug en vermijdt contact. Collega's denken dat Daoud ongemotiveerd is en weten niet goed hoe ze met hem om moeten gaan. Dit zorgt voor steeds meer spanning bij Daoud. Als de situatie lang blijft voortduren en Daoud wordt structureel overvraagd, dan wordt de spanning ook structureel en deze zal zich dan uiten als gedragsproblemen of psychische problemen. (MEE Zuid-Holland Noord 2015, p. 4)

Natasha (32 jaar) is een alleenstaande moeder met 2 kinderen van 10 en 2 jaar. Haar kleine appartement ziet er netjes uit, zij is zelf altijd goed gekleed en zij werkt al jaren in de thuiszorg. De kinderen hebben schone kleren aan, krijgen genoeg te eten en de oudste is altijd op tijd op school. Bovendien heeft Natasha zelf geregeld dat de jongste naar de crèche kan. Natasha's praktische vaardigheden zijn goed ontwikkeld. Wanneer haar moeder verhuist loopt alles in Natasha's leven vast. Zij mist de dagelijkse gesprekken met haar moeder en het lukt haar niet meer om alles goed te organiseren. Zij wordt somber en heeft moeite met opstaan. De kinderen komen niet meer op tijd op school en zien er onverzorgd uit. Dit blijft lange tijd voortduren en het lukt Natasha niet om alles op de rit te krijgen. De huisarts verwijst Natasha door voor onderzoek. Het blijkt dat zij een IQ heeft van rond de 75 en dat zij depressieve klachten heeft. Het blijkt dat Natasha zich lange tijd goed kon redden met psychische en praktische steun van haar moeder, maar toen de steun weg viel werd Natasha overvraagd' (MEE Zuid-Holland Noord 2015, p. 10)

Toen Ruud klein was, woonde hij bij zijn moeder en stiefvader. [...] Ruuds [stief]vader mishandelde hem. [...] Toen ging hij naar een kindertehuis. "De eerste jaren in het kindertehuis waren perfect", vertelt Ruud (46 jaar). [...] Totdat Ruud weer werd misbruikt. Hij is toen doorgestuurd naar een ander kindertehuis. Ook daar heeft Ruud leuke tijden meegemaakt. [...] "Toen kwam er een begeleidster die mij misbruikte en ik draaide door. Ik heb een mes gepakt waarmee ik me wou afweren en toen deed de begeleider aangifte. Dus moest ik weg." Ruud werd overgeplaatst naar een gesloten inrichting. [... O]p zijn 21e mocht hij naar een woonplek met begeleiding. De plek waar hij zijn toekomstige vrouw zou ontmoeten: Charlie. [...] Ruud en Charlie [...] hebben [...] een zoon van zeventien. Hij is een paar jaar geleden uit huis geplaatst. Toen ging het niet goed thuis. Nu gaat hun zoon verhuizen naar begeleid wonen. [...] Ruud en Charlie krijgen allebei begeleiding. [...] Financieel hebben Ruud en Charlie het niet breed. [...] Toen Ruud in zijn begeleid woonplek zat, heeft zijn begeleiding hem aangemeld bij een sociale werkplaats. Ruud wilde dat zelf ook wel, want hij had niks te doen. Al gauw mocht hij daar gaan werken. Hij heeft van alles gedaan: bij een tuincomplex werken, buiten vegen, planten weghalen, parkeerbeheer, noem maar op. [...] Uiteindelijk is hij bij de sociale werkplaats zelf gaan werken. Daar heeft hij verschillende dingen gedaan, waaronder post sorteren en prijzen op kleding schieten. Vijf jaar geleden is Ruud gestopt met werken. Hij was geestelijk niet meer inzetbaar. [...] Nadat Ruud was gestopt met werken, kwam hij het huis niet meer uit. "Ik zat in een dal. Alles van vroeger kwam weer naar boven. Ik was eigenlijk ook geen lieve man voor mijn vrouw. Dan had je weer een blinde vlek dat je denkt dat je stiefvader je slaat en je

hem moet afweren. Maar dan blijkt het niet je vader te zijn, maar loop je je vrouw af te tuigen. Dan schrik je wel. Daarom is ook vaak de politie over de vloer geweest en is onze zoon uit huis geplaatst." (Hofstede en Rutgers 2018, p. 59-63)

Zoals de aard en ernst van de LVB kunnen variëren, geldt dat ook voor de ondersteuningsbehoefte. Een deel van de mensen met een LVB heeft continu behoefte aan beperkte (formele) ondersteuning in meer of mindere mate. Anderen hebben slechts af en toe behoefte aan ondersteuning (Nouwens 2018). Als hun leven 'stabiel' is, zijn zij sociaal redzaam en hebben ze geen behoefte aan formele ondersteuning. Doordat zij kwetsbaar zijn voor veranderingen is het wel een fragiele situatie. Immers, mensen met een LVB kunnen (tijdelijk) slechter functioneren en behoefte hebben aan lichte of zware ondersteuning na een ingrijpende gebeurtenis.

De problemen waar mensen met een LVB tegenaan lopen, zijn vooral het gevolg van een gering sociaal aanpassingsvermogen (Moonen 2017), waardoor zij moeite kunnen hebben met allerlei alledaagse activiteiten; zij ervaren sociale redzaamheidsproblemen. Doordat de LVB voor de buitenwereld meestal niet duidelijk of zichtbaar is, maar ook omdat sommige mensen met een LVB actief proberen hun beperking te verbergen, kan het lijken alsof mensen met een LVB meer begrijpen en aankunnen dan daadwerkelijk het geval is. Daardoor kan er meer van hen worden gevraagd dan ze (aan)kunnen, waardoor ze het gevoel hebben te falen, gefrustreerd raken of kampen met een negatief zelfbeeld. Deze negatieve gevoelens kunnen leiden tot opstandig gedrag of andere emotionele of gedragsproblemen. Dat zorgt ervoor dat de kans groot is dat leerlingen met een LVB hun opleiding niet afronden, wat het moeilijker maakt om aan het werk te komen. De problemen stapelen zich op, met mogelijk armoede en schulden tot gevolg. Dat belemmert hen in hun maatschappelijk functioneren. Toch zijn veel problemen te voorkomen als tijdig de juiste begeleiding en ondersteuning worden ingezet. Daarom is het vroegtijdig herkennen van een LVB belangrijk (Douma 2018). Dat neemt niet weg dat het onderkennen en accepteren van een LVB voor degene die deze beperking heeft een leer- en acceptatieproces is dat tijd vergt. Daar komt bij dat mensen met een LVB het vervelend vinden dat hun beperking met het label 'LVB' wordt aangeduid. De reden daarvoor is dat zij vinden dat de term 'LVB' in de praktijk een onjuist beeld bij andere mensen oproept en stigmatisering in de hand kan werken.

Of mensen met een LVB moeite hebben om mee te doen wordt niet alleen bepaald door hun eigen mogelijkheden. Het hangt ook af van de omgeving waarin zij functioneren en wat daarin als gangbaar of 'normaal' wordt gezien (zie o.a. Thompson et al. 2009; Radema 2016). De samenleving verandert voortdurend. Een maatschappij die steeds dynamischer, kennisintensiever en complexer wordt, maakt het er niet eenvoudiger op om de wensen en dromen van mensen met een LVB te realiseren (Bakker et al. 2014; Toegang Sociaal Domein 2020; Financiën 2019a). De maatschappelijke ontwikkelingen dwingen de overheid ertoe haar beleid te veranderen. De overheid biedt ondersteuning aan, maar benadrukt ook dat

mensen een eigen verantwoordelijkheid hebben en hun informele netwerk moeten inzetten om zelf hulp te organiseren (Financiën 2019a). Dat lukt niet bij iedereen (WRR 2017). Voor mensen met een LVB is het vaak lastig om zelf hulp te organiseren (Financiën 2019a). Eerdere studies van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) hebben aan het licht gebracht dat in de ingewikkelder wordende samenleving meer mensen met een LVB zorg en ondersteuning nodig hebben om zich staande te houden in het dagelijks leven (Ras et al. 2013; Woittiez et al. 2014). Nog te vaak worden de sociale redzaamheidsproblemen van mensen met een LVB in zorgtermen gevat. In het Interdepartementaal Beleidsonderzoek meldt het ministerie van Financiën daarover: 'Er lijkt een reflex te zijn om problemen vooral met zorg te adresseren, terwijl het zo goed mogelijk organiseren en faciliteren van de basisbehoeften een duurzame(re) oplossing kan bieden' (Financiën 2019a, p. 33). Daarmee wordt bedoeld dat de moeite die mensen met een LVB hebben om mee te doen niet zozeer komt door een gebrek aan zorg en ondersteuning, maar vaak een andere oorzaak kent, zoals geen of een lage opleiding, geen werk, een laag inkomen, schulden, geen passende woning of een gebrek aan sociale contacten. Daar komt bij dat er onder degenen die mensen met een LVB helpen nog onvoldoende herkenning van de beperking is en dat zij er een verkeerde inschatting van maken (Financiën 2019a). Mede daardoor wordt veel zorg en ondersteuning pas geboden als de problemen al groot zijn en is deze hulp vooral gericht op het oplossen van problemen, terwijl het vroegtijdig signaleren van (potentiële) problemen en het aanpakken daarvan met veelal lichtere ondersteuning beter is.

Onderwijs

Met het programma 'Onbeperkt meedoen', dat voortvloeit uit de ratificatie van het VN-verdrag, stelt de overheid zich ten doel alle kinderen met een beperking onderwijs dat bij hen past te laten volgen (VWS 2018). Onderwijs speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen van de juiste vaardigheden voor de arbeidsmarkt en voor participatie in het maatschappelijk leven. Het helpt bij de bewustwording van een eigen identiteit (Meijers et al. 2010) en verkleint de kans om op de arbeidsmarkt buiten te boot te vallen (Van Hoorik 2011).

Door interviews met experts uit het rapport *Zorg beter begrepen* weten we dat veranderingen die de afgelopen jaren in het onderwijsstelsel zijn doorgevoerd, zoals grote scholen en minder gestructureerde lesmethoden, minder gunstig uitpakken voor jongeren met een LVB (zie Woittiez et al. 2014). Zij hebben behoefte aan structuur, regelmaat en gezag. Door nieuwe lesmethoden raken zij sneller in de problemen, met als mogelijk gevolg schooluitval. Bovendien sluit de organisatie van het onderwijssysteem niet aan op de behoeften van jongeren met een LVB. Zij leren het beste in de praktijk, terwijl de nadruk in het onderwijsstelsel juist steeds meer is komen te liggen op theoretische vakken.

De Wet passend onderwijs, die in 2014 van kracht werd, stelt dat alle leerlingen een plek moeten krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Scholen moeten daarom extra hulp bieden aan leerlingen die dit nodig hebben. Toch kan het voor-

komen dat leerlingen het met die extra ondersteuning op een 'gewone' school niet redden. Voor die leerlingen zijn er aparte onderwijsvormen ontwikkeld, zoals het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs.

Om de problemen die leerlingen in het onderwijs ervaren het hoofd te kunnen bieden, is het belangrijk om te weten waardoor zij moeite hebben om mee te komen. Is dat bijvoorbeeld door 'alleen' opstandig gedrag of komt dat gedrag voort uit een LVB? Dat laatste vraagt om een andere aanpak dan 'gewoon' probleemgedrag. Omdat een LVB vaak niet direct zichtbaar is, is het moeilijk in te schatten hoeveel leerlingen deze beperking hebben. Juiste begeleiding en ondersteuning op school leveren de leerling echter veel profijt op en werken door in het latere leven van diegene. Daarom is het belangrijk een indicatie te hebben hoeveel leerlingen door hun LVB moeite hebben om mee te komen in het onderwijs. Ook een beschrijving van de problemen waar zij in het onderwijs tegenaan lopen en wat daaraan gedaan kan worden, helpt om hun kansen op school (en in hun latere leven) te verbeteren.

Arbeidsmarkt

Een belangrijke motor achter een maatschappij die diverser, sneller en ingewikkelder is geworden, is het sterk gestegen opleidingsniveau van de gemiddelde Nederlander, die tegenwoordig over veel meer kennis en vaardigheden beschikt dan in het verleden (Financiën 2019a). Veel routinematige of eenvoudige taken zijn geautomatiseerd, worden vervuld door arbeidsmigranten uit Oost-Europa of zijn naar het buitenland verplaatst (Woittiez et al. 2014). Daar komt nog bij dat de inhoud van het nog bestaande eenvoudige werk en de omstandigheden waaronder dat moet worden uitgevoerd veranderen. In eenvoudige banen worden weliswaar nog altijd relatief simpele handelingen verricht, maar steeds vaker wordt daarbij gebruikgemaakt van moderne technieken. Daarnaast wordt het eenvoudige werk vaker zelfstandiger uitgevoerd en is het werktempo hoog; denk bijvoorbeeld aan schoonmaakwerk dat door uitbesteding een hoger werktempo en een grotere mate van zelfstandigheid kent. Dit soort eenvoudig werk is daardoor steeds minder geschikt voor mensen met een LVB (Woittiez et al. 2014). Bovendien wordt veel van het eenvoudige werk (het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt) op flexibele basis verricht, zoals met oproepcontracten of via uitzendbureaus (De Graaf-Zijl et al. 2015).
Door deze veranderingen op de arbeidsmarkt wordt het moeilijker om mee te doen voor mensen met een LVB. Het is daarom belangrijk te bekijken hoeveel van hen actief zijn op de arbeidsmarkt. Om hen naar vermogen mee te laten doen is het vervolgens noodzakelijk te weten tegen welke problemen zij aan lopen als zij (willen) werken en ook hoe deze eventueel het hoofd geboden kunnen worden.

Onderzoeksvragen

Kennis over en inzicht in moeite met meekomen in het onderwijs en meedoen op de arbeidsmarkt helpt om de problemen van mensen met een LVB in het maatschappelijke leven zo vroeg mogelijk te signaleren en daarmee te voorkomen dat problemen uit de

hand lopen. Meer kennis en inzicht helpt ook problemen beter aan te pakken, omdat ze dan bij de eigenlijke bron kunnen worden aangepakt en niet pas aan het licht komen in het zorgstelsel.

In dit rapport richten wij ons daarom op de volgende drie onderzoeksvragen:

(1) Hoeveel leerlingen met een LVB hebben moeite om mee te komen in het onderwijs en hoeveel mensen met een LVB kost het moeite om mee te doen op de arbeidsmarkt?
(2) Waardoor wordt de moeite met meekomen in het onderwijs en meedoen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB veroorzaakt?
(3) Hoe zouden de problemen waar mensen met een LVB in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegenaan lopen te verhelpen zijn?

1.2 Aanpak

Een antwoord op de eerste onderzoeksvraag is niet eenvoudig te geven. De hoogte van het IQ wordt immers niet landelijk bijgehouden. Ook inzicht in wie in Nederland te kampen hebben met sociale redzaamheidsproblemen is er niet. We kunnen daarom geen precieze aantallen presenteren. Wel kunnen we voor de onderwijsdeelname berekenen hoeveel leerlingen ongeveer moeite hebben om mee te komen. Dat doen we op basis van een recente schatting van het aantal mensen dat in Nederland een LVB heeft (Woittiez et al. 2019b). In deze schatting wordt een onderscheid naar leeftijd gemaakt. De gegevens van deze schatting combineren we met bevindingen uit de wetenschappelijke en beleidsmatige literatuur over het aantal jongeren met een laag IQ en sociale redzaamheidsproblemen in de diverse onderwijsvormen. Hoeveel mensen met een LVB moeite hebben om mee te doen op de arbeidsmarkt kunnen we helaas niet berekenen. Daarvoor ontbreken de juiste gegevens (zie ook Financiën 2019a). Om toch een idee te geven van het aantal mensen dat problemen ervaart op de arbeidsmarkt hebben we bestaande studies op een rij gezet die daar een indruk van kunnen geven. Dat zijn vooral studies die voor één specifiek jaar in kaart brengen hoeveel mensen met een LVB of met een verstandelijke beperking (dus zonder onderscheid naar ernst) werken.

De tweede en derde vraag beantwoorden we aan de hand van een literatuurstudie waarbij we de inzichten uit (inter)nationale (wetenschappelijke) publicaties op een rij zetten.
De studies die de problemen in kaart brengen, reiken mogelijk ook oplossingen voor problemen aan. Waar dat niet gebeurt, hebben we aanvullende literatuur gezocht en beschreven.

Om aan de benodigde informatie te komen over hoeveel mensen met een LVB werken, tegen welke problemen zij in het onderwijs en bij het vinden en behouden van werk aan lopen en hoe daar verbetering in aan te brengen is, hebben we op internet naar relevante studies gezocht. We deden dit in eerste instantie via Google Scholar en maakten daarbij

gebruik van de volgende zoektermen: aantallen, (licht) verstandelijke beperking, IQ 50-70-85, sociale redzaamheidsproblemen, passend onderwijs, speciaal onderwijs, schooluitval, (reguliere) arbeidsmarkt en werk(en) of synoniemen voor die woorden, zoals hoeveel(heid), werkloos(heid) of (gesubsidieerde) werkgelegenheid of baan. Ook op de Engelse variant van deze woorden hebben we gezocht. Voor een licht verstandelijke beperking hebben we de termen *mild intellectual disability*, *mild learning disability* of *borderline intellectual functioning* gebruikt. Taalkundig komt een licht verstandelijke beperking weliswaar overeen met een *mild intellectual disability* of *mild learning disability*, in internationale studies worden hier echter alleen mensen met een IQ-score tussen 50 en 70 mee bedoeld. In Nederland worden ook de mensen met een hogere IQ-score, vanaf 70 tot 85, en sociale redzaamheidsproblemen tot de groep met een LVB gerekend. Daarom hebben we ook naar studies gezocht over mensen met *borderline intellectual functioning*; dat is de internationale aanduiding voor mensen met een IQ tussen 70 en 85 en sociale redzaamheidsproblemen.

Om tot een eerste selectie van relevante te bestuderen publicaties te komen, hebben we ervoor gekozen de meest recent verschenen publicaties te bestuderen. In deze eerste selectie namen we publicaties mee die uiterlijk vijf jaar geleden zijn verschenen. Na het lezen van deze artikelen of rapporten hebben we gebruikgemaakt van *snowball sampling* door de literatuurlijsten van de gezochte artikelen na te lopen en zo andere relevante studies op het spoor te komen. Verder hebben we in Google Scholar gebruikgemaakt van de optie 'geciteerd door' om te achterhalen of de inzichten uit de voor ons relevante studies in recenter verschenen artikelen zijn aangevuld met extra inzichten. We hebben alleen Engels- en Nederlandstalige onderzoeken in onze analyses meegenomen. Uiteindelijk hebben we op deze wijze veel studies bekeken en beoordeeld. Een aantal van de gevonden studies is afgevallen vanwege een te klein aantal waarnemingen of een te specifieke invalshoek. Uiteindelijk hebben we rond de 40 wetenschappelijke artikelen geselecteerd om op te nemen in het rapport.

Verschillende studies van Nederlandse onderzoeksbureaus, adviesraden of andere instellingen met expertise op het gebied van mensen met een LVB in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zijn niet via Google Scholar te vinden. Daarom hebben we de hiervoor genoemde combinatie van zoektermen ook rechtstreeks in Google ingevoerd om deze rapporten boven tafel te krijgen. Het gaat bijvoorbeeld om rapporten van het ministerie van Financiën, zoals het Interdepartementaal Beleidsonderzoek, maar ook om studies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Inspectie van het Onderwijs, Toezicht Sociaal Domein, MEE, Movisie of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Onze zoektocht naar de benodigde informatie laat zich niet kenschetsen als een systematische literatuurstudie (cf. Ellenkamp et al. 2016). Aangezien wij uitgebreid hebben gezocht, ruim 120 studies hebben gevonden en veel interessante inzichten boven water hebben gekregen, zijn we van mening dat we met onze werkwijze toch de informatie hebben verzameld waarmee we een gefundeerde indruk kunnen geven hoe het mensen met een LVB in het onderwijs en op de arbeidsmarkt vergaat.

2 Jongeren met een LVB op school

Ervaringen in het onderwijs van mensen met een LVB: Vincent

"School was geen succes"

Vincent [30 jaar] is begonnen op een normale basisschool. Op zijn zesde is hij naar speciaal onderwijs gegaan. Toen was nog niet duidelijk dat hij autisme had. Ze dachten op deze school alleen dat hij niet de capaciteiten had om te leren lezen en schrijven. "Maar nu lees ik heel veel boeken". Op de volgende school van het speciaal onderwijs werd duidelijk dat hij autistisch was. Ook daar kreeg hij geen passend onderwijs. Net zoals op de school die daarop volgde. "Nergens was ik op mijn plek". Uiteindelijk is Vincent naar praktijkonderwijs gegaan. "Dat was een leuke school. Daar mocht je dingen met je handen maken, dat was leuk om te doen."

Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, p. 37).

In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoeveel jongeren tussen de 12 en 18[4] jaar met een LVB (dat wil zeggen met een IQ tussen 50 en 85 en beperkingen in de sociale redzaamheid) moeite hebben mee te komen in het onderwijs, welke leer- en andere problemen zij ervaren en hoe die mogelijk verholpen zouden kunnen worden. Onder jongeren die moeite hebben met meekomen in het onderwijs verstaan we in dit rapport jongeren die extra ondersteuning nodig hebben om onderwijs te volgen. In onze analyse nemen wij onderwijsvormen mee waar extra ondersteuning geboden wordt, namelijk het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning (lwoo) en het entreeonderwijs.[5] Voor een deel van de jongeren in deze onderwijsvormen zal dit betekenen dat zij geen startkwalificatie voor de arbeidsmarkt halen. Een jongere heeft een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt als hij of zij een diploma op mbo-niveau 2, havo-, vwo- of hoger niveau heeft. Ook schooluitvallers zou men kunnen scharen onder jongeren die moeite hebben om mee te komen. Helaas is er niet genoeg informatie beschikbaar over LVB en schooluitval. Voor een deel zullen er bijvoorbeeld jongeren met een LVB zijn onder de uitvallers uit het mbo, maar we weten niet welk deel een LVB heeft. Daarom baseren we onze schatting van het aandeel jongeren met een LVB dat moeite heeft om mee te

4 We kijken naar jongeren tot en met 18 jaar omdat de meeste jongeren tegen die tijd een diploma hebben.

5 Extra ondersteuning aan leerlingen met een LVB kan op verschillende manieren plaatsvinden: zo is er basisondersteuning op gewone scholen, extra ondersteuning op gewone scholen en extra ondersteuning in aparte scholen (scholen voor speciaal onderwijs). Het zicht op hoeveel leerlingen met een LVB extra steun binnen het gewone onderwijs krijgen is er niet, omdat er geen landelijke indicatiestelling is en de leerlingen niet herkenbaar zijn in landelijke administraties.

komen op school alleen op de jongeren die deelnemen aan onderwijs met extra ondersteuning.

We beantwoorden eerst de eerste onderzoeksvraag: 'Hoeveel jongeren met een licht verstandelijke beperking hebben moeite met meekomen in het onderwijs?' (§2.1). Dat doen we op basis van cijfers uit de literatuur en de berekeningen die door het SCP gemaakt zijn in het kader van een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO)-LVB (Financien 2019a, Woittiez et al. 2019a, 2019b). In §2.2 beantwoorden we met behulp van een beknopt en verkennend literatuuroverzicht de tweede onderzoeksvraag: 'Waardoor wordt de moeite met meekomen in het onderwijs van jongeren met een LVB veroorzaakt?'. In §2.3 geven we weer welke oplossingen we daarvoor gevonden hebben in de literatuur en beantwoorden zo de derde onderzoeksvraag: 'Hoe zouden die problemen verholpen kunnen worden?'

2.1 Hoeveel leerlingen met een LVB nemen deel aan onderwijsvormen met extra ondersteuning?

2.1.1 Wanneer is er sprake van extra ondersteuning in het onderwijs?

Op 1 augustus 2014 is de Wet passend onderwijs ingegaan. Scholen hebben vanaf dat moment de zorgplicht om elk kind een goede onderwijsplek te bieden, bij voorkeur in het reguliere onderwijs. Dit heeft als doel om via het 'Weer Samen Naar School'-beleid te komen tot grotere inclusie van kinderen met een LVB of andere problematiek in het regulier onderwijs en daarmee later ook in de maatschappij. Maar niet elk kind kan onderwijs volgen zonder extra ondersteuning.[6] In het praktijk- en speciaal onderwijs en via leerwegondersteuning krijgen kinderen meer ondersteuning aangeboden. Ook kunnen leerlingen met een LVB in het reguliere onderwijs extra steun krijgen, maar omdat onbekend is om hoeveel leerlingen het gaat, laten we deze groep in dit rapport buiten beschouwing.

Leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) is bedoeld voor leerlingen die extra hulp nodig hebben bij het behalen van hun vmbo-diploma. Praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen die niet in staat zijn een vmbo-diploma te behalen, ook niet via leerwegondersteunend onderwijs. Het voortgezet speciaal onderwijs (vso) is bedoeld voor leerlingen met andersoortige beperkingen, die niet in aanmerking komen voor leerwegondersteunend onderwijs of praktijkonderwijs.[7] Het entreeonderwijs is mbo-onderwijs op niveau 1. Deze leerlingen krijgen onderwijs op school en in de beroepspraktijk. Zij krijgen intensieve (individuele)

6 Jongeren tussen de 5 en 16 jaar zijn leerplichtig en maken dus vrijwel allemaal gebruik van een vorm van onderwijs. Dit geldt ook voor jongeren met een LVB. Jongeren zonder startkwalificatie zijn leerplichtig tot hun 18e met als uitzondering jongeren die het praktijkonderwijs hebben verlaten en jongeren uit het speciaal voortgezet onderwijs met uitstroomprofiel dagbesteding of arbeidsmarkt.

7 Het gaat daarbij om zwaardere indicaties maar ook om andere indicaties en problemen dan bij lwoo en praktijkonderwijs, zoals voor blinden/slechtzienden, auditieve problemen, spraakstoornissen, meervoudig gehandicapten, jongeren met ernstige gedragsproblemen of psychische stoornissen en langdurig zieke leerlingen.

coaching en loopbaanbegeleiding. Voor een uitgebreidere uitleg over deze onderwijsvormen wordt verwezen naar bijlage A.

2.1.2 Aantal jongeren met een LVB in onderwijsvormen met extra ondersteuning

Om een schatting te maken van het aantal leerlingen met een LVB in het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met lwoo en het entreeonderwijs putten we vooral uit de berekeningen van Woittiez et al. (2019a). De schattingen zijn voornamelijk gebaseerd op in- en uitstroom van de verschillende onderwijsvormen, studies over het IQ van deze leerlingen en berekeningen over de mate van zelfredzaamheid. Voor een uitgebreide toelichting op de berekeningen wordt verwezen naar Woittiez et al. (2019a) en bijlage B.

In totaal zijn er ongeveer 155.000 jongeren tussen de 12 en 18 jaar in het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning en het entreeonderwijs, waarvan er 91.000 een LVB hebben. Dat is bijna 59% van het totaal aantal leerlingen in deze onderwijsvormen (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1

Schatting van het aantal leerlingen met een LVB met extra ondersteuning, 2017-2018 (in procenten en aantallen x 1000)

	totaal aantal leerlingen	leerlingen met een LVB	aandeel leerlingen met een LVB
voortgezet speciaal onderwijs	37.600	24.200	64,4
praktijkonderwijs	29.600	28.400	96,0
vmbo met lwoo	81.400	35.800	44,0
entreeonderwijs	6.700	2.800	41,6
totaal	155.300	91.200	58,7

Bron: SCP-berekeningen, Woittiez et al. (2019a): tabel B.1 en B.2

2.1.3 Aandeel jongeren met en zonder een LVB met extra ondersteuning in het onderwijs

Naar schatting hebben ongeveer 91.000 jongeren met een LVB moeite om mee te komen in het onderwijs en krijgen zij daarom extra ondersteuning. We verwachten dat er meer jongeren met een LVB in de bevolking zijn dan we op basis van de bovenstaande berekeningen hebben getraceerd in de vier onderzochte onderwijsvormen. Dat komt doordat we in dit rapport gebruikmaken van informatie over jongeren waarvan bekend is dat zij een LVB hebben. Er zijn echter ook jongeren met een LVB op de onderzochte schooltypen waarvoor deze diagnose (nog) niet is gesteld. Deze blijven in de berekeningen buiten beeld. Verder zijn er mogelijk ook jongeren met een LVB in het vmbo zonder lwoo of jongeren met een LVB die helemaal geen onderwijs volgen; dat weten we niet. Ook zijn er wellicht jongeren met een LVB die het wel zonder extra ondersteuning in het onderwijs redden en die we om die reden niet in het vizier hebben.

Het geschatte totaalaantal LVB-jongeren in de bevolking is gebaseerd op berekeningen van Woittiez et al. (2019b). Daarin is aangegeven dat het aantal mensen met een LVB niet precies is vast te stellen. De schatting is met grote onzekerheid omgeven omdat de informatie over het aantal mensen met een LVB nu eenmaal schaars en onvolledig is. Conform Woittiez et al. (2019a, 2019b) schatten we op basis van de normaalverdeling dat het aandeel mensen met een IQ tussen 50 en 70 2,1% is en met een IQ tussen 70 en 85 13,6%. We veronderstellen dat gemiddeld 68,5% van alle jongeren met een IQ 70-85 beperkt sociaal redzaam is. Op basis van deze cijfers komt het aantal jongeren tussen de 12 en 18 jaar met een LVB uit op bijna 163.000 (zie bijlage B voor de precieze berekening en de onderbouwing van deze aannames).

Op basis van bovenstaande hebben we berekend hoeveel van de leerlingen met extra ondersteuning in het onderwijs een LVB hebben en hoeveel niet (tabel 2.2). We schatten dat van het totaal aantal jongeren tussen de 12 en 18 jaar met een LVB (163.000) er ongeveer 91.000 onderwijs volgen met extra ondersteuning. Dat betekent dat de rest (72.000) niet aan die onderwijsvormen deelneemt. Van de 1,4 miljoen jongeren tussen de 12 en 18 jaar heeft 1,3 miljoen[8] geen LVB. Van de jongeren zonder LVB krijgen 64.000[9] extra ondersteuning in het onderwijs.

Tabel 2.2
Schatting van het aantal leerlingen tussen de 12 en 18 jaar dat extra ondersteuning ontvangt in het onderwijs, 2017-2018 (in aantallen)

	met een LVB	zonder een LVB	totaal
ontvangt extra ondersteuning	91.200	64.100	155.300
ontvangt geen extra ondersteuning	72.000	1.198.400	1.270.500
Totaal aantal 12-18 jarigen	163.200	1.262.500	1.425.700[a]

a Dit is het door het CBS aangegeven totaal aantal jongeren.

Bron: SCP-berekeningen (StatLine 2018)

Op basis van de aantallen leerlingen met een LVB die extra ondersteuning krijgen in het onderwijs en het geschatte totaalaantal LVB-jongeren in de populatie, bepalen we het aandeel LVB-jongeren dat extra ondersteuning krijgt in het onderwijs. Dit geeft ons een idee van het aandeel LVB-jongeren dat moeite heeft om mee te komen in het onderwijs (onderzoeksvraag 1). De uitkomsten daarvan staan vermeld in tabel 2.3. Op basis van de bovenstaande berekeningen (tabel 2.2) schatten we dat ongeveer 56%[10] van de jongeren met een

8 1.262.500 = 1.425.700 - 163.200.

9 Totaal aantal leerlingen tussen 12 en 18 met extra ondersteuning is 155.000 (tabel 2.1). Van hen heeft 91.000 een LVB. Dat betekent dat 155.000 - 91.000 = 64.000 leerlingen geen LVB hebben.

10 We komen op dat percentage door de rekensom 91.000/163.000.

LVB extra ondersteuning ontvangt in het onderwijs. Het aandeel jongeren zonder LVB dat extra ondersteuning ontvangt in het onderwijs is 5% (tabel 2.3). Deze schattingen zijn gebaseerd op de veronderstelling dat 100% van de jongeren met een IQ tussen 70 en 85 in de relevante onderwijsvormen beperkt sociaal redzaam is en dat dit geldt voor 68,5% van de jongeren met een IQ tussen 70 en 85 in de hele populatie. Als we uitgaan van andere veronderstellingen over het aandeel jongeren met een IQ tussen 70 en 85 dat beperkt sociaal redzaam is in de hele bevolking en in de onderzochte schoolvormen, varieert het aandeel jongeren dat extra ondersteuning ontvangt in het onderwijs onder de LVB-ers tussen 41% en 68% (tabel B.4).[11] Dit is, zoals te verwachten was, vele malen groter dan het aandeel jongeren zonder LVB dat extra ondersteuning ontvangt in het onderwijs: afhankelijk van de veronderstelde sociale redzaamheid varieert dit aandeel tussen 5% en 8% (tabel 2.3 en tabel B.4).

Tabel 2.3
Schatting van het aandeel leerlingen dat moeite heeft mee te komen in het onderwijs naar LVB (in procenten)

beperkt sociaal redzaam in onderzochte onderwijsvormen	100
beperkt sociaal redzaam in bevolking	68,5
jongeren van 12-18 jaar met een LVB die moeite hebben mee te komen in het onderwijs	56
jongeren van 12-18 jaar zonder LVB die moeite hebben mee te komen in het onderwijs	5

Bron: SCP-berekeningen

2.2 Welke leer- en andere problemen ervaren jongeren met een LVB op school?

In de voorgaande paragraaf zagen we dat veel meer jongeren met een LVB moeite hebben om mee te komen op school dan jongeren zonder LVB. Waarom is het zo lastig voor jongeren met een LVB op school? Zij hebben zowel op cognitief als op sociaal gebied moeite om hun leeftijdgenoten bij te houden (Bexkens et al. 2014). We laten dat in deze paragraaf zien.

2.2.1 Leren gaat moeilijk

Leren gaat moeilijker omdat jongeren met een LVB meer moeite hebben met abstractie en abstracte begrippen en met het onthouden van nieuwe dingen. Dit zal vanaf groep 3 steeds zichtbaarder worden (Rosenboom 2013). Over het algemeen zullen zij een beperktere woordenschat hebben, meer moeite hebben met schrijven en lezen, ook van eenvoudige

11 Het is mogelijk dat ook in het reguliere onderwijs een deel van de leerlingen met een LVB extra ondersteuning krijgt. Ook zijn er leerlingen in het reguliere onderwijs die ondersteuning nodig hebben maar dit niet krijgen. Om hoeveel leerlingen het gaat, is voor beide groepen onbekend.

teksten, en meer moeite hebben met (woord)grapjes en metaforen (Spies 2017).[12]
Dit maakt het voor hen overigens ook lastiger om goed mee te doen op de arbeidsmarkt en in het dagelijkse leven.

2.2.2 Psychische problemen

Een goede gezondheid is belangrijk om op school goed te kunnen functioneren. Gezonde jongeren leren beter en kunnen meer en gemakkelijker dagelijkse activiteiten aan. Uit verschillende wetenschappelijke studies blijkt dat mensen met een verstandelijke beperking vaker gezondheidsproblemen hebben dan mensen zonder verstandelijke beperking (Schrojenstein Lantman-de Valk 2007). Zo stelde Lloyd (2014) vast dat er zowel vaak sprake is van ondergewicht als van overgewicht onder de deelnemers van de Speciale Olympische Spelen. Nederlands onderzoek (Straetmans 2007) laat bijvoorbeeld zien dat mensen met een verstandelijke beperking 1,7 keer zo vaak de huisarts bezoeken en vier keer zo vaak herhaalrecepten ontvangen. Epilepsie, huidinfecties, diabetes en luchtweginfecties waren de meest voorkomende aandoeningen onder mensen met een verstandelijke beperking. Jongeren met een verstandelijke beperking hebben ook vaak psychische problemen, wat van invloed is op hun leervermogen (Radema 2016). Ongeveer 30-40% van de jongeren met een LVB heeft een psychiatrische stoornis (Bexkens et al. 2014). De combinatie van een LVB en een psychiatrische stoornis maakt deze leerlingen bijzonder kwetsbaar.

2.2.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling loopt achter

Het hebben van een LVB vergroot het risico op het ontwikkelen van sociaal-emotionele problemen. Als het gaat over de sociaal-emotionele ontwikkeling is bijvoorbeeld bekend dat jongeren met een LVB meer problemen hebben met impulscontrole, met het overzien van oorzaak-gevolgrelaties, in het bijzonder het overzien van de gevolgen van (hun) gedrag voor anderen (Douma et al. 2012). Andere aspecten van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling zijn het bijna doorlopend behoefte hebben aan ondersteuning, het gericht zijn op eigen behoeftebevrediging, geen rekening houden met grenzen van anderen en veel behoefte hebben aan de nabijheid van een volwassene. Jongeren met een LVB hebben beperkte emotie- en gedragsregulatie, wat zich uit in boosheid en agressie (Radema 2016). Hun onhandigheid in sociale situaties kan tot frustraties en conflicten leiden (Rosenboom 2013). Een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling kan leiden tot problemen in de sociale redzaamheid. Jongeren met een beperkte sociale redzaamheid hebben beperkingen op verschillende gebieden zoals communicatie, zelfverzorging, sociale en relationele vaardigheden, ontspanning, gezondheid en veiligheid (Moonen en Verstegen 2006). Dat maakt hun gedrag voor andere leerlingen op school soms lastig te begrijpen.

12 Overigens is er vaak sprake van een disharmonisch profiel wat inhoudt dat jongeren met een LVB sterke en zwakke punten hebben. Er zijn jongeren die verbaal sterk zijn maar meer tijd nodig bij taken met ruimtelijk inzicht en organiseren, maar er zijn ook jongeren die non-verbaal sterk zijn en goed zijn in visueel en praktisch handelen.

2.2.4 Probleemgedrag

Leerlingen met een LVB hebben moeite hun eigen capaciteiten goed in te schatten: zij overschatten ze of onderschatten die juist (Spies 2017). Als ze te lang op hun tenen moeten lopen, is er een grote kans op probleemgedrag (Bexkens et al. 2014) en omgang met 'verkeerde vrienden' (Bexkens et al. 2009). Om dat te voorkomen is het nodig vroegtijdig te signaleren dat een leerling een LVB heeft zodat op tijd de juiste begeleiding geboden kan worden (zie ook Douma et al. 2012). Dit is zo omdat jongeren met een LVB een andere benadering behoeven dan jongeren zonder LVB, zoals we in de volgende paragraaf zullen zien.

Doordat jeugdigen met een LVB sneller overvraagd worden bij leren en sociaal gedrag lopen zij een groter risico tot het ontwikkelen van gedragsproblemen (Lange et al. 2018; Moonen en Verstegen 2006). Nederlands onderzoek uit 2006 laat dan ook zien dat 21% van de jeugdigen op het toenmalige MLK-onderwijs[13] (veelal voor jongeren met een IQ-score tussen ongeveer 60 en 80) agressief gedrag vertoonde terwijl dit voor 5,2% van normaalbegaafde jeugdigen op het reguliere onderwijs geldt (Dekker et al. 2006).

2.3 Hoe kunnen leerlingen met een LVB geholpen worden in het onderwijs?

Het extra ondersteunen van jongeren die leer- en andere problemen hebben, kan op beleids- en uitvoeringsniveau gebeuren. Op beleidsniveau gaat het om maatregelen die schoolleiding, gemeenten en het Rijk kunnen nemen. Op uitvoeringsniveau gaat het om maatregelen die docenten en hulpverleners nemen. Beide soorten maatregelen zullen we hieronder apart beschrijven. Sommige maatregelen zijn al ingevoerd, maar de implementatie verschilt per regio en school.

Er is al veel ondersteuning voor jongeren met een LVB, al is er ook nog ruimte voor verbetering. We geven hier op basis van de literatuur met voorbeelden aan welke ondersteuning jongeren met een LVB kan helpen op school mee te komen. We gaan niet in op de mate waarin dit op dit moment al op de scholen plaatsvindt en in hoeverre dit is toe- of afgenomen, omdat we die informatie niet hebben.

Er is weinig Nederlands wetenschappelijk effectonderzoek verricht naar de interventies om probleemgedrag en schooluitval te voorkomen. Een van de uitzonderingen daarop is een onderzoek door het Centraal Planbureau (CPB) waarin experimenten zijn uitgevoerd en geëvalueerd om voortijdig schoolverlaten (vsv) terug te dringen (Bolhaar et al. 2019). Wel zijn er veel programma's ontwikkeld gericht op terugkeer naar school die op projectniveau of op regionaal niveau georganiseerd zijn, maar in hoeverre de uitkomsten daarvan gegeneraliseerd kunnen worden, is niet duidelijk.

13 Onderwijs gericht op moeilijk lerende kinderen. Inmiddels valt dit onder het speciaal basisonderwijs.

2.3.1 Maatregelen op beleidsniveau

Passend onderwijs

Een van de belangrijkste maatregelen op beleidsniveau is de Wet passend onderwijs die als doel heeft dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Dit betekent dat scholen in dezelfde regio samenwerken in een samenwerkingsverband en dat deze samenwerkingsverbanden verplicht een ondersteuningsplan op moeten stellen. Dit plan gaat over het niveau van de basisondersteuning op de scholen, de manier waarop een samenhangend geheel van voorzieningen voor extra ondersteuning binnen en tussen de scholen wordt georganiseerd en over de verdeling van de middelen (zie kader 2.1).

Kader 2.1 Samenwerkingsverband passend onderwijs

Elke regio in Nederland heeft voor het voortgezet onderwijs een samenwerkingsverband passend onderwijs. Alle scholen zijn verplicht aangesloten, behalve cluster 1- en 2-scholen. In het voortgezet onderwijs bestaat het samenwerkingsverband uit het regulier onderwijs: vmbo, havo en vwo, het praktijkonderwijs en de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso). Samen moeten ze ervoor zorgen dat alle kinderen een passende plek op school krijgen. Het samenwerkingsverband gaat over de toewijzing van extra hulp op school. Ook als een kind de overstap naar het speciaal onderwijs gaat maken krijgt het te maken met het samenwerkingsverband. De school waar het kind staat ingeschreven doet hiervoor een aanvraag. Het samenwerkingsverband beslist dan op basis van het ondersteuningsplan hoe zij het kind het beste kunnen helpen. Kijk voor meer informatie op de website van Ouders & Onderwijs.

Ledoux et al. (2020) laten in een evaluatierapport van het passend onderwijs zien dat ouders wisselende ervaringen hebben met het maatwerkgehalte van de hulp: zij geven aan dat de kwaliteit van de hulp onder andere afhankelijk is van vaardigheden van leraren. Leerlingen zijn positief, maar leraren vinden het lastig om passend onderwijs te bieden. Ze zouden graag extra handen in de klas willen en meer tijd en minder grote klassen willen hebben. Daarentegen geven ze wel aan dat de steun van de intern begeleider of ondersteuningscoördinator hen helpt. Er wordt nog nagedacht over hoe de ondersteuning het beste vormgegeven kan worden. Dit heeft tijd nodig, aldus Ledoux et al. (2020). Smeets laat in hetzelfde rapport zien dat er hiaten in het ondersteuningsaanbod zijn, onder andere voor leerlingen met gedragsproblemen en een verstandelijke beperking.

De samenwerkingsverbanden zijn mede opgezet met het doel om expertise-uitwisseling te laten plaatsvinden tussen regulier en speciaal onderwijs. Dat dat te weinig gebeurt, wordt bevestigd door de experts, zo blijkt uit Boer (2020): “Volgens één van de experts valt er door beide partijen (speciaal en regulier) onderwijs veel van elkaar te leren, en zouden competenties van leraren hierdoor versterkt worden. Het integreren van speciaal (basis)onderwijs en regulier onderwijs zou hieraan bij kunnen dragen, aldus één van de experts.” Via intern begeleiders en gedragsdeskundigen worden leraren in het regulier

onderwijs wel met specifieke kennis over bijvoorbeeld leerlingen met een verstandelijke beperking ondersteund.

In Boer (2020) wordt aangegeven dat er leerlingen zijn die ook nu in het speciaal onderwijs moeilijk aansluiting vinden en tussen wal en schip raken. Het gaat dan bijvoorbeeld om leerlingen met een verstandelijke beperking in combinatie met gedragsproblemen. In het kader van het samenwerken ziet het Nederlands Jeugdinstituut (NJi) een belangrijke rol weggelegd voor de regionale zorg en adviesteams (ZAT) die het centrale punt zijn waarbij onderwijs en zorg elkaar treffen (Baat et al. 2014).

Kader 2.2 Wat is een ZAT?

Zorg- en adviesteams (ZAT's) zijn teams waarin professionals uit verschillende disciplines structureel samenwerken met scholen om (samen met de ouders) problemen van kinderen en jongeren op te lossen. De professionals zijn bijvoorbeeld werkzaam in het (speciaal) onderwijs, de leerplicht, het maatschappelijk werk, de jeugdzorg, de gezondheidszorg en de veiligheid. ZAT's ondersteunen bij (vermoedens van) emotionele, gedrags-, ontwikkelings- en/of schoolleerproblemen. De teams vervullen (met name in het voortgezet onderwijs) een centrale rol in de zorgstructuur van het onderwijs. Het doel van een ZAT is om spijbelen en schooluitval te voorkomen en om ervoor te zorgen dat leerlingen op een goede en positieve manier hun schooltijd doorlopen en, indien mogelijk, op tijd hun diploma of startkwalificatie behalen.

De samenwerking tussen de verschillende partijen die door de Wet passend onderwijs beoogd wordt, komt overeen met de voorwaarden voor succes in het ondersteunen van kwetsbare jongeren die het NJi noemt (Deen et al. 2017). Het gaat in dit rapport om jongeren tussen de 16 en 27 jaar die niet naar school gaan en geen werk hebben en dus niet alleen om jongeren met een LVB. De voorwaarden voor succes bij ondersteuning van deze jongeren op beleids- en organisatieniveau zijn:

- Afstemming van de activiteiten van en samenwerking tussen de verschillende partners (bv. school, (jeugd)zorg, gemeente, werkgevers);
- In beeld houden van jongeren, ook als de school is doorlopen en continuïteit in onderwijs;
- Hulp bieden bij overgangen en risicovolle momenten;
- Hulp bieden op alle leefgebieden.

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat de samenwerking tussen de verschillende partners gecoördineerd wordt door een vaste contactpersoon, in overleg met de jongere.
De samenwerking moet daarnaast plaatsvinden op alle leefgebieden van de jongere (Deen et al. 2017). In TK (2015-2016) wordt als goed voorbeeld opgevoerd dat sommige regio's de

vsv[14]-samenwerking (gericht op de onderwijsketen) hebben uitgebreid met partijen uit de jeugdzorg en het sociaal domein.

Met de invoering van de Wet passend onderwijs gaan leerlingen met een LVB zoveel mogelijk naar het reguliere onderwijs in plaats van naar speciaal onderwijs. Het argument voor de invoering van het passend onderwijs is dat het inclusief is en dat leerlingen zich zo niet alleen op leergebied maar ook op sociaal gebied kunnen optrekken aan anderen, wat weer tot meer sociale integratie zou leiden. Maar net als vóór de invoering van de Wet passend onderwijs is het ook daarna voor leerlingen met een LVB lastig om hun medeleerlingen bij te houden op het gebied van cognitief en sociaal functioneren. Dat lukt ze over het algemeen niet zonder extra en passende ondersteuning. Hoewel de meeste samenwerkingsverbanden een dekkend aanbod aan voorzieningen hebben, vinden direct betrokkenen in het onderwijs dat het aanbod voor leerlingen met een combinatie van een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsproblemen vaak nog te beperkt is (Ledoux 2020). Ook uit ander onderzoek blijkt dat er enig voorbehoud te maken is over de mate van ondersteuning die aan leerlingen gegeven kan worden. In een onderzoek naar passend primair onderwijs geven intern begeleiders desgevraagd aan dat de school 38% van de leerlingen met een LVB niet of in geringe mate ondersteuning kan bieden (ter vergelijking: dit geldt voor 27% van de leerlingen met een motorische beperking) (Smeets et al. 2017: tabel 5.4). Ook in Binsbergen (2020) wordt op basis van ervaringen van de diverse partijen aangegeven dat met name bij LVB-problematiek passend onderwijs onvoldoende effect sorteert omdat er te lang 'doorgemodderd' wordt.

Het beleid van het samenwerkingsverband richt zich onder andere op vroegsignalering, waardoor leerlingen eerder worden doorverwezen naar het speciaal onderwijs. Dat wordt door een meerderheid van de besturen en scholen in het speciaal onderwijs aangegeven als oorzaak van de jongere leeftijd waarop leerlingen worden doorverwezen naar het speciaal onderwijs (OCW 2019). Voor leerlingen met een LVB helpt het om tijdig passende ondersteuning te kunnen bieden, alhoewel men ook steeds bedacht moet zijn op het nadeel van vroegtijdige stigmatisering.

De discussie of regulier of speciaal onderwijs de beste manier is om kinderen met een LVB passend onderwijs te bieden, woedt al heel lang. Hierbij wordt steeds het voordeel van meer inclusie afgewogen tegen het nadeel van minder passende ondersteuning (Bexkens et al. 2014; Onderwijs in cijfers 2018). En ook nu nog is de discussie gaande. Het is lastig om tot een oordeel te komen omdat over de gevolgen van passend onderwijs voor de jongeren met een LVB niet veel informatie is. In de landelijke cijfers zijn geen gegevens over deze specifieke groep, omdat deze groep niet op deze manier geregistreerd is (OCW 2019). Dit is zo ondanks dat over de evaluatie van het passend onderwijs ontzettend veel geschreven is en er een aparte website bestaat, namelijk https://evaluatiepassendonderwijs.nl.

14 Vsv staat voor vroegtijdig schoolverlaten.

Landelijk vroegtijdig schoolverlaten-beleid

De gevolgen van leerproblemen en problemen in sociale emotionele ontwikkeling (en daaruit voortvloeiend soms gedragsproblemen en slechtere leerprestaties) zijn onder andere hogere schooluitval en -verzuim (Lange et al. 2018). Schooluitval kan verstrekkende gevolgen hebben. Op lange termijn heeft het negatieve consequenties voor de kansen op de arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie (Lange et al. 2018). Jongeren zonder startkwalificatie hebben een extra grote kans op problemen: zij zijn twee keer zo vaak werkloos en worden vijf keer vaker verdacht van een misdrijf (TK 2015/2016)[15]. Ook hebben ze vaker schulden en maken ze vaker gebruik van een voorziening uit het sociaal domein (Pommer en Boelhouwer 2017). Theunissen laat zien dat een leerling met leerproblemen een bijna twee keer zo hoge kans heeft op vroegtijdig schoolverlaten als een leerling zonder leerproblemen (Theunissen-Lamers 2016). Ook De Baat en Foolen (2012) geven aan dat het hebben van een beperking (cognitief of lichamelijk) een risico vormt voor vroegtijdig schoolverlaten. Het terugdringen van schooluitval is daarom een belangrijk aandachtspunt in het beleid.

Per 1 januari 2019 is de wet van kracht geworden aangaande samenwerking tussen scholen en gemeenten om voortijdig schoolverlaten terug te dringen. Deze wet is bedoeld om te voorkomen dat leerlingen zonder startkwalificatie van school gaan (voortijdige schoolverlaters). De Rijksoverheid, scholen en gemeenten proberen op deze manier uitvallers alsnog aan een startkwalificatie te helpen. Leerplichtambtenaren of medewerkers van een Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) van gemeenten moeten jongeren begeleiden die vroegtijdig van school (dreigen te) gaan.
In Gaag et al. (2018) is vooruitlopend op deze wet in kaart gebracht wat de ervaren effecten zijn van de beleidsaanpak van vroegtijdig schoolverlaten voor jongeren in een kwetsbare positie op basis van informatie van enkele regio's die al eerder de nieuwe beleidsmaatregelen geïmplementeerd hadden. De scholen en gemeenten in deze regio's geven aan dat er een bredere en/of intensievere samenwerking is ontstaan en daarmee een 'redelijk sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie'. De resultaten hebben betrekking op vroegtijdig schoolverlaters en jongeren in een kwetsbare positie, waaronder men jongeren afkomstig uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, vmbo-basis beroepsgerichte leerweg (vmbo-bb) en entreeonderwijs verstaat. Daarin zijn jongeren met een LVB weliswaar oververtegenwoordigd, maar ook hier wordt niet expliciet aandacht besteed aan jongeren met een LVB.

Internationaal onderzoek en ervaringen in de Nederlandse praktijk hebben laten zien dat langdurige preventie succesvoller is dan activiteiten die erop gericht zijn om voortijdig schoolverlaters terug te laten keren naar school (Baat et al. 2014). Een preventieve aanpak in alle leefmilieus waarbij ouders en school samenwerken zijn succesvoller dan een geïso-

15 Al is de causaliteit mogelijk ook andersom: jongeren die het criminele pad opgaan, vallen vaker op school uit.

leerde 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).

Het effect van een preventieve aanpak waarbij ouders en school samenwerken wordt niet bevestigd door een CPB-effectonderzoek waarin experimenten zijn uitgevoerd en geëvalueerd om vroegtijdig schoolverlaten terug te dringen (Bolhaar et al. 2019). Een van de experimenten is het aanbieden van e-coaching voor ouders om zo de ouderlijke betrokkenheid te vergroten. Op basis van dit experiment op een mbo-school kon niet geconcludeerd worden dat het vroegtijdig schoolverlaten significant lager was. Dat hoeft niet te betekenen dat de interventie niet succesvol was, maar kan ook betekenen dat er te veel methodologische belemmeringen waren bij deze studie.

Uit onderzoek is duidelijk geworden dat bij sommige groepen jongeren extra aandacht nodig is om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. Het gaat dan met name om jongeren die de overstap maken van vmbo basis beroepsgerichte leerweg (vmbo-bb) en vmbo leerwerktrajecten naar de entreeopleiding of mbo niveau 2 en om jongeren die zijn uitgestroomd uit praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs met uitstroomprofiel dagbesteding of een arbeidsmarktgericht uitstroomprofiel (Bokdam et al. 2015).[16] Leerlingen met een LVB zijn in deze twee groepen oververtegenwoordigd.[17]

2.3.2 Maatregelen op uitvoeringsniveau

Generieke maatregelen die jongeren helpen die moeilijk mee kunnen komen op school, zijn gebaseerd op kennis over de risico's en beschermende factoren op het gebied van onderwijs. Bij deze aanpak kunnen jongeren met een LVB baat hebben, hoewel de aanpak niet alleen voor hen bedoeld is. Daarnaast hebben jongeren met een LVB vaak ook een specifieke aanpak nodig.

Beschermende factoren

Uit een Rotterdams onderzoek blijken vier aspecten in het onderwijs essentieel: 1) positieve benadering; 2) leren als actief proces zoals bijvoorbeeld op leerwerkplekken; 3) leren in diversiteit, dat wil zeggen dat leraren oog hebben voor de eigenheid van de leerling; 4) goede begeleiding (Van Hoorik 2011; Spierings et al. 2015). Dit geldt voor zowel jongeren in het speciaal onderwijs als in het reguliere onderwijs. Ook volgens Klatter (2015) is een leraar die goed kan uitleggen, orde kan houden en betrokken is bij zijn/haar leerlingen een cruciale factor voor succesvol onderwijs. Goede begeleiding is afgestemd op het ontwikkelingsniveau van elke jongere afzonderlijk en op het niveau van de groep. Al deze aspecten

16 Zie voor uitleg over de verschillende onderwijsvormen bijlage A.

17 Zie §2.1.

zijn nog eens extra zwaarwegend voor jongeren met een LVB omdat zij vaker dan andere leerlingen problemen hebben met impulscontrole en het overzien van de gevolgen van (hun) gedrag voor anderen. Daarnaast hebben ze bijna doorlopend behoefte aan ondersteuning en veel behoefte aan de nabijheid van volwassenen (Douma et al. 2012, Radema 2016).

Interventielagen

Conform het algemeen ontwikkelingsmodel dat het NJI in 2013 beschreef (Meij en Ince 2013), zijn er meerdere lagen waarop geïntervenieerd kan worden om probleemgedrag te voorkomen. Het model onderscheidt drie lagen: de omgeving (gezin, school, opvang, peergroup), de interne processen (cognities en verwachtingen naar zichzelf en anderen) en gedrag en ontwikkeling. Daarbij wordt verondersteld dat de ontwikkeling van een kind een interactief proces is tussen het kind en zijn omgeving. Ook Baat en Foolen (2012) geven aan dat niet alleen kenmerken op individueel niveau een rol spelen bij schooluitval, maar dat ook gezins- en schoolkenmerken hier invloed op hebben.[18] Op al deze drie lagen kan geïntervenieerd worden, waarbij blijkt dat het effectiever is om de interventies op meerdere lagen tegelijk in te zetten en ze goed toe te spitsen op de individuele situatie van de jongere. Als voorbeeld noemen Meij en Ince (2013) cognitieve gedragstherapie voor de jongere zelf in combinatie met een opvoedcursus voor ouders. Ook hier geldt dat het interveniëren op meerdere lagen voor jongeren met een LVB belangrijker is dan voor jongeren zonder LVB. Dat komt doordat jongeren met een LVB vaak in een omgeving leven met een sociaal zwak netwerk (Woittiez et al. 2014).

Projectmatige interventies

Er zijn verscheidene programma's ontwikkeld gericht op terugkeer naar school die op projectniveau of op regionaal niveau georganiseerd zijn. Het is echter niet duidelijk in hoeverre de uitkomsten daarvan gegeneraliseerd kunnen worden (Wit et al. 2011; Lange et al. 2018).

In Koopman et al. (2015) worden verscheidene van deze projectmatige interventies genoemd, zoals Herstart en Op de rails (ontwikkeld door de toenmalige Wet op de expertisecentra-raad (WEC-raad), de Landelijke Vereniging van Cluster 4-onderwijs[19] en de landelijke vereniging van Onderwijsconsulenten). Uit projecten zoals deze blijkt dat het frequent beschikbaar zijn van hulpverleners en het daadwerkelijk bezig zijn met het oplossen van problemen meer opleveren dan op afstand adviseren.

18 Voor meer literatuur over risico- en beschermende factoren van vroegtijdig schoolverlaten, zie bv. Herwijer (2008), Kearney (2008), Dowrick en Crespo (2005), Junger-Tas (2002).

19 Cluster 4-scholen zijn gericht op leerlingen met psychiatrische en gedragsproblemen, maar relatief veel jongeren met een laag IQ kampen met dit soort problemen.

Kader 2.3 Herstart, Op de Rails, Rebound en orthopedagogisch-didactische centra (opdc's) uitgelegd (zie Koopman et al. 2015).

De projecten Herstart, Op de Rails, Rebound en orthopedagogisch-didactische centra (opdc's) waren bovenschoolse voorzieningen, overwegend bedoeld voor leerlingen in de leeftijd voor voortgezet onderwijs. Hierin kunnen leerlingen op tijdelijke basis geplaatst worden wanneer zij nog niet goed kunnen functioneren in het regulier onderwijs (opdc's) of daar even een 'time out' nodig hebben. Dat is in de regel vanwege gedragsproblemen (Herstart, Op de Rails, Rebound). Herstart had als doelgroep leerlingen tussen de 5 en de 18 jaar en hielp thuiszittende kinderen bij een nieuwe start op school. Op de Rails had als doelgroep leerlingen van 10 jaar ouder die dreigden te ontsporen en hielp hen om op de rails te blijven. Rebound was een voorziening die tijdelijk opvang bood aan leerlingen die door hun gedrag niet meer te handhaven zijn op school. Voor de deelname aan Rebound waren geen leeftijdsgrenzen, maar in de praktijk waren de deelnemers afkomstig van het voortgezet onderwijs. Opdc's (oude stijl) waren voorzieningen die overwegend bedoeld waren voor leerlingen in de leeftijd voor voortgezet onderwijs. In deze centra konden leerlingen op tijdelijke basis geplaatst worden wanneer zij nog niet goed konden functioneren in het regulier onderwijs.

Met de invoering van passend onderwijs zijn de voorzieningen voor Herstart, Op de Rails en Rebound opgeheven, en is hiervoor in de plaats het opdc nieuwe stijl ingevoerd. De samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs bepalen voortaan zelf of en welke voorzieningen ze willen onderhouden.

In Houten et al. (2019) worden initiatieven beschreven voor thuiszittende jongeren. Deze Thuiszittersinitiatieven zijn plekken waar jongeren die niet meer naar school gaan terecht kunnen. In dit rapport worden veel verschillende en vernieuwende initiatieven beschreven die behulpzaam zijn voor de thuiszittende jongeren. Over het algemeen bevinden deze initiatieven zich op het grensvlak van onderwijs, zorg en arbeid. Het zijn bijvoorbeeld burger- of ouderinitiatieven, initiatieven van sociaal ondernemers of van patiënten in een belangenorganisatie (Houten et al. 2019).

Voor een deel werkt de generieke aanpak die hiervoor besproken is ook voor jongeren met een LVB. Toch heeft een jongere met een LVB vaak een specifieke aanpak nodig, juist vanwege zijn verstandelijke beperking. Spies (2017) geeft een praktische werkwijzer voor professionals om jongeren te laten participeren in de maatschappij en daarbij geeft ze ook aparte aanwijzingen voor jongeren met een verstandelijke beperking. De werkwijzer is bedoeld voor alle professionals die in het sociaal domein werken met jongeren van 16 tot 27 jaar[20] en betreft dus een breder terrein dan alleen het onderwijs.

20 Het gaat bijvoorbeeld om jongerenwerkers, leerplicht- of RMC-ambtenaren, klantmanagers van Werk en Inkomen, accountmanagers, job- of lifecoaches, maatschappelijk werkers, werkgevers of re-integratiebedrijven en wijkteams.

Spies maakt een onderscheid tussen jongeren op basis van wat ze (niet) kunnen en (niet) willen (zie kader 2.4). De meest effectieve interventiebenadering hangt af van welke type jongere het betreft en moet aansluiten bij het beeld dat de jongere van zichzelf heeft. Jongeren met een LVB zijn over het algemeen jongeren die niet kunnen; sommigen van hen willen wel en anderen niet (meer). Jongeren die wel willen maar niet kunnen hebben het gevoel erbij te horen, alleen hebben ze hulp nodig om verder te komen. Bij deze jongeren moet je hun competenties en sociale omgeving versterken en zorgen dat ze de moed erin houden. Volgens Spies (2017) is de 'pedagogische interventie' het meest geschikt voor hen. Bij deze benadering richt de professional zich op begeleiding, training, werkervaring en op het in contact brengen van de jongeren met instanties en werkgevers. 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 is een sturende, compenserende benadering de meest effectieve, aldus Spies. De rol van de professional, die directief maar warm is, draait om structuur bieden en ontwikkelen van motivatie en soft skills.[21] Van belang daarbij is dat de professional het verloren vertrouwen terugwint.

Kader 2.4 Werkwijze voor jongeren die niet kunnen en wel/niet willen meedoen

Spies (2017) heeft een werkwijzer gemaakt voor professionals die met jongeren werken hoe zij deze jongeren kunnen ondersteunen zodat ze een opleiding gaan volgen of gaan werken. De werkwijzer laat op een praktische manier zien hoe je jongeren kan motiveren, activeren en begeleiden tot opleiding of werk als ze dat niet zelf kunnen. In de werkwijzer wordt eerst aangegeven hoe jongeren geholpen kunnen worden een eigen toekomstplan te maken en daarna worden de participatiemogelijkheden van de jongere en een passende interventiestrategie om dat te bereiken bepaald. Bij het bepalen van de mogelijkheden zijn drie aspecten relevant, namelijk willen de jongeren participeren, kunnen ze dat en wat zijn hun omstandigheden. Aan de hand van wat jongeren kunnen en willen onderscheidt Spies (2017) vier typen jongeren:

1 Jongeren die kunnen en willen; deze jongeren zijn normaal gemotiveerd voor baan of opleiding en kunnen zelf hun weg vinden (zij zijn ingesloten).
2 Jongeren die kunnen en niet of anders willen; deze jongeren hebben niet het gevoel erbij te horen en streven andere vormen van meedoen na (zij zijn weggegaan).
3 Jongeren die niet kunnen en wel willen; ze zijn normaal gemotiveerd voor baan of opleiding maar hebben anderen nodig om dat te bereiken (zij zijn opgesloten).
4 En ten slotte jongeren die niet kunnen niet en niet (meer) willen; ze hebben het opgegeven om een baan of opleiding krijgen (zij zijn uitgesloten).

Jongeren met een LVB zijn over het algemeen jongeren die 'niet kunnen'. Parallel aan de vier typen jongeren, worden ook vier typen interventiestrategieën onderscheiden. Die strategieën illustreert Spies met het gezegde 'Geef iemand een vis en hij heeft eten voor een dag, leer iemand vissen en hij heeft eten voor heel zijn leven'. De strategieën die voor jongere met een LVB het beste werken zijn de pedagogische benadering en de compenserende. De pedagogische benadering ('Ik kan je leren vissen') veronderstelt een jongere die wel wil, maar niet goed kan vissen. Het past bij afhankelijke jongeren die anderen nodig hebben om vooruit te komen. Bij deze benadering richt de pro-

21 In Radema (2016) worden verschillende praktische tips voor interventies gegeven.

fessional zich op begeleiding en training. Voor een jongere die niet kan en ook niet (meer) wil is de compenserende benadering passender ('neem wat van mijn vis en luister goed naar me'). Hierbij fungeert de professional meer als ouderfiguur, is directiever, biedt structuur, ontwikkelt motivatie en soft skills en breidt het sociale netwerk uit.

De generieke interventies kunnen wel worden ingezet, maar moeten worden aangepast als ze worden ingezet voor jongeren met een LVB. Dat kan bijvoorbeeld door taalgebruik te vereenvoudigen, kleine stapjes tegelijk te nemen bij het uitleggen en de oefenstof zo concreet mogelijk te maken (Wit et al. 2011). Ook hier is het belangrijk op meerdere niveaus tegelijk te interveniëren, wat bijvoorbeeld inhoudt dat het belangrijk is het gezin te betrekken bij de behandeling van de jeugdige (Wit et al. 2011; Lange et al. 2018). Bij interventies bij jeugdigen met een LVB is het lastiger de omgeving erbij te betrekken omdat het geregeld voorkomt dat zij ook een lager cognitief en sociaal-emotioneel niveau hebben (Woittiez et al. 2014). Bovendien is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de jeugdige niet wordt overvraagd en dat zijn wensen haalbaar zijn. Om probleemgedrag van een leerling met een LVB te voorkomen, is het nodig vroegtijdig te signaleren dat een leerling een LVB heeft zodat op tijd de juiste begeleiding geboden kan worden (zie ook Douma et al. 2017). Vroegtijdig signaleren kan bijvoorbeeld via het signaleren van achterstanden in het lezen, schrijven en rekenen, in communicatie en in persoonlijke verzorging Douma et al. (2017). Vroegsignalering is zo belangrijk omdat leerlingen met een LVB vaak overvraagd worden met psychische en psychiatrische problematiek tot gevolg. Onderkenning van het hebben van een LVB leidt ertoe dat er eerst aandacht geschonken kan worden aan zelfvertrouwen en psychosociale vaardigheden. Daarna kan gewerkt worden aan het verbeteren van sociale interacties en pas daarna kan effect verwacht worden van onderwijsinterventies. Dit wordt verder uitgewerkt en komt tot praktische aanbevelingen in Radema (2016). In de brochure *Onderwijs-zorgarrangementen voor zmolk'ers*[22] wordt een basisaanpak voorgesteld hoe passend onderwijs gerealiseerd kan worden voor leerlingen met een licht verstandelijke beperking en ernstige gedrags- en/of psychiatrische problematiek. De brochure adviseert een basisaanpak binnen de onderwijs-zorgarrangementen (oza's). Een oza combineert onderwijs en zorg en is een integrale samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp en/of zorg.

22 Zmolk is een combinatie van zeer moeilijk opvoedbaar kind (zmok) en moeilijk lerend (mlk) of zeer moeilijk lerend kind (zmlk).

Kader 2.5 Onderwijs-zorgarrangementen

De ondersteuning in onderwijs-zorgarrangementen varieert van licht en kortdurend tot specialistisch en langdurig. Er bestaat basisondersteuning, extra ondersteuning en specialistische ondersteuning. Basisondersteuning vindt plaats in het regulier onderwijs en is gericht op het versterken van leerlingen en leerkrachten. Voorbeelden van onderwijs-zorgarrangementen in de basisondersteuning zijn coaching door een jeugdhulpmedewerker in omgaan met opstandig gedrag, of schoolmaatschappelijk werk voor leerlingen met lichte psychosociale problematiek. Wanneer basisondersteuning niet voldoende blijkt, wordt extra ondersteuning ingezet. Dit gebeurt zowel in het regulier onderwijs, speciaal onderwijs als in bovenschoolse voorzieningen. Deze aanvullende ondersteuning is intensiever. Een voorbeeld hiervan is een specifiek coachingstraject door een jeugdhulpwerker aan een leerling en leerkracht. Specialistische ondersteuning vindt veelal plaats in het speciaal onderwijs. Deze ondersteuning is gericht op leerlingen met een zware ondersteuningsbehoefte. Denk aan kinderen met een ernstige handicap, of kinderen met gecombineerde problematiek zoals een licht verstandelijke beperking en psychische problematiek. Vaak werken het speciaal onderwijs of de bovenschoolse voorziening samen met een jeugdhulpaanbieder die de dagbehandeling en/of gezinsondersteuning en/of woonvoorziening voor zijn rekening neemt.

In feite komt de aanpak binnen een onderwijs-zorgarrangement neer op het creëren van een goed pedagogisch klimaat (dat wil zeggen een veilige en zorgzame leeromgeving), het hanteren van de situaties op een manier dat kinderen zich erin kunnen ontwikkelen en het opbouwen van een goede relatie tussen de professionals en de leerlingen (Radema 2016).

In een handleiding voor hulpverleners bij de Amarant Groep geeft Rosenboom (2013) praktische tips hoe hulpverleners psycho-educatie kunnen geven aan jongeren met een LVB en hun ouders. Ook zij geeft aan dat communiceren op het niveau van de jongere, in samenwerking met de jongere zelf en het kunnen omgaan met weerstand belangrijke ingrediënten zijn om met de jongere met een LVB om te gaan.

Sinds het schooljaar 2018/'19 zijn de gemeenten Diemen en Amsterdam begonnen met het weghalen van schotten door specialistische jeugdhulp direct inzetbaar te maken in het speciaal onderwijs. Uit een evaluatie daarvan is gebleken dat brede ondersteuning van een kind, als leerling op school en als kind thuis, nuttig is (Binsbergen 2020). Wat helpt bij de ondersteuning is 'niet praten, maar doen' en dat in afstemming met en in aansluiting op ouders. Verder blijkt dat de inschatting van de behoefte aan specialistische hulp en steun in het onderwijs aan leerlingen met een LVB en hun gezinnen vaak onderschat wordt.

3 De arbeidsdeelname van mensen met een LVB

'Ik zit al een tijdje thuis zonder werk. Ik zou graag weer aan het werk willen, want van alleen maar thuiszitten word ik depressief. Terwijl ik al veel andere problemen heb. Werken zou daarom goed voor mij zijn' (Toezicht Sociaal Domein 2018b). Met dit verzoek om hulp heeft iemand met een licht verstandelijke beperking (LVB) haar gemeente benaderd. Het verzoek is onderdeel van een onderzoek naar de toegankelijkheid van gemeentelijke voorzieningen[23] voor mensen met een LVB (Toezicht Sociaal Domein 2018a, 2018b, 2018c, 2018d, 2018e). Daarvoor hebben ervaringsdeskundigen als *mystery guest* hun gemeente[24] benaderd met één of meerdere fictieve of echte hulpvragen. Uit de deelrapporten van het onderzoek blijkt dat vooral de toegankelijkheid van de afdeling Werk en Inkomen te wensen overlaat (Reulings 2018). Het deed deze ervaringsdeskundige verzuchten: 'Als deze vraag echt was geweest, zou [ik] nog steeds thuiszitten' (Toezicht Sociaal Domein 2018b). Ook een andere ervaringsdeskundige, die al een baan en goede contacten met de gemeente via het buurtteam heeft, gaf aan dat als dit allemaal niet zo was geweest, zij echt een probleem zou hebben (Toezicht Sociaal Domein 2018d).

In dit hoofdstuk zetten we uiteen hoeveel mensen met een LVB moeite hebben om mee te doen op de arbeidsmarkt, tegen welke problemen zij daarbij aan lopen en hoe deze problemen verholpen zouden kunnen worden.

Persoonlijke ervaringen van enkele mensen met een LVB op de arbeidsmarkt zijn opgenomen in kaders, die door het hoofdstuk verspreid staan.

3.1 Hoeveel mensen met een LVB zijn actief op de arbeidsmarkt?

In de inleiding van dit rapport hebben we aangegeven wat het hebben van een licht verstandelijke beperking (LVB) inhoudt. Voor de overzichtelijkheid zetten wij dat in dit hoofdstuk eerst nog een keer kort op een rij.

Aan mensen met een LVB is uiterlijk niet altijd te zien dat zij deze beperking hebben. Soms weten ze zelf ook niet dat ze een LVB hebben. Over het algemeen zijn de capaciteiten en vaardigheden van mensen met een LVB minder ontwikkeld dan die van mensen zonder een LVB. Daardoor zijn mensen met een LVB meer dan gemiddeld gebaat bij structuur en een stabiele en voorspelbare omgeving. Vanwege de relatieve onzichtbaarheid van hun beperking kan het lijken alsof mensen met een LVB meer begrijpen en aankunnen dan daadwer-

23 Tot die voorzieningen behoren onder andere hulp bij het huishouden, hulp bij schuldenproblematiek, ondersteuning bij het vinden van werk of bij het opvoeden van kinderen.

24 In elk van de rapporten staat de situatie in een specifieke gemeente centraal. De gemeenten waar het onderzoek is uitgevoerd, zijn Amsterdam, Goes, Utrecht, Weststellingwerf en Winterswijk.

kelijk het geval is. In hun dagelijks leven kan hun beperking hun daarom in de weg zitten. Het kan ervoor zorgen dat zij moeite hebben om mee te doen op de arbeidsmarkt, maar dat hoeft niet. Mensen met een LVB vormen een diverse groep. Sommigen van hen hebben te maken met veel verschillende problemen, maar er zijn ook mensen met een LVB die redelijk zelfstandig door het leven gaan (De Haan et al. 2018).

Onder mensen die meedoen op de arbeidsmarkt verstaan we iedereen die werkzaam is bij een reguliere werkgever, in een voltijds- of deeltijdbaan. We rekenen daartoe ook de mensen die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken en bijvoorbeeld werkzaam zijn via een sociale werkvoorziening.

Van de naar schatting 700.000 volwassenen met een LVB in de beroepsbevolking (Woittiez et al. 2019b), wordt landelijk niet bijgehouden wie werkt en wie niet. Wat we in het vorige hoofdstuk voor de deelname aan onderwijs hebben gedaan (schatten hoeveel jongeren met een LVB moeite hebben om mee te komen in het onderwijs) lukt niet voor de arbeidsdeelname. Daarvoor ontbreken de juiste gegevens (Financiën 2019a). Van de beroepsbevolking wordt het IQ namelijk niet geregistreerd en ook is niet bekend welk deel van de beroepsbevolking sociale redzaamheidsproblemen heeft. Toch wil dit niet zeggen dat we helemaal niets weten over de arbeidsmarktdeelname van mensen met een LVB. Er bestaan verschillende studies die voor specifieke groepen mensen met een (licht) verstandelijke beperking in kaart hebben gebracht hoe het met hun arbeidsdeelname in Nederland is gesteld. Voor toelichting op het verschil tussen mensen met een verstandelijke beperking en een licht verstandelijke beperking, verwijzen wij naar de inleiding van dit rapport.

Van de jongeren die praktijkonderwijs hebben gevolgd – ze hebben bijna allemaal een LVB, zie het vorige hoofdstuk – is in 2014 ongeveer een vijfde direct na het verlaten van de opleiding aan het werk gegaan (Donker en Kann-Weedage 2017). Meer dan de helft (circa 55%) van de jongeren volgde direct na het verlaten van het praktijkonderwijs in 2014 een nieuwe opleiding. Van de jongeren die het praktijkonderwijs al eerder verlieten, namelijk in 2010, werkte in 2014 ruim een derde. Bijna 40% van de jongeren die in 2010 de opleiding verlieten, zat in 2014 thuis, met of zonder uitkering. Gegevens over de situatie in 2017 laten zien dat van degenen die het praktijkonderwijs hebben verlaten ongeveer een kwart werkte (CBS 2019). Het merendeel (bijna 55%) nam in 2017 deel aan een nieuwe opleiding. Van degenen die al in 2014 met het praktijkonderwijs stopten, had in 2017 bijna een kwart betaald werk, nog eens een vijfde combineerde werk met een uitkering en bijna drie op de tien leefden van een uitkering.

In de studie die zij in opdracht van het Interdepartementaal Beleidsonderzoek naar jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt hebben uitgevoerd, geven CPB-onderzoekers Swart en Visser (2019) aan dat een groot deel van de jongeren die ooit praktijk-

onderwijs volgden geen startkwalificatie[25] behaalt. Verder laten ze zien dat in 2016 het grootste deel van de jongeren die op hun 18e het praktijkonderwijs verlaten (vier op de vijf) economisch niet-zelfstandig is. Ongeveer 2% van de jongeren die op hun 18e met het praktijkonderwijs stoppen, is in 2016 volledig arbeidsongeschikt.

Voor de jongeren die het voortgezet speciaal onderwijs hebben verlaten, geldt dat in 2014 slechts ongeveer 5% van de jongeren direct na het stoppen met de opleiding werkte. Ruim een derde van hen zat in 2014 meteen al in een uitkeringssituatie. Van de jongeren die in 2010 zijn gestopt met het voortgezet speciaal onderwijs werkte in 2014 16%. Iets minder dan de helft van hen had een uitkering (Donker en Kann-Weedage 2017). Gegevens over de situatie in 2017 laten zien dat van de jongeren die het voortgezet speciaal onderwijs onlangs hebben verlaten 11% werkte. Iets meer dan een op de vijf jongeren heeft een uitkering en bijna een op de vijf heeft geen werk en geen uitkering. Van de jongeren die de opleiding al in 2014 verlieten, werkte in 2017 minder dan een op de tien jongeren. Een vergelijkbaar aantal combineert het werk met een uitkering. Bijna zes op de tien jongeren die van het voortgezet speciaal onderwijs afkwamen in 2014 hebben in 2017 een uitkering (CBS 2019).

De meest recente cijfers over de arbeidsmarktdeelname van degenen die een opleiding volgden in het voortgezet speciaal onderwijs of praktijktonderwijs laten zien dat het aandeel dat werkt in de loop van de tijd is toegenomen. Eind 2015 werkte 48% van hen en eind 2018 was dit aandeel opgelopen tot 55%. De gegevens zijn afkomstig van het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV 2020). In de gegevens wordt geen onderscheid gemaakt tussen (oud)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en (oud)leerlingen van het praktijkonderwijs. Ook vermelden ze niet of werkenden eventueel ook een uitkering ontvangen. Het UWV geeft aan dat moeilijk te verklaren is waardoor de arbeidsparticipatie is toegenomen. Daar kunnen verschillende oorzaken voor zijn, zoals een gunstigere economische situatie of veranderingen in de dienstverlening.

Van de mensen met een LVB die via het UWV een Wajong-uitkering (een financiële ondersteuning voor jonggehandicapten) krijgen, werkte in 2014 ongeveer 30% (UWV 2014b). Bijna driekwart van hen (22%) was werkzaam bij een reguliere werkgever. De rest (7%) werkte via een sociale werkvoorziening. Ook Holwerda et al. (2013) bestudeerden de arbeidsparticipatie van degenen met een LVB en een Wajong-uitkering. In dit onderzoek, dat alweer van enige tijd terug dateert, zijn jongeren met een LVB ondervraagd die tussen 15 en 27 jaar oud zijn, in de provincies Groningen, Friesland of Drenthe wonen en in 2009 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd. In 2009 zijn zij voor het eerst ondervraagd.

25 Degenen met een startkwalificatie hebben een diploma op het niveau van havo, vwo, mbo 2 of hoger.

Na ruim één tot bijna drie jaar gebeurde dat nog een keer. Op dit tweede meetmoment bleek 40% van de jongeren met een LVB die een Wajong-uitkering aanvroegen te werken.[26]

Aan mensen met een licht verstandelijk beperking zelf is ook gevraagd of zij werken. Dat is gebeurd in het Panel Samen Leven van het Nivel. Ruim 500 mensen met een lichte of matige verstandelijke beperking van 15 jaar of ouder nemen er aan deel, net als ruim 350 naasten (een ouder, broer, zus, vriend of begeleider van een woon- of zorginstelling). Sinds 2006 verzamelt het Nivel met dit panel informatie over de ontwikkelingen in de leefsituatie van mensen met een lichte en matige verstandelijke beperking. Er worden vragen gesteld over de feitelijke participatie maar ook over de gewenste deelname aan de maatschappij. Er worden naast gegevens over deelname aan de arbeidsmarkt onder andere gegevens verzameld over de woonsituatie, sociale contacten en vrijetijdsbesteding. De deelnemers aan het panel worden geworven via huisartsen en zorginstellingen. Bij ongeveer de helft van de ondervraagden doet ook een naaste mee. Bij de andere helft neemt of alleen degene met een verstandelijke beperking of alleen de naaste deel (Nivel 2020). Uit de gegevens van het panel blijkt dat ruim zes op de tien mensen met een licht verstandelijke beperking zelf aangeeft in 2016 betaald of onbetaald werk te hebben verricht (Van Hees et al. 2018).[27] Van de mensen met een matige verstandelijke beperking heeft ruim vier op de tien (on)betaald werk. In de loop van de tijd zijn deze aandelen nauwelijks gewijzigd. De naasten van degenen met een lichte of matige verstandelijke beperking rapporteren een lagere arbeidsdeelname; zij geven aan dat ruim een derde van degenen met

26 De onderzoekers geven aan dat de onderzoeksperiode mogelijk te kort is om een goed beeld van de arbeidsparticipatie te krijgen. Bij de start van het onderzoek volgde 70% van de deelnemers nog een opleiding; de meesten van hen waren overigens wel 18 jaar. Na ruim één tot bijna drie jaar hebben de meesten school verlaten, maar mogelijk is dit tijdsbestek nog te kort om voor een periode langer dan zes maanden werk te hebben. Wat ook nog mee zou kunnen spelen is dat jongeren nog vaker van baan veranderen; zij wisselen werk af met werkloosheid. Holwerda et al. (2013) laten zien dat dit ook voor jongeren met een LVB geldt. Zij zouden wel meer moeite kunnen hebben met het vinden van een nieuwe baan nadat ze werkloos zijn geworden (Holwerda et al. 2013).

27 Omdat het gaat om betaald en onbetaald werk zijn ook mensen van 65 jaar en ouder in dit percentage meegenomen. De vragen die zij voorgelegd hebben gekregen, zijn: Heeft u op dit moment werk of andere dagactiviteiten? Zo ja, wat doet u dan? Daarop kon geantwoord worden met (a) werk bij een bedrijf niet speciaal voor mensen met een Verstandelijke Beperking (VB), (b) werk bij een sociale werkvoorziening, (c) werk bij een bedrijf via een sociale werkvoorziening, (d) werk bij een leer-werkbedrijf bijvoorbeeld op een zorgboerderij, (e) dagactiviteiten bij een activiteitencentrum speciaal voor mensen met een VB, (f) dagactiviteiten bij een activiteitencentrum of ontmoetingscentrum voor ouderen met een VB, (g) dagactiviteiten bij een activiteitencentrum of ontmoetingscentrum voor ouderen, niet speciaal voor mensen met een VB. Verder is nog gevraagd: wordt u betaald voor het werk/de activiteiten die u doet? (Van Hees et al. 2018)

een lichte of matige verstandelijke beperking (on)betaald werk verricht.[28] Ook daarin is in de loop van de tijd nauwelijks iets veranderd. Volgens de auteurs kunnen de verschillen in arbeidsdeelname zoals mensen met een verstandelijke beperking dat zelf rapporteren en zoals hun naasten dat waarnemen, komen door verschillen in vraagstelling tussen beide groepen (Van Hees et al. 2018).

Voor mensen tussen 15 en 75 jaar met een beperking of chronische aandoening heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) onderzocht of zij in 2012 al dan niet werkten (Verschuren et al. 2016).[29] Ook dit onderzoek heeft betrekking op een periode die alweer een tijdje achter ons ligt.[30] Niettemin biedt het wel een inkijkje in de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking. Van de mensen van wie bekend is dat zij deze beperking hebben (doordat zij zorg en ondersteuning via de toenmalige Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten hebben aangevraagd) bleek 36% te werken. Dat kan gaan om een baan op de reguliere arbeidsmarkt, maar ook om werkzaamheden die op een sociale werkplaats worden verricht. Verder bleek 6% van de mensen met een verstandelijke beperking geen werk te hebben, maar dat wel graag had gewild. De overige 58% behoorde tot de niet-beroepsbevolking en was niet actief op zoek naar werk.[31] Deze cijfers wijken duidelijk af van die voor mensen die geen beperking of aandoening hebben. Van hen werkte in 2012 68%, was 4% werkloos en was 27% niet actief op de arbeidsmarkt.

Een eerste voorzichtige conclusie die we kunnen trekken aan de hand van de schaarse informatie die de afgelopen jaren in ons land is verzameld over de arbeidsdeelname van verschillende groepen mensen met een LVB is dat meedoen nog niet goed lukt. Tussen ongeveer 40 en 55% van hen is actief op de arbeidsmarkt.

---

28 De vraagstelling was als volgt: Welke dagactiviteit doet uw naaste met een verstandelijke beperking normaal gesproken? De naasten konden uit de volgende antwoorden kiezen: (a) betaald werk bij een gewone werkgever, (b) betaald werk bij een apart bedrijf van de sociale werkvoorziening/werkplaats (gesubsidieerd via de Wsw), (c) betaald werk bij een gewone werkgever met ondersteuning van een begeleider of jobcoach (gesubsidieerd via de Wsw/persoonsgebonden budget of via de WIA als onderdeel van een re-integratietraject), (d) onbetaald werk of vrijwilligerswerk buitenshuis of stage, (e) kinderdagcentrum, (f) dagactiviteitencentrum voor verstandelijk gehandicapten (dagactiviteitencentrum voor volwassenen, DvO, dagbesteding, AC), (g) leerwerkplek, losgekoppeld van de zorginstelling (bijvoorbeeld op een zorgboerderij of in een winkeltje) en (h) mijn naaste gaat niet naar een dagactiviteitencentrum en heeft geen werk buitenshuis (Van Hees et al. 2018).

29 De gegevens zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking.

30 Het CBS heeft deze cijfers op een rij gezet op verzoek van het College voor de Rechten van de Mens. Deze instantie monitort de uitvoering van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap (IVRPH), dat Nederland in 2016 heeft geratificeerd. De cijfers over 2012 dienen als nulmeting.

31 Van de mensen met een verstandelijke beperking die niet actief zijn op de arbeidsmarkt is 84% niet op korte termijn beschikbaar en heeft ook niet recentelijk naar werk gezocht. Het merendeel van hen meldt dat dit komt doordat zij niet kunnen werken. In bijna zeven op de tien gevallen zorgt hun beperking ervoor dat zij niet kunnen werken. Voor 14% is dat omdat zij nog naar school gaan.

Een idee van het aantal mensen met een LVB dat mee kan doen op de arbeidsmarkt kunnen we behalve via inzicht in de Nederlandse situatie ook krijgen door te bekijken hoe het in andere landen met hun participatie is gesteld. Daar zitten wel allerlei haken en ogen aan (Lysaght et al. 2015). Zo zijn de gehanteerde definities voor een verstandelijke beperking vaak niet eenduidig.[32] Dat geldt ook voor de definitie van werk (zie ook Van Echtelt 2012). Daar komt nog bij dat data op verschillende wijze worden verzameld (Lysaght et al. 2015). Bovendien hoeven de bevindingen uit andere landen niet zonder meer van toepassing te zijn op Nederland. Voor andere landen geldt, net als voor ons land, dat er niet veel onderzoek beschikbaar is over dit onderwerp. Voor Finland hebben Taanila et al. (2005) in kaart gebracht wie er tussen 1993 en 2000 wel en niet werkzaam waren onder mensen die in 1966 in het noordwesten van het land geboren zijn. Van de mensen met een IQ tussen 50 en 70 werkte 24% op de reguliere arbeidsmarkt. Voor degenen met een IQ-testscore van 70 tot 85 was dat 47% en van de mensen met een IQ hoger dan 85 werkte 65%. Kortom, de mensen met een minder ernstige verstandelijke beperking kennen een hogere arbeidsparticipatie dan degenen met een zwaardere verstandelijke beperking, maar hun participatie blijft achter bij degenen met een IQ hoger dan 85.[33] In de meeste andere studies die de arbeidsmarktdeelname van mensen met een verstandelijke beperking in beeld hebben gebracht, wordt geen gebruik gemaakt van longitudinale data. Daar komt bij dat de arbeidsdeelname van degenen met een verstandelijke beperking soms niet wordt afgezet tegen degenen die de beperking niet hebben. Ook wordt er soms geen onderscheid gemaakt naar de ernst van de verstandelijke beperking of wordt er alleen in kaart gebracht wat de arbeidsdeelname is van degenen die zorg en ondersteuning hebben (aangevraagd). De bevindingen van deze studies lopen uiteen van minder dan 10% tot 40% arbeidsdeelname voor de onderzochte groep (zie onder meer Olney en Kennedy 2001; Yamaki en Fujiura 2002; Unger et al. 2005; Crawford 2011; Australian Bureau of Statistics 2012; Domin en Butterworth 2013; Hatton et al. 2016; McMahon et al. 2019).

De conclusie die we kunnen trekken uit het op een rij zetten van de verschillende studies is dat niet eenduidig is vast te stellen hoeveel mensen met een LVB precies actief zijn op de arbeidsmarkt, maar wel dat het deel van hen dat werkt duidelijk lager ligt dan bij degenen met een (meer dan) gemiddeld IQ. Wat de studies naar de arbeidsdeelname van mensen

32 In ons land wordt in tegenstelling tot veel andere landen een grotere groep mensen gerekend tot degenen die een LVB hebben, zie ook de inleiding van dit rapport. In Nederland worden niet alleen de mensen met een IQ-score tussen 50 en 70 gerekend tot degenen met een LVB. Daartoe rekenen we ook de mensen met een IQ-score tussen 70 en 85 en problemen in de aanpassingsvaardigheden.

33 Ook voor het Verenigd Koninkrijk is aan de hand van longitudinaal onderzoek in kaart gebracht hoe het met de arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking is gesteld. Op basis van de National Survey of Health and Development is voor degenen die geboren zijn in de eerste week van maart in 1946 bijgehouden hoe het hun in het leven is vergaan (Maughan et al. 1999; Hall et al. 2005). In de studies van Maughan et al. (1999) en Hall et al. (2005) wordt echter naar de arbeidsdeelname gekeken in een periode (de jaren 80 van de vorige eeuw) die zo verschillend is van de huidige tijd dat we besloten hebben deze studies niet mee te nemen in onze analyse.

met een LVB ons ook leren is dat zij, als zij werken, een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Uit de studie van Taanila et al. (2005) blijkt dat de onderzochte Finnen met een IQ tussen 50 en 85 vaker korte periodes actief zijn en vaker kortdurende contracten hebben dan mensen met een (meer dan) gemiddeld IQ. Het onderzoek van Lysaght et al. (2012) laat zien dat mensen met een verstandelijke beperking vaak werkzaam zijn in banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, dat ze minder verdienen en minder uren per week werken dan mensen zonder deze beperking. Botuck et al. (1998) melden dat de mensen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt werkzaam zijn vaker te maken hebben met baanverlies en baanwisselingen, of zij nu een verstandelijke beperking hebben of niet. Nu we weten dat de arbeidsparticipatie van mensen met een LVB achterblijft bij die van degenen zonder deze beperking is het van belang te achterhalen waardoor hun arbeidsdeelname stokt.

3.2 Tegen welke problemen lopen mensen met een LVB op de arbeidsmarkt aan?

Omdat niet van iedereen die een LVB heeft bekend is dat hij of zij die beperking heeft, is een goed overzicht van de problemen waartegen mensen met een LVB op de arbeidsmarkt aan lopen niet zonder meer te geven. Dat komt doordat de informatie die we hebben over de problemen die mensen met een LVB op de arbeidsmarkt hebben betrekking heeft op de groep waarvan bekend is dat zij een LVB hebben.

De studies uit de vorige paragraaf, die in kaart hebben gebracht hoeveel mensen met een LVB werken, melden over het algemeen niet hoe het komt dat de arbeidsparticipatie van deze groep achterblijft bij die van degenen zonder deze beperking. Om daar toch een indruk van te krijgen, hebben we aanvullende literatuur gezocht. Dit betreft vaak studies waarin een specifieke groep centraal staat, zoals jongeren (bijvoorbeeld Holwerda et al. 2013; Bakker et al. 2014; Van der Loos et al. 2014) of mensen met een (L)VB die in beeld zijn bij hulpverlenende instanties omdat zij (financiële) ondersteuning hebben aangevraagd (zoals Lammerts en Stavenuiter 2010; Woittiez et al. 2014). We hebben voor deze paragraaf ook gebruikgemaakt van de inzichten die zijn opgedaan met de ervaringsonderzoeken voor de evaluatie van de Participatiewet (zoals Schenderling et al. 2019). Deze wet is in 2015 van kracht geworden en heeft als doel zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Met een arbeidsbeperking wordt bedoeld dat mensen een ziekte of handicap hebben waardoor zij alleen met hulp kunnen werken. Dat is dus breder dan alleen mensen met een LVB. Hoewel de onderzoeken over de ervaringen met de Participatiewet zich niet specifiek op hen richten, kunnen deze onderzoeken wel inzicht bieden in de problemen waar mensen met een LVB op de arbeidsmarkt tegenaan kunnen lopen.

3.2.1 Werken aan de onderkant van de arbeidsmarkt

De banen waarop mensen met een LVB zijn aangewezen, zijn veelal eenvoudige banen en bevinden zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De mensen die daar werken, hebben het steeds moeilijker (De Graaf-Zijl et al. 2015). Veel van de routinematige of eenvoudige

taken zijn geautomatiseerd, worden vervuld door arbeidsmigranten uit Oost-Europa of zijn naar het buitenland verplaatst (Woittiez et al. 2014; De Graaf-Zijl et al. 2015). Het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt 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). Daar komt nog bij dat het vaker dan gemiddeld in sectoren wordt verricht waar sterk op prijs (en dus ook op loonkosten en een zo efficiënt mogelijke inzet van arbeid) wordt geconcurreerd (De Graaf-Zijl et al. 2015).

Ervaringen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB: Rob

Rob [40 jaar] heeft veel verschillende baantjes gehad. Zo heeft hij in de horeca gewerkt. In de keuken, op zwarte basis. Ook heeft hij bij een pannenkoekenhuis gewerkt, een supermarkt en als uitsmijter. Die baantjes kreeg hij via zijn zorgaanbieder. Een jobcoach hielp hem daarbij. Met één jobcoach heeft hij een vervelende ervaring gehad. "Ik mocht hem niet. Ik moet zo iemand ook vertrouwen. Maar hij gaat achter mijn rug om met mijn leidinggevende praten, dat moet je niet doen. Dan gaat hij ook dingen vertellen over mijn verleden. Dat mogen ze best weten, maar niet via hem." Nu werkt Rob sinds drie weken bij een bakkerij. Maar dat vindt hij niet zo leuk. "Het is gewoon niet wat ik wil. Het is tijdelijk tot ik in Leiden ben." Rob heeft al een baan gevonden voor als hij verhuist naar Leiden. Dat is een vaste baan. Daar moet hij dozen inpakken. In de horeca werken wil hij niet meer. "Dat zijn onregelmatige tijden en ik wil in het weekend gewoon vrij zijn. Dat is gewoon mijn weekend en daar komt niemand meer aan. Die is voor mijn vriendin en vrienden."

Bron: Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, p. 52).

Als het niet goed lukt op de arbeidsmarkt en er hulp nodig is, ligt daarvoor een eerste verantwoordelijkheid bij het UWV of de gemeente. Zij verstrekken uitkeringen waarmee degenen die (tijdelijk) niet kunnen werken inkomensondersteuning krijgen. Daarnaast helpen ze, als dat mogelijk is, mensen aan een (nieuwe) baan. Het UWV verstrekt uitkeringen in het kader van de Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015)[34]. Sinds de

34 Wajong-uitkeringen zijn bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door een ziekte of beperking arbeidsongeschikt zijn geworden. Sinds de invoering van de wetgeving zijn er verschillende grote veranderingen doorgevoerd (UWV 2014b). In 2010 kwam een sterke nadruk te liggen op bevordering van arbeidsparticipatie. Daardoor werd er een onderscheid gemaakt in oude Wajong (oWajong; degenen die voor 2010 uitkering aan hebben gevraagd) en nieuwe Wajong (nWajong; degenen die vanaf 2010 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd). Sinds 2015 kunnen alleen de mensen die op jonge leeftijd door hun ziekte of beperking volledig en blijvend arbeidsongeschikt zijn geworden nog aanspraak maken op een Wajong-uitkering. Mensen die al een Wajong-uitkering hadden vóór 2015 blijven hun rechten behouden (UWV 2014b). Om mensen met een Wajong-uitkering die kunnen werken daarbij te helpen ondersteunt het UWV hen met bijvoorbeeld een jobcoach (UWV 2020). De meeste Wajong-uitkeringsgerechtigden die kunnen werken, zijn niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Via loondispensatie vult het UWV hun inkomsten uit arbeid aan (UWV 2020).

invoering van de Participatiewet[35] in 2015 hebben gemeenten de verantwoordelijkheid gekregen om zo veel mogelijk mensen aan het werk te helpen (zie kader 3.1). Tegelijkertijd werden met de invoering van de Participatiewet de verantwoordelijkheden van de gemeenten uitgebreid op gebied van jeugdhulp (Jeugdwet) en zorg en ondersteuning (Wet maatschappelijke ondersteuning 2015): tezamen het sociaal domein. De voorzieningen in dit domein zijn bedoeld voor mensen die onvoldoende zelfredzaam zijn en een ontoereikend netwerk hebben.

Kader 3.1 Participatiewet

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van deze wet is om zo veel mogelijk mensen – ook degenen met weinig arbeidsvermogen – aan het werk te helpen, bij voorkeur bij een gewone werkgever. Daarom wordt er voor alle mensen die onder de Participatiewet vallen, gekeken naar wat iemand wél kan, hoe die kwaliteiten op een werkplek benut kunnen worden en hoe iemand gestimuleerd kan worden om aan de slag te gaan. De uitvoering van de wet is in handen van gemeenten. Zij hebben de beschikking over verschillende middelen om mensen aan het werk te helpen. Voor een deel zijn dat bestaande instrumenten, zoals een proefplaatsing, jobcoaching en aanpassingen aan de werkplek. In de Participatiewet zijn ook twee nieuwe instrumenten opgenomen: loonkostensubsidie en beschut werk. Loonkostensubsidie is een subsidie die werkgevers kunnen ontvangen als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun beperking niet bij een gewone werkgever aan de slag kunnen. Lukt het niet om mensen aan de slag te helpen, dan komen deze mensen, onder voorwaarden, in aanmerking voor inkomensondersteuning.

In 2013 spraken het toenmalige kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties in een sociaal akkoord af dat er extra banen gecreëerd moesten worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om banen voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Tot 2026 moeten werkgevers in het bedrijfsleven in totaal 100.000 extra banen hebben gecreëerd. De overheid heeft toegezegd voor die tijd 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Deze overeenkomst is vastgelegd in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) die op 1 april 2015 inging. Wanneer blijkt dat het aantal te creëren banen achterblijft bij de gemaakte afspraken, kan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besluiten tot een wettelijk quotum. Werkgevers worden dan gedwongen banen beschikbaar te stellen aan mensen met een arbeidsbeperking.

Tot 2015 had ongeveer een derde van de mensen met een Wajong-uitkering een LVB (UWV 2011; Financiën 2019a).

35 Hieronder vallen ook de mensen die voor 2015 een Wajong-uitkering gekregen zouden hebben omdat zij door een ziekte of beperking op jonge leeftijd gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden; zie ook de vorige voetnoot.

De mensen die in aanmerking komen voor de functies die met de banenafspraak worden gerealiseerd, zijn opgenomen in het zogenoemde doelgroepregister. Dit landelijke register is in 2015 opgezet. Vanaf de invoering van de Participatiewet zijn onder andere alle jonggehandicapten met arbeidsvermogen automatisch in het register opgenomen.[36] Dat geldt ook voor de mensen die op 31 december 2014 op de Wsw-wachtlijst stonden.[37] Verder staan ook schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) in het doelgroepregister.[38] Het is voor werkgevers financieel aantrekkelijker om iemand uit het doelgroepregister in dienst te nemen of te houden dan om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet in dat register zit het perspectief op (behoud van) een baan te bieden. In het doelgroepregister wordt niet bijgehouden welk type arbeidsbeperking mensen hebben. Er wordt dus niet geregistreerd of mensen een LVB hebben.

Bron: Van Echtelt et al. (2019)

3.2.2 Werkgevers, maatschappelijke organisaties en de overheid hebben een 'blinde vlek'

Omdat de beperking van mensen met een LVB niet altijd direct zichtbaar is, is een van de grote problemen waar zij mee geconfronteerd worden als ze (willen) werken dat bedrijven onvoldoende beseffen dat een deel van de bevolking moeite heeft met het begrijpen van informatie en het uitvoeren van taken in het dagelijks leven – zaken die de meeste mensen redelijk makkelijk afgaan. Door deze 'blinde vlek' wordt vaak te weinig rekening gehouden met de beperktere capaciteiten en vaardigheden van mensen met een LVB (Financiën 2019a). Die blinde vlek hebben overigens niet alleen bedrijven. Ook maatschappelijke organisaties en de overheid veronderstellen vaak dat hun cliënten of burgers een aantal basisvaardigheden hebben, maar mensen met een LVB beschikken daar niet altijd over (Financiën 2019a).[39] Vanwege hun beperktere capaciteiten en vaardigheden maken mensen

36 De zogenoemde 'afgewezen Wajongers' staan ook in het doelgroepregister. Dat zijn de mensen die in het kader van de Wajong 2015 een uitkering hebben aangevraagd en die niet hebben gekregen omdat ze op het moment van beoordeling weliswaar geen arbeidsvermogen hadden, maar niet vastgesteld was dat dat blijvend is.

37 Met de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) worden mensen die onder normale omstandigheden niet kunnen werken in staat gesteld onder aangepaste omstandigheden toch mee te kunnen doen. Tot 2015 kwamen degenen die in aanmerking komen om via de Wsw te werken in eerste instantie op een wachtlijst. Mensen die voor de invoering van de Participatiewet (nog) geen Wsw-dienstverband hadden kunnen dat na de invoering ook niet meer krijgen. De mensen die in 2014 op de wachtlijst stonden worden geacht om met begeleiding aan de slag te gaan bij een reguliere werkgever. De Wsw-wachtenden vallen vanaf 1 januari 2015 onder verantwoordelijkheid van de gemeente of het UWV.

38 Andere groepen die in het doelgroepregister zijn opgenomen zijn de mensen met een indicatie banenafspraak en degenen die de 'Praktijkroute' hebben gevolgd (UWV 2020). In het eerste geval gaat het om mensen die een 'beoordeling arbeidsvermogen' bij het UWV hebben aangevraagd en waarbij het UWV heeft vastgesteld dat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (UWV 2020). Bij de Praktijkroute, die mogelijk is vanaf 2017, wordt bij mensen die werken via een gevalideerde loonwaardemeting vastgesteld of ze een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon. Als dat zo is, kunnen ze in het doelgroepregister worden ondergebracht.

met een LVB veel 'fouten'. Daarvoor kunnen ze hard worden gestraft – denk aan slechte beoordelingen, niet verlengen van een arbeidscontract, ontslag, boetes of sancties. Dat is omdat ervan uit wordt gegaan dat de 'fouten' voortkomen uit 'niet willen' in plaats van 'niet kunnen' (Financiën 2019a).

Aangezien de beperking van mensen met een LVB niet altijd direct zichtbaar is en mensen met een LVB zelf ook niet altijd weten dat zij deze beperking hebben, is het voor de buitenwereld lastig te herkennen dat iemand een LVB heeft. Herkenning begint bij de bewustwording dat er een groep is die moeite heeft om aan te geven wat de problemen precies zijn en om alle gegeven informatie te begrijpen. Hoewel er nog verbetering in dienstverlening mogelijk is – zoals ook al bleek uit (de citaten in) de inleiding van dit hoofdstuk – lijken gemeenten wel steeds beter te beseffen dat zij oog voor deze groep moeten hebben (De Haan et al. 2018). Toch geven ook zij zelf aan dat (nog) niet alle gemeenteambtenaren en professionals binnen de gemeente de expertise hebben om mensen met een LVB te herkennen (De Haan et al. 2018). Daardoor komt het voor dat mensen met een LVB aan het gemeentelijk loket of door klantmanagers als 'lastig' of 'onwelwillend' worden ervaren. Wat ook niet helpt, aldus een gemeenteambtenaar: '[M]ensen [zijn] zich er vaak zelf niet van bewust dat ze een LVB hebben. Je ziet dat er vaak sprake is van overschatting van het eigen kunnen: ze denken het allemaal zelf te kunnen. Dat maakt het ook vaak lastig om hulp in te zetten, omdat ze het zelf niet inzien. En ze kunnen het vaak goed verbloemen en bedekken, willen het niet uiten' (De Haan et al. 2018, p. 8).

Wat het voor sommige gemeenten verder lastig maakt is dat het herkennen van mensen met een LVB nog niet wil zeggen dat er apart beleid voor mensen met een LVB is. 'Mensen met een LVB zijn in beeld. Maar het ligt eraan hoe je het ziet. We herkennen niet de doelgroep LVB, omdat het karakter van de Wmo aangeeft dat je integraal moet kijken naar complexe gezinnen. Als het volwassenen betreft kun je ondersteuning inzetten vanuit de Wmo. Daar kunnen mensen met een LVB onder zijn. De doelgroepenbenadering staat in onze ogen haaks op de Wmo-gedachte. Dat wil niet zeggen dat wij het niet signaleren als er sprake is van een LVB' (De Haan et al. 2018, p. 7).

39 Een bevinding die wordt onderschreven door het Interdepartementale Beleidsonderzoek naar jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt (Financiën 2019b). Ook daarin wordt gemeld dat het beleid de zelfredzaamheid van (een deel van) de jongeren met een (risico op een) afstand tot de arbeidsmarkt overschat. Volgens de auteurs van het Interdepartementale Beleidsonderzoek kan dat beleid voor jongeren met een beperkte zelfredzaamheid zo uitpakken dat het voor hen langer duurt dan nodig om economisch zelfstandig te worden of dat dit helemaal niet gebeurt en de jongere duurzaam economisch niet-zelfstandig blijft. Het is overigens niet zo dat alle jongeren met een LVB een afstand tot de arbeidsmarkt hebben of omgekeerd dat alle jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt een LVB hebben. De groep jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt is divers. Het zijn zowel jongeren met als zonder een gedeeltelijke arbeidsbeperking, zowel hoger- als lageropgeleiden, gedeeltelijk, tijdelijk en niet-werkenden en jongeren met en zonder kind of met en zonder multiproblematiek (Financiën 2019b).

Een probleem is wel dat mensen niet onnodig 'een etiket opgeplakt' moeten krijgen of gestigmatiseerd worden door het 'label' LVB. Ook daar lijken gemeenten zich bewust van te zijn (Haan et al. 2018). Inzicht in wie een LVB heeft, geeft gemeenten de mogelijkheid de juiste hulp te bieden, waardoor voorkomen kan worden dat problemen uit de hand lopen. Dat risico is er, want door geldgebrek, frustraties en/of stress kunnen sociale redzaamheidsproblemen escaleren. Als het niet is gelukt problemen vroegtijdig te signaleren dan veronderstelt het beleid (dat oplossingen voor de problemen moet bieden) nog vaak een zekere mate van zelfredzaamheid van de hulpbehoevenden (al dan niet met hulp van hun netwerk) (Financiën 2019a). Dat maakt dat de voorzieningen in het sociaal domein minder toegankelijk zijn voor mensen met een LVB dan voor mensen zonder een LVB (Reulings 2018; Toegang Sociaal Domein 2020).

Juist voor mensen met een LVB is laagdrempelige toegang tot het sociaal domein van groot belang. Voor hen is het stellen van de juiste hulpvraag soms lastig. Als er snel persoonlijk contact met de gemeente te krijgen is, dus niet via online formulieren en dergelijke, verloopt de toegang voor mensen met een LVB vrij goed. Dat het daarna toch nog misgaat, komt door allerlei andere belemmeringen, zoals de inrichting van de dienstverlening; het klantencontactcentrum bijvoorbeeld. Door tijdgebrek of onvoldoende kennis van de medewerkers bij dit centrum krijgen mensen met een LVB niet de hulp die zij nodig hebben, terwijl de gemeente wel hulp had kunnen bieden (Reulings 2018).

Ook een studie die in kaart heeft gebracht wat mensen met een LVB nodig hebben om te voorkomen dat schulden (de toeleiding naar) werk in de weg staan, laat zien dat de toegankelijkheid van voorzieningen verbeterd kan worden (Jungmann et al. 2018). Het wrange is dat de mensen met een LVB gebruikmaken van verschillende publieke voorzieningen, omdat ze vaak meerdere problemen hebben. Daardoor worden juist zij geconfronteerd met veel regelwerk (Financiën 2019a). Het huidige overheidsbeleid en de publieke voorzieningen zijn voor een groot deel van de burgers dan ook te complex, zoals zowel de WRR als de Nationale Ombudsman constateren (WRR 2017; Nationale Ombudsman 2019).

3.2.3 Werkgevers zien mensen met een LVB vaak niet als geschikte kandidaat

Een ander probleem waar mensen met een LVB op de arbeidsmarkt tegenaan lopen is dat werkgevers hen vaak over het hoofd zien als geschikte kandidaat. Uit (internationale) studies onder werkgevers blijkt dat werkgevers verwachten dat het aannemen van mensen met een verstandelijke beperking (net als van mensen met psychische problemen) ingewikkelder is dan het in dienst nemen van mensen met lichamelijke beperkingen (zie onder andere Gouvier et al. 2003; Chi en Qu 2005; Kocman et al. 2018; Schenderling et al. 2019). Van de Nederlandse werkgevers is ruim de helft bereid mensen met een lichamelijke beperking een baan aan te bieden (Schenderling et al. 2019). De bereidheid mensen met psychische of verstandelijke beperkingen aan te nemen is veel minder groot; minder dan een kwart van de werkgevers wil hun een kans geven.

Werkgevers nemen mensen in dienst waarvan zij verwachten dat ze een meerwaarde hebben voor de organisatie (Thurow 1975). Het is moeilijk om vooraf te bepalen wat de feitelijke meerwaarde van een sollicitant is; op basis van het cv beschikken werkgevers immers niet over deze informatie. Of iemand een geschikte kandidaat is, schatten werkgevers daarom in aan de hand van gemakkelijk waarneembare kenmerken die verbandhouden met iemands mogelijkheden en productiviteit, zoals opleiding, leeftijd, maar ook iemands gezondheid. Van mensen met een LVB hebben werkgevers over het algemeen een negatief beeld, omdat hun verwachtingen over de inzetbaarheid van deze groep werknemers laag is (zie ook Unger 2002; Gouvier et al. 2003; Luecking 2011). Volgens Unger (2002) is dat onder andere omdat er zorgen zijn over de sociale vaardigheden van mensen met een verstandelijke beperking en of zij in staat zijn om in een team te werken. Vanwege het negatievere beeld van werkgevers is de kans op een aanstelling voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking kleiner.

Het beeld dat werkgevers hebben van mensen met een beperking is een van de bepalende factoren[40] voor de bereidheid hen in dienst te nemen (zie onder meer Hernandez et al. 2008; De Vos en Andriessen 2010).[41] Hoe belangrijk de indruk van werkgevers is, laten ook de onderzoeken van Blessing en Jamieson (1999), Chi en Qu (2005) en Morgan en Alexander (2005) zien.[42] Daaruit blijkt dat werkgevers die eerdere ervaringen hebben gehad met werknemers met een verstandelijke beperking 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 alsook doordat zij in hun directe omgeving te maken hebben met mensen met een verstandelijke beperking (Olson et al. 2001; vergelijk o.a. Siegert en Cuelenaere 2009; Smit 2009; Wissink et al. 2009; Van Horssen et al. 2010). Zo is de samenwerking tussen de zakelijke dienstverlener Crawford and Company[43] en hulpverlener Pameijer van de grond gekomen, omdat

40 Volgens De Vos en Andriessen (2010) wordt de bereidheid van werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen daarnaast beïnvloed door de mate waarin de leidinggevende in staat is risico's te overzien en reduceren. Een leidinggevende die meent dat hij/zij de risico's kan beperken, is eerder bereid iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

41 In hun onderzoek naar inclusief werkgeverschap zetten Hazelzet et al. (2017) uiteen dat de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen wordt beïnvloed door de houding van werkgevers, sociale normen en 'eigen-effectiviteit'. Dat laatste houdt in dat werkgevers een inschatting maken van hun mogelijkheden om intenties in gedrag om te zetten.

42 Onderzoek onder Nederlandse werkgevers van Siegert en Cuelenaere (2009) maakt dat ook duidelijk. In dit onderzoek is echter niet in kaart gebracht wat de kans is dat mensen met een verstandelijke beperking worden aangenomen. De groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt die Siegert en Cuelenaere (2009) in hun onderzoek betrokken, zijn (1) werkzoekenden van 45 jaar of ouder, (2) langdurig werkloze werkzoekenden, (3) werkzoekenden met een fysieke beperking en (4) werkzoekenden die beperkt beschikbaar zijn qua tijd en uren.

43 Dit is een wereldwijd opererende dienstverlener die zich richt op het bieden van oplossingen op het gebied van schademanagement.

beide organisaties in hetzelfde bedrijfspand zijn gevestigd. Dat heeft ervoor gezorgd dat bij de dienstverlener nu ook mensen met een LVB werkzaam zijn.[44,45]

Dat bekendheid helpt de bereidheid van werkgevers te vergroten om mensen met gezondheidsproblemen als sollicitanten te overwegen, volgt eveneens uit het onderzoek naar ervaringen van werkgevers met de Participatiewet (Schenderling et al. 2019). In 2015 werden maatregelen ingevoerd die de baankansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moesten verbeteren (zie ook kader 3.2). Schenderling et al. (2019) tonen aan dat sinds de invoering van die maatregelen werkgevers vaker overwegen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. In 2015 gaven bijna drie op de tien werkgevers aan dat de maatregelen hen aan het denken hadden gezet om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. In 2019 was dat aandeel opgelopen tot bijna de helft van de ondervraagde werkgevers.

Ervaringen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB: Anne

Anne [52 jaar] heeft op meerdere basisscholen gezeten. Eerst op gewone scholen. Haar derde school was een speciaal-onderwijs-school. Toen heette dat nog een LOM-school. "Toen had ik moeite met leren en rekenen. Maar ze zijn daar niet verder op ingegaan." Toen is niet vastgesteld dat Anne een licht verstandelijke beperking heeft. Dat is pas een aantal jaar geleden vastgesteld. Maar Anne wist het al heel lang. Na de bassischool heeft ze de korte mbo gedaan. Haar richting was verzorging. "Maar daar doe ik niks meer mee." Ze heeft nog een tijdje op een crèche gewerkt, maar daar is ze op een gegeven moment mee gestopt. Ze is toen namelijk de opleiding tot fietsenmaker gaan doen. [...] Anne vindt het heel leuk om fietsen te maken. [...]. Maar weinig vrouwen doen dat. "Ik ben de derde vrouwelijke fietsenmaker van Nederland!" Tijdens die opleiding moest ze ook stage lopen bij een fietsenmaker. Maar de werkdruk lag daar veel te hoog voor haar. "Ik moest 25 fietsen maken op één dag." Nu maakt ze af en toe fietsen voor vrienden en familie. Ze werkt nu als ervaringsdeskundige. Dat is weer heel anders dan fietsenmaker zijn. Maar ze vindt het erg leuk. Ze doet daar van alles: ze beantwoordt mailtjes, neemt telefoontjes op, gaat naar bijeenkomsten in Den Haag. Ze ziet haar collega's als familie. "Want een eigen familie heb ik niet."

Bron: Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, pp. 54-55).

De bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen betekent nog niet dat werkgevers hen ook daadwerkelijk aannemen (De Vos en Andriessen 2010; Hazelzet et

44 Beeldmateriaal over de ervaringen van Crawford is hier te vinden: Samenwerking Crawford & Company en Pameijer MVO. Ook van andere organisatie met goede ervaringen is beeldmateriaal te vinden, zie bijvoorbeeld een plaatwerkerij en spuiterij in de Rotterdamse haven, een zeefdrukkerij, een supermarkt en een theater.

45 Andriessen et al. (2019) laten zien dat dat ook geldt voor het in dienst nemen van mensen met een bijstandsuitkering. De aanwezigheid van een sociale werkvoorziening in hetzelfde gebouw of een toevallige ontmoeting met een directeur van een zorginstelling kunnen leiden tot inclusief/sociaal ondernemerschap en het creëren van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

al. 2017). Uit het onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet blijkt dat van de werkgevers met plannen om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen slechts ongeveer een kwart deze plannen uitvoert (Schenderling et al. 2019).[46] Bij bijna een derde van de organisaties in Nederland werken mensen met een arbeidsbeperking. Dat zijn niet meer werkgevers dan voor de invoering van de Participatiewet (Adelmeijer et al. 2015; Schenderling et al. 2019). Zij hebben vooral mensen met een lichamelijke beperking in dienst.

3.2.4 Werkgevers denken dat zij geen geschikte functies hebben voor mensen met een LVB

De bereidheid om mensen met een LVB in dienst te nemen, is een voorwaarde voor hun kansen op de arbeidsmarkt, maar het is niet voldoende om hen aan een baan te helpen. Voor het stuklopen van de plannen van werkgevers om mensen met een LVB in het arbeidsproces op te nemen, zijn verschillende oorzaken te geven. In hun studie naar inclusief werkgeverschap zetten Hazelzet et al. (2017) uiteen dat de bereidheid van werkgevers niet wordt omgezet in het daadwerkelijk aannemen van mensen met een arbeidsbeperking omdat werkgevers onder andere niet beschikken over de juiste vaardigheden.[47] Daartoe rekenen Hazelzet et al. (2017) dat werkgevers een inclusief HR-beleid hebben, weten hoe zij mensen met een arbeidsbeperking moeten werven, kunnen samenwerken met externe partijen en adequate begeleiding op de werkvloer bieden. In dit rapport hebben wij deze vaardigheden onderverdeeld in (1) kennis en kunde die nodig is om geschikt werk voor mensen met een LVB te creëren (deze punten bespreken we in deze sub-paragraaf) en (2) kennis en kunde die nodig is om een goede match tot stand te brengen (dit punt komt in de volgende sub-paragraaf aan de orde).

Een van de oorzaken waarom werkgevers mensen met een LVB uiteindelijk niet in het arbeidsproces opnemen is omdat er geen werk is dat zij zouden kunnen verrichten (cf. Schenderling et al. 2019). Binnen een organisatie moeten er (eenvoudige) werkzaamheden zijn die mensen met een verstandelijke beperking uit kunnen voeren. Dat wordt steeds lastiger. De aard en omstandigheden waaronder de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, zijn veranderd (Woittiez et al. 2014). Zo wordt steeds vaker gebruikge-

46 Ook uit recent eigen onderzoek volgt dat werkgevers wel een verantwoordelijkheid voelen om iemand met een arbeidsbeperking een kans op de arbeidsmarkt te bieden (Van Echtelt 2019). Ongeveer zeven op de tien werkgevers geven aan deze verantwoordelijkheid te voelen. Daarnaar handelen doen veel minder werkgevers. Ongeveer twee op de tien hebben ook echt iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Ook onderzoek van TNO naar inclusief werkgeverschap laat zien dat in 2014 en 2016 ongeveer twee op de tien werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (Hazelzet et al. 2017).

47 Ook omgevingsfactoren beïnvloeden of de bereidheid wordt omgezet in het daadwerkelijk aannemen van mensen met een arbeidsbeperking (Hazelzet et al. 2017). Tot die omgevingsfactoren behoren externe omstandigheden, zoals ontwikkelingen in de economie of de markt waarin de werkgevers opereren, maar ook interne omstandigheden, bijvoorbeeld de aard en het niveau van het werk of ontwikkelingen in de werkprocessen.

maakt van moderne technieken, wordt het werk vaker zelfstandig uitgevoerd en is het werktempo verhoogd. Het schoonmaken van een kantoorpand, bijvoorbeeld, is te rekenen tot eenvoudige werkzaamheden. Doordat dit werk vaak is uitbesteed aan een commercieel bedrijf is het tempo waarin de werkzaamheden uitgevoerd moeten worden omhooggegaan en moet het vaak alleen (in plaats van in een groep) worden gedaan. Daardoor is dit soort werk niet meer geschikt voor iemand met een LVB (Woittiez et al. 2014).

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.[48] Zittende werknemers nemen de complexere taken dan op zich. Andere methoden om hetzelfde op een vergelijkbare manier als IHW te bereiken, zijn functiecreatie en teamcrafting (Andriessen et al. 2020). Een functie is ook geschikt te maken voor iemand met een (arbeids)beperking via jobcarving.[49] In dat geval worden specifiek voor diegene de ongeschikte taken uit een bestaande functie gehaald. Deze 'ongeschikte' taken worden dan door andere medewerkers in de organisatie overgenomen. Door aanpassingen in het werk aan te brengen zijn banen eveneens geschikt te maken voor mensen met een beperking. Dat kan gaan om aanpassingen in werkinhoud, werkbelasting, verantwoordelijkheden, werkplek, werkomgeving, toegankelijkheid, werk-

48 Ervaringen met de IHW-methode zijn opgedaan in het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis (Nijhuis et al. 2014). Daar zijn ongeveer honderd mensen met een Wajong-uitkering met behulp van de IHW-methode aan de slag gegaan. Volgens Nijhuis et al. (2014) is het inschakelen van mensen met een arbeidsbeperking kostenbesparend, ondanks de noodzaak tot meer begeleiding van deze groep werknemers.

49 Jobcarving lijkt erg op jobcrafting, maar is niet hetzelfde (Andriessen et al. 2020). Bij jobcrafting wordt de baan van een medewerker die al in dienst is bij de organisatie aangepast aan diens wensen en ideeën. Dat kan een medewerker met een (arbeids)beperking zijn, maar dat hoeft niet.

en rusttijden of begeleiding. Verder kunnen geschikte banen worden gecreëerd via technologie of ICT-toepassingen.[50] Door gebruik te maken van dergelijke methoden kan het werk worden aangepast aan de mogelijkheden van degenen met een (arbeids)beperking en wordt duurzame plaatsing bevorderd.[51] Hoewel er verschillende methoden bestaan, wordt nog maar op beperkte schaal passend werk georganiseerd (Andriessen et al. 2020).

Uit het onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet blijkt dat zij bij voorkeur mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen waarvoor zo min mogelijk aanpassingen aan bestaande functies nodig zijn (Schenderling et al. 2019). Voor het merendeel van de geïnterviewde werkgevers is het creëren van voor de organisatie totaal nieuwe functies, die nog niet eerder werden uitgevoerd, niet haalbaar. De reden daarvoor is vooral dat werkgevers niet inzien wat de toegevoegde waarde van deze functies is. Bovendien is de verwachting dat deze functies weer verdwijnen bij een reorganisatie; het zijn met andere woorden geen duurzame banen (Schenderling et al. 2019). Of werkgevers bereid zijn aanpassingen te maken lijkt samen te hangen met hun verwachtingen over de inzetbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking.

Ervaringen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB: Vincent

In zijn leven heeft Vincent [30 jaar] te maken gehad met veel wisselingen: verschillende scholen, woningen en banen. Elke keer vindt Vincent het toch wel erg spannend als hij weer iets nieuws gaat doen. Maar hij doet het wel! Met hulp van zijn ouders. […] Vincent is begonnen op een normale basisschool. Op zijn zesde is hij naar speciaal onderwijs gegaan. […] Uiteindelijk is Vincent naar praktijkonderwijs gegaan. De school hielp bij het vinden van de stages. Zijn laatste stage was bij een gemeente. Daar mocht hij na zijn stage blijven werken. Hij werkte daar als bode. "Daar deed ik van alles. Post rondbrengen, vergaderzalen klaarzetten, dat was harstikke leuk. Totdat die nieuwe vrouw kwam, die heeft mij beoordeeld op mijn autisme." Zijn moeder licht toe dat Vincent na verloop van tijd een nieuwe manager kreeg. Zij beoordeelde Vincent langs de meetlat van een "normale" werknemer. Daardoor presteerde Vincent in de ogen van zijn manager niet goed genoeg. "[…] Zijn collega's hebben nog wel voor hem gevochten, omdat ze erg tevreden over hem waren." […] Het was voor Vincent moeilijk om steeds banen te vinden. Ze hebben veel jobcoaches versleten, vertelt zijn moeder. Vincent en zijn ouders moesten overal zelf achteraan zitten. […] Op een gegeven moment wist Vincent dat hij graag wat wilde doen met planten. Hij heeft toen veel tuincentra benaderd, samen met zijn jobcoach.

50 De Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) en de Coalitie voor Technologie en Inclusie zetten nieuwe technologie in om mensen met een beperking aan het werk te helpen en te houden om zo tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen (Andriessen et al. 2020).

51 Een laatste manier om banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is via 'inclusief ontwerp'. Met deze methode worden al bij de start van de onderneming – of bij bedrijfsuitbreiding met bijvoorbeeld een nieuwe afdeling – functies gecreëerd. Sociale ondernemingen maken vaak gebruik van deze methode.

Maar hij werd steeds afgewezen. […] Uiteindelijk is het bij Vincent gelukt omdat de manager van zijn huidige baan een zoon met autisme heeft. Na vier jaar heeft Vincent een vast contract gekregen.

Bron: Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, pp. 37-40).

Werkgevers die bereid zijn mensen met een LVB in dienst te nemen, doen dat vaak uit persoonlijke of sociale overwegingen, zoals we in de vorige sub-paragraaf hebben besproken. Als het gaat om het creëren van geschikt werk voor mensen met een (arbeids)beperking spelen bedrijfseconomische overwegingen ook altijd een rol (Andriessen et al. 2020). Tegenover de kosten en de energie die werkgevers steken in baancreatie moeten de financiële en/of niet-financiële baten van de gecreëerde banen opwegen. Een van de redenen waarom de plannen van werkgevers om mensen met een LVB in het arbeidsproces op te nemen stuklopen, zijn dan ook de verwachte kosten en risico's (cf. Schenderling et al. 2019). Als de werkgevers niet gecompenseerd worden voor de financiële gevolgen, zoals gederfde productie of extra begeleiding, weerhoudt dat hen ervan mensen met een arbeidsbeperking daadwerkelijk in dienst te nemen of te houden.[52] Binnen de Participatiewet bestaan verschillende financiële vergoedingen. Met een loonkostensubsidie ontvangen werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt die het wettelijk minimumloon niet kan verdienen, omdat hij/zij daar niet productief genoeg voor is.[53] De no-riskpolis biedt werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten als een werknemer met een arbeidsbeperking door ziekte uitvalt. Ook het loonkostenvoordeel (wat de mobiliteitsbonus vervangt) is bedoeld om het voor werkgevers financieel aantrekkelijk(er) te maken mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en in dienst te houden. In hun uiteindelijke beslissing om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen speelt het bestaan van de no-riskpolis het vaakst een rol. Dat geldt voor iets meer dan de helft van de werkgevers. Het lijkt erop dat vooral de beschikbaarheid van deze polis van belang is. Werkgevers hopen namelijk dat zij geen gebruik van de no-riskpolis hoeven te maken.[54] De niet-financiële ondersteuning die de overheid biedt, zoals hulp bij aanpassing van de werkplek of het regelen van een externe of interne job-

52 Een tegemoetkoming voor de extra kosten zorgt er overigens niet voor dat werkgevers overwegen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen (Schenderling et al. 2019). Daar spelen andere motieven een rol in, zie daarvoor de vorige sub-paragraaf.

53 Loonkostensubsidie is niet het enige instrument waarmee de overheid de kosten van verminderde productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking voor haar rekening neemt. Ook met loondispensatie doet zij dat. Deze regeling is er alleen voor mensen met een Wajong-uitkering. De voornaamste verschillen tussen loonkostensubsidie en loondispensatie vanuit het perspectief van de werkgevers zijn dat bij loonkostensubsidie de werknemer één inkomstenbron heeft (bij loondispensatie zijn dat er twee) en dat bij loonkostensubsidie de werkgever het volledige loon betaalt waarbij hij gecompenseerd wordt voor dat deel dat de werknemer niet productief is.

54 Voor minder werkgevers, ongeveer drie op de tien, is het bestaan van loondispensatie en premiekorting van invloed op deze beslissing.

coach, speelt geen grote rol bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking (Van Echtelt et al. 2019).

Ook onderzoek van TNO laat zien dat organisaties die mensen met een (arbeids)beperking in dienst nemen niet zonder financiële steun van de overheid kunnen (Vooijs et al. 2019). Om mensen met een beperking te kunnen laten werken, moeten werkgevers grote investeringen doen, zoals aanpassingen van werkprocessen en werkplek, maar ook het inzetten van deskundige begeleiding door leidinggevenden, werkbegeleiders en jobcoaches. De financiële ondersteuning door de overheid beperkt zich veelal tot de beginperiode van de plaatsing. Een half jaar daarna worden loonkostensubsidies en begeleidingstijd van externe jobcoaches meestal naar een lager niveau bijgesteld (Vooijs et al. 2019). Vaak neemt de behoefte daaraan na een half jaar niet af. Extra begeleiding blijft nodig en dat is een belangrijke kostenpost (Van Echtelt et al. 2019; Vooijs et al. 2019).

Kortom, als werkgevers bereid zijn om mensen met een LVB in het arbeidsproces in te zetten dan nog wil dat niet zeggen dat deze werkgevers hen in dienst nemen. Bij veel werkgevers die de verantwoordelijkheid voelen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, blijft het bij een intentie, omdat het tijd en energie kost om geschikt werk voor iemand met een arbeidsbeperking te organiseren. Werkgevers die banen hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking geven weliswaar aan dat het kan, maar ook dat het extra energie kost en er uithoudingsvermogen nodig is voor de hindernissen die ze op hun pad tegenkomen (Andriessen et al. 2020). Niettemin zijn ze van mening dat alle inspanningen de moeite lonen, zowel op menselijk als bedrijfseconomisch vlak (Andriessen et al. 2020).

3.2.5 Er komt geen (blijvend) goede match tot stand

Als er een geschikte functie is, is de volgende stap in het laten slagen van de plannen om iemand met een LVB in dienst te nemen het vinden van een geschikte kandidaat. Ook hiervoor geldt dat werkgevers daarvoor over de juiste vaardigheden dienen te beschikken. Dat geldt in deze stap van het proces overigens niet alleen voor de werkgevers, maar ook voor de mensen met een LVB.

Naar een geschikte kandidaat gaan werkgevers zelf op zoek, via hun informele netwerk of via een vacature, of ze schakelen de hulp van overheidsinstanties of een uitzendbureau in (cf. Schenderling et al. 2019).[55] Behalve een kandidaat die de gecreëerde vacature kan vervullen, verwachten werkgevers van de overheidsinstanties dat zij deze kandidaat snel leveren, voorlichting bieden over de beperking van de kandidaat en inzichtelijk hebben welke kandidaten er allemaal zijn. Om de baankansen van mensen met een LVB te vergroten is het van belang dat overheidsinstanties weten hoe het reilt en zeilt in de organisaties die zij

55 Onder de overheidsinstanties vallen gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of het werkgeverservicepunt.

van dienst zijn (Van Horssen et al. 2010). Zodra zij daar kennis van hebben, zijn zij beter in staat geschikte kandidaten aan te leveren. Bovendien kunnen zij op deze manier niet alleen op het moment dat er vacatures zijn, maar ook proactief geschikte werknemers met een verstandelijke beperking aanbieden (cf. Wissink et al. 2009; De Vos en Andriessen 2010; Schenderling et al. 2019). De bereidheid van werkgevers om voor deze aangeboden kandidaten functies te creëren is groter als de overheidsinstanties en werkgevers een relatie hebben opgebouwd (Schenderling et al. 2019). Om geschikte kandidaten te kunnen leveren is het belangrijk dat overheidsinstanties weten wat de mogelijkheden en beperkingen zijn van de beschikbare gegadigden. Niet iedereen met een LVB is geschikt voor de gecreëerde functies. Daarom moeten de instanties die bij werkgevers kandidaten aanleveren naast een helder beeld van het reilen en zeilen in een organisatie goed zicht hebben op de mogelijkheden en wensen van een kandidaat met een LVB. Dat verhoogt de kans van slagen op het vinden en behouden van een baan.

Volgens werkgevers speelt, naast hun eigen bereidheid en enthousiasme, de motivatie van de kandidaat een doorslaggevende rol in het tot stand komen van een goede match (cf. Schenderling et al. 2019). Ook uit onderzoek van Timmons et al. (2011) blijkt dat de motivatie om te willen werken een belangrijke rol speelt bij de arbeidsparticipatie van degenen met een verstandelijke beperking. Familie, en dan vooral ouders en broers en zussen, dragen bij aan die motivatie. Als zij hun zoon of dochter of broer of zus meegeven dat zij ervan uitgaan dat hij/zij gaat werken als hij/zij volwassen is, dan vinden mensen met een verstandelijke beperking het vanzelfsprekender om te werken dan wanneer hun familie die verwachting niet heeft. Motivatie bepaalt ook of mensen met een LVB hun baan weten te behouden (Holwerda et al. 2013). Verder blijkt een realistisch zelfbeeld bepalender te zijn voor de inzetbaarheid van mensen met een LVB dan de mate van hun verstandelijke beperking (Van der Loos et al. 2014). Overschatting en onderschatting van de eigen mogelijkheden verkleinen de kansen op een baan. Uit het onderzoek van Holwerda et al. (2012) blijkt dat niet alleen onrealistische verwachtingen van jongeren met een LVB hun kansen op de arbeidsmarkt belemmeren, dat doen onrealistische verwachtingen van hun ouders ook. Als hun verwachtingen hoger zijn dan reëel dan worden ook de mogelijkheden die er wel zijn niet benut. Voor hun kansen op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen met een LVB goed van zichzelf weten wat zij wel en niet kunnen. Of mensen met een LVB actief zijn op de arbeidsmarkt hangt dus ook af van persoonlijke factoren.

Het belang van een goede match reikt voor mensen met een LVB verder dan alleen plaatsing bij een werkgever. Het bepaalt ook of zij hun baan behouden. Dat is belangrijk omdat verlies van werk kort na plaatsing het zelfvertrouwen en de motivatie van werknemers om weer op zoek te gaan naar werk ondermijnt (Vooijs et al. 2019). Ook bij werkgevers neemt de motivatie af om nogmaals mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen als een plaatsing is mislukt (Vooijs et al. 2019). Wat niet bijdraagt aan een duurzame plaatsing is dat het dienstverband vaak tijdelijk is. De evaluatie van de Participatiewet heeft ons

geleerd dat de kansen op een baan voor mensen met een arbeidsbeperking (licht) zijn toegenomen[56], maar dat werk vaker op tijdelijke basis wordt gedaan (Van Echtelt et al. 2019).

Regioplan en TNO hebben onderzocht hoe het komt dat duurzame plaatsing voor mensen met een arbeidsbeperking vaak uitblijft (Mallee et al. 2018; Vooijs et al. 2019). Uit die analyse blijkt dat in die gevallen er mogelijk een open bedrijfscultuur mist (Vooijs et al. 2019). Als werkgevers hun visie en motieven over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking kenbaar maken aan het (overige) personeel wordt er draagvlak op de werkvloer gecreëerd (voor een overzicht van studies waar dit uit blijkt zie Hazelzet et al. 2017). Pas als dat er is, kan er sprake zijn van een blijvend geslaagde match. Waar het verder aan kan schorten als mensen met een arbeidsbeperking niet in dienst blijven, is dat er niet blijvend gelet is op het werkvermogen en de belastbaarheid van degenen met een arbeidsbeperking (Vooijs et al. 2019). Als daar veranderingen in optreden hoort het werk dat medewerkers met een arbeidsbeperking uitvoeren daarop aangepast te worden (Vooijs et al. 2019). Ook het ontbreken van de mogelijkheid tot ontwikkeling verhindert een duurzaam dienstverband (Vooijs et al. 2019). Tot een vast dienstverband komt het vaak niet omdat werkgevers vrezen dat de productiviteit afneemt, het ziekteverzuim stijgt of de financiële ondersteuning wegvalt (Mallee et al. 2018). De no-riskpolis mag bijdragen aan het (tijdelijk) in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, het helpt echter niet om hen in vaste dienst te nemen. Dat komt doordat werkgevers niet alleen financiële zorgen hebben, maar ook zorgen over vervanging bij ziekte en daarnaast moeten voldoen aan re-integratieverplichtingen en te maken hebben met ontslagbescherming bij verminderd presteren (Mallee et al. 2018).

3.3 Hoe zouden de problemen te verhelpen zijn?

In het voorjaar van 2019 liet staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid weten dat zij vindt dat er nog steeds te veel mensen met een arbeidsbeperking aan de kant staan. Dat is 'economisch onverstandig en moreel onacceptabel' (Rijksoverheid 2019). Ze heeft daarom het Breed Offensief opgezet (TK 2018/2019a, 2018/2019b, 2019/2020b). Daarmee laat ze weten dat iedereen nodig is – niet alleen in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Ze streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt en wil daarom 'meer mensen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid bieden volwaardig mee te doen'. Daarvoor heeft ze, zoals ze zelf aangeeft, wel de hulp van gemeenten, werkgevers, het UWV en mensen met een arbeidsbeperking nodig. Ze rekent op hun inzet door de bestaande regels eenvoudiger te maken voor werkgevers en werknemers, werk aantrekkelijker te maken voor mensen

56 Afhankelijk van de groep waarnaar gekeken wordt zijn de kansen op een baan toegenomen. Dat geldt voor de jonggehandicapten. De perspectieven op de arbeidsmarkt zijn voor de mensen die tot de groep zogenoemde klassieke bijstandsgerechtigden behoren nauwelijks verbeterd. Tot die laatste groep behoren voornamelijk mensen die voor de invoering van de Participatiewet een bijstandsuitkering in het kader van de Wet Werk en Bijstand (WWB) kregen (Van Echtelt et al. 2019).

met een beperking, werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker te laten vinden en bij te dragen aan duurzaam werk. In reactie op het Interdepartementale Beleidsonderzoek naar mensen met een LVB lijkt de staatssecretaris ervan uit te gaan dat er met het Breed Offensief en Simpel Switchen in de Participatieketen[57] afdoende maatregelen zijn genomen om mensen met een LVB aan het werk te helpen en te houden (TK 2019/2020a). Dit hoewel deze programma's niet specifiek voor mensen met een LVB zijn bedoeld. Het is de vraag of er inderdaad voldoende maatregelen zijn genomen. Zoals we in de vorige paragraaf hebben gezien, dragen verschillende problemen bij aan de lage arbeidsparticipatie van mensen met een LVB. Dat zijn: (1) een 'blinde vlek' bij werkgevers, bij klantmanagers van het UWV en de gemeenten waardoor te weinig rekening wordt gehouden met de beperktere capaciteiten en vaardigheden van mensen met een LVB, (2) onbekendheid onder werkgevers over de mogelijkheden van mensen met een LVB, (3) een gebrek aan geschikte functies en (4) het uitblijven van een (blijvend) goede match. Om de arbeidsdeelname van mensen met een LVB te verbeteren zijn naast het Breed Offensief en Simpel Switchen in de Participatieketen nog andere maatregelen nodig om de problemen aan te pakken waartegen mensen met een LVB op de arbeidsmarkt aan lopen. Ook daarvoor is de inzet van alle betrokkenen nodig.

3.3.1 Opheffen van de 'blinde vlek'

Als mensen met een LVB niet doen wat er van hen wordt verwacht, komt dat meestal niet doordat ze niet willen, maar doordat ze niet kunnen vanwege hun beperktere capaciteiten en vaardigheden. Hen 'straffen' voor deze 'fouten' zal er niet voor zorgen dat ze (harder/beter) gaan werken: zij hebben meer moeite om mee te doen op de arbeidsmarkt. Tot dat inzicht zullen werkgevers moeten komen. Ook bij klantenmanagers van het UWV en gemeenten en bij andere medewerkers van het gemeentelijk loket kan het bewustzijn nog verder worden vergroot. Een aantal van de maatregelen om hen te helpen hun blinde vlek zichtbaar te maken, zetten we in deze paragraaf uiteen.

---

57 Met Simpel Switchen in de Participatieketen (SSP) wil de staatssecretaris werken aantrekkelijker laten zijn voor mensen met een beperking en wel door drempels weg te nemen om werk te aanvaarden en de overgangen tussen dagbesteding (beschut werk) en een reguliere baan, al dan niet in het kader van de banenafspraak, te versoepelen. Dat geldt ook voor 'de weg terug'. Als het tegenzit en werken niet goed lukt, moet zonder belemmeringen (weer) (financiële) hulp ingeschakeld kunnen worden. Langs vier sporen worden verschillende acties uitgewerkt:

1 mensen moeten makkelijker vanuit de uitkering kunnen gaan werken en weer terug kunnen vallen als het werken toch (even) niet lukt;
2 beter inzicht in de financiële gevolgen van aan het werk gaan;
3 meedoen op de best passende plek;
4 continuïteit in begeleiding en meer integrale ondersteuning.

Binnen het project SSP wordt een combinatierekentool ontwikkeld, die inzichtelijk maakt wat de financiële consequenties zijn van het switchen van de ene regeling naar de andere of naar werk. Op deze manier zouden mensen zich moeten kunnen ontwikkelen en niet bang hoeven zijn om zekerheden te verliezen.

Bewustwording creëren via een campagne

Net zoals bij de gemeenten zal er bij werkgevers een bewustwordingsproces moeten optreden dat er een groep werknemers is die moeite heeft om informatie te begrijpen en voor wie het uitvoeren van taken in het dagelijks leven niet vanzelfsprekend is. Dat zou kunnen via een voorlichtingscampagne. Denk aan een vergelijkbare campagne zoals er een aantal jaren geleden georganiseerd is voor werknemers met een psychische stoornis: collega's met karakter (zie ook UWV 2014a). Verder zouden de positieve ervaringen en verhalen van werkgevers die mensen met een LVB in dienst hebben andere nog 'onervaren' werkgevers kunnen inspireren (vergelijk o.a. Siegert en Cuelenaere 2009; Horssen et al. 2013; Ingold en Stuart 2015; Vooijs et al. 2019).

Hoewel het merendeel van de gemeenten zich ervan bewust is dat er burgers zijn met een LVB, wil dat niet zeggen dat de blinde vlek bij gemeenten is opgeheven (De Haan et al. 2018). Op beleidsniveau kan die bewustwording er zijn, maar op de werkvloer – in de uitvoering van de dienstverlening aan burgers – kan er nog het een en ander aan schorten. Daardoor zou een specifieke bewustwordingscampagne onder de eigen medewerkers nuttig kunnen zijn. Een aantal gemeenten in het onderzoek dat De Haan et al. (2018) uitvoerden naar de aandacht die gemeenten hebben voor mensen met een LVB heeft daar op ingezet.

Herkennen van een LVB via trainingen

Als gemeentelijke medewerkers zich ervan bewust zijn dat niet iedereen even goed kan meekomen, is de volgende stap het herkennen van een LVB. Dat kan door middel van trainingen (De Haan et al. 2018; Jungmann et al. 2018; Reulings 2018), waarbij het van belang is dat de kenmerken van een LVB worden herkend en het niet draait om het geven van een label. De gemeenten die hun medewerkers al trainen, bieden de training aan een breed scala medewerkers aan, zoals loketmedewerkers en klantmanagers, maar ook aan Wmo-consulenten, medewerkers van de Centra Jeugd en Gezin, schuldhulpverleners en gemeentelijke handhavers (De Haan et al. 2018). Soms worden ook de sociale wijkteams, die vaak wel al over kennis beschikken van wat het hebben van een LVB inhoudt, (extra) getraind. De Haan et al. (2018) geven aan dat sommige gemeenten de trainingen samen met kennisinstituten en zorg- en welzijnsinstellingen zelf ontwikkelen. Andere gemeenten maken gebruik van bestaande instrumenten zoals SCIL, een Screener voor intelligentie en een LVB (Kaal et al. 2015).[58] Ondanks de trainingen blijft het echt herkennen van een LVB lastig. Volgens de gemeenten is en blijft dat vooral een taak van professionals in de zorg. Mogelijk kunnen zij meedraaien bij de intake van mensen. Het doel daarvan zou vooral moeten zijn dat degenen met een LVB beter worden herkend om hun zo passende begeleiding en ondersteuning te bieden. Voorkomen moet worden dat mensen een label opgeplakt krijgen of dat zij alleen maar geholpen worden als ze het 'label' LVB hebben. Wat de trainingen in ieder geval doen, is een bijdrage leveren aan de bewustwording en het vergroten van de

58 Jungmann et al. (2018) noemen ook de trainingen van Stimulansz en MEE.

kennis over licht verstandelijke beperkingen (zie ook Douma et al. 2019). Naast trainingen zouden ook workshop met ervaringsdeskundigen kunnen helpen om een LVB te herkennen (De Haan et al. 2018).

Samenwerking met onderwijsinstellingen

In de vorige paragraaf werd al geopperd dat zorgprofessionals mee zouden kunnen draaien bij de intake van mensen. Naast de samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen kan ook met scholen worden samengewerkt om mensen met een LVB tijdig te herkennen (De Haan et al. 2018) en om hen van passende hulp te kunnen voorzien. Het gaat dan in eerste instantie vooral om het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. De meeste gemeenten hebben de leerlingen die deze schooltypen verlaten al goed in beeld (Cuelenaere et al. 2019). Zij hebben daarvoor een monitorsystematiek opgezet en goede contacten met de scholen ingericht. Sommige gemeenten voeren bijvoorbeeld zogenoemde uitstroomgesprekken met scholen (Kok et al. 2018). Dat zijn gesprekken die gevoerd worden op het moment dat leerlingen de school verlaten. Gemeenten doen dat om de jongeren zo vroeg mogelijk in beeld te krijgen. Een aantal gemeenten hebben deze samenwerking met scholen overgenomen van het UWV, wat voorheen contact met de scholen had. Over deze samenwerking met het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs zijn de gemeenten positief; het werkt (Kok et al. 2018).[59]

Ook samenwerking met het (v)mbo of basisscholen is mogelijk. Gemeenten die tot deze samenwerking overgaan, doen dat omdat ze vinden dat een LVB zo vroeg mogelijk herkend moet worden. Het idee is dat op deze manier betere (opvoedings)ondersteuning gegeven kan worden, door de docent en de ouders, en het kind met een LVB kan meedoen. De samenwerking tussen deze onderwijsinstellingen en gemeenten staat nog in de kinderschoenen. Het blijkt lastig de samenwerking goed te organiseren. Verder weten gemeenten nog niet goed hoe de (vroeg)signalering in het onderwijs opgevolgd gaat worden. Daar komt bij dat aan (vroeg)signalering het gevaar van stigmatisering is gekoppeld (De Haan et al. 2018). Bovendien wordt in het reguliere onderwijs een LVB ook niet altijd herkend (Timmermans et al. 2019).

Meer tijd en middelen om mensen met een LVB goed te kunnen helpen

Naast het herkennen van een LVB is het belangrijk te weten hoe het beste om te gaan met mensen met een LVB. Als zij de gemeente met een hulpvraag benaderen, stellen zij snel persoonlijk contact op prijs, zoals blijkt uit het onderzoek van het Toezicht Sociaal Domein blijkt (Reulings 2018). Het is dan ook van belang dat het eerste klantencontact goed is. Dat vraagt van medewerkers dat zij over voldoende kennis en competenties beschikken om de hulpvragen van mensen met een LVB te kunnen beantwoorden. Allereerst moeten zij de juiste hulpvraag kunnen achterhalen. Daarvoor moeten ze leren doorvragen. Dat is ook

59 Gemeenten hebben de jongeren die na het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs doorleren op het mbo minder goed in beeld (Kok et al. 2018).

nodig om te checken of mensen met een LVB de gegeven informatie hebben begrepen. Om hen zo goed mogelijk te helpen moeten gemeentelijke medewerkers weten naar wie ze hen doorverbinden en zorgen dat het volgende contact snel tot stand komt. Mensen met een LVB haken af als zij te veel worden doorverwezen (Reulings 2018). Het is belangrijk dat medewerkers van de gemeente de tijd nemen om op de vragen van mensen met een LVB in te gaan, hun een duidelijk uitleg geven en informatie op papier verstrekken. Voor een goed klantencontact zijn persoonlijke benadering en deskundigheid sleutelwoorden (Reulings 2018).

Ook uit het onderzoek van Jungmann et al. (2018) naar de schuldenproblematiek bij mensen met een LVB blijkt dat het herkennen van een LVB niet voldoende is voor goede hulpverlening. Meer tijd en middelen zijn nodig om mensen met een LVB op weg te helpen. Soms hebben zij een extra afspraak nodig om na te lopen of ze alles wel goed hebben begrepen. Daar is bij de instanties die mensen (met schulden) aan het werk helpen of houden meestal geen tijd voor. Alle hulpverleners die aan het onderzoek van Jungmann et al. (2018) hebben deelgenomen, zoals schuldhulpverleners, bewindvoerders en klantmanagers van UWV en de gemeente, geven aan dat zij in de dagelijkse praktijk nauwelijks ruimte hebben om mensen met een LVB intensiever te begeleiden. Zij zouden die ruimte wel graag hebben, zodat zij mensen met een LVB een keer extra uit kunnen nodigen voor een gesprek, wat vaker kunnen bellen, of hun de extra (herhaalde) uitleg te bieden die zij vaak nodig hebben om te voldoen aan wat er van hen wordt gevraagd. Verder raden Jungmann et al. (2018) aan de schriftelijke correspondentie aan te passen aan het leesniveau van mensen met een LVB. Ook Reulings (2018) onderschrijft dat. Haar suggestie is om makkelijke taal te gebruiken, bij telefonisch contact een makkelijk of, liever nog, helemaal geen keuzemenu op te nemen, nauwelijks van DigiD gebruik te maken en eenvoudige aanvraagprocedures en formulieren op te stellen en bij het invullen daarvan hulp aan te bieden. Om gemeenten te helpen de dienstverlening te verbeteren heeft het Toezicht Sociaal Domein een website ontwikkeld: www.toegangsociaaldomein.nl. Daarop hebben mensen met een LVB zelf aangegeven wat voor hen belangrijk is als ze hulp zoeken. De website biedt gemeenten ook de mogelijkheid om te testen hoe toegankelijk hun dienstverlening is.

Om de dienstverlening aan mensen met een LVB te verbeteren pleiten Jungmann et al. (2018) ervoor dat als mensen met een LVB 'in de fout gaan' er soepel met sancties omgegaan moet worden. Een andere aanbeveling van Jungmann et al. (2018) richt zich op het bieden van inzicht in wat instanties van hen verwachten. Zij geven aan dat klantmanagers en schuldhulpverleners melden dat er veel van klanten wordt gevraagd: solliciteren op allerlei soorten werk, voorbereiden op een sollicitatiegesprek, papieren verzamelen voor de schuldhulpverlening of rondkomen van weekgeld. Wat er tegenover deze eisen en verwachtingen staat, is voor mensen met een LVB niet altijd duidelijk. Hetzelfde geldt voor wat de consequenties zijn als zij niet aan de eisen en verwachtingen voldoen. De klantmanagers en schuldhulpverleners zouden graag beschikken over infographics of filmpjes

om mensen met een LVB uit te leggen wat er van hen wordt gevraagd. Dit soort materiaal is er wel al, maar het is nog lang niet op alle werkvloeren bekend.

Ervaringen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB: Mieke

Nadat ze een certificaat had gehaald bij het speciaal voortgezet onderwijs zat Mieke [31 jaar] driekwart jaar thuis. "Zelf solliciteren, ik wist niet hoe dat moest. Ik kreeg daar op school geen ondersteuning bij." [...] Uiteindelijk kreeg ze via de Wsw[60] een jobcoach toegewezen. Deze jobcoach gaf in het eerste gesprek aan dat er een lange wachtrij staat voor mensen die een baan zoeken, dus dat het wel even kon duren. Miekes moeder vertelt hierover: "Ik zei toen tegen die jobcoach 'als jij pas over twee jaar een plekje hebt en Mieke zich in de tussentijd steeds meer in zichzelf keert, dan is die baan al niet meer nodig.' [...]" Uiteindelijk heeft de jobcoach een stageplek geregeld voor Mieke. Dit was bij een sociaal-werkvoorzieningsbedrijf. [...] De jobcoach zocht nog steeds voor een reguliere baan voor Mieke, maar dat was niet makkelijk. [...] Mieke heeft veel gesprekken gevoerd bij bedrijven, maar steeds werd ze weer afgewezen. [Miekes moeder:] "Totdat ik Mieke opeens de auto uit zag stappen en ze zei: ik heb werk!" Ze is toen terechtgekomen bij een belangenvereniging dóór en vóór mensen met een verstandelijke beperking. Daar was ze eerst administratief medewerker. Na twee maanden moest ze daar weer weg. Gelukkig zag een medewerker potentie in haar en vroeg of ze als ervaringsdeskundige wilde werken. "Dat was een gouden greep. Mijn werk is nu wel 90% van mijn leven wat het belangrijkste is." Mieke werkt daar nu voor 32 uur per week. [...] In hoe er wordt aangekeken tegen mensen met een LVB is nog heel wat te winnen, vindt Mieke. "Wij kunnen veel meer dan sommige mensen denken. Natuurlijk hebben wij ook onze onmogelijkheden, maar wie niet? Wij kunnen juist sommige dingen ook weer heel goed." Er wordt nu ook veel te veel naar papier gekeken, volgens Mieke. Op papier staat het IQ. Maar dat zegt niets over wie de persoon is. "Je bent ook een mens, ga daar eens mee in gesprek."

Bron: Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, pp. 31-33).

3.3.2 Van 'onbekend maakt onbemind' bij werkgevers naar 'bekend maakt ...' ?

Een positiever, realistischer beeld over de mogelijke inzetbaarheid van mensen met een LVB zou kunnen helpen om de bereidheid van werkgevers te vergroten om hen in dienst te nemen.[61] Als het negatieve beeld voortkomt uit onvoldoende kennis en kunde over hoe mensen met een LVB in het arbeidsproces in te passen zijn, dan loont het de moeite om werkgevers van de juiste informatie te voorzien en hen te helpen om werknemers met een LVB in het arbeidsproces in te passen. Daarvoor is bekendheid met deze groep werknemers nodig. Werkgevers (in Oostenrijk) geven zelf aan dat het hen zou helpen als zij meer informatie zouden krijgen over de vaardigheden van mensen met een verstandelijke beperking (Kocman et al. 2018). De vraag is of dit voldoende is om hen over de streep te trekken. Om

60 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

61 Bij een te positief beeld zijn mensen met een LVB overigens ook niet geholpen (cf. Van Horssen et al. 2011). Dit (te) positieve beeld kan te hoge verwachtingen scheppen die ze niet waar kunnen maken. Dat kan tot een negatieve ervaring bij de werkgever leiden. Met als gevolg dat de bereidheid vermindert om in de toekomst mensen met een LVB aan te nemen.

werkgevers te helpen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, wordt in ons land immers al de nodige informatie aangeboden. De overheid voorziet hen van advies bij het onderzoeken en voorbereiden van plaatsingen. De gedachte daarachter is dat de bereidheid om mensen met een LVB aan te nemen toeneemt als werkgevers over voldoende informatie beschikken (cf. Siegert en Cuelenaere 2009; Luecking 2011). Toch is het zo dat nog altijd veel werkgevers niet weten dat de overheid hen met raad en daad bij kan staan (cf. Schenderling et al. 2019).[62] Het bieden van alleen informatie is waarschijnlijk niet voldoende om de houding van werkgevers positief te beïnvloeden. Omdat werkgevers die ervaringen hebben met mensen met een verstandelijke beperking een positiever beeld hebben over hun mogelijkheden dan werkgevers die deze ervaring niet hebben, stelt Luecking (2011) voor dat werkgevers daadwerkelijk in contact moeten worden gebracht met mensen met een LVB. Het lastige daarbij is wel dat werkgevers volgens Luecking (2011) niet zozeer mensen uit bepaalde categorieën selecteren als zij nieuw personeel werven, maar op zoek zijn naar degenen die voldoen aan de specifieke wensen die zij aan hun personeel stellen. Daarin spelen bijvoorbeeld zaken als betrouwbaarheid, stiptheid, goede werkvaardigheden of teamwork een rol. Daar komt nog bij dat werkgevers vooral op zoek gaan naar personeel als de bedrijfsactiviteiten daar om vragen. Zij gaan daarbij vooral uit van standaardprocedures en vaak van strikte functieomschrijvingen.

3.3.3 Meer geschikte functies door werkgevers voldoende informatie en maatwerk te bieden

Omdat het, ondanks goede intenties, tijd, energie en geld kost om mensen met een LVB in dienst te nemen, kan advies bij het onderzoeken en voorbereiden van plaatsingen werkgevers helpen hun goede intenties in daden om te zetten. Het vereist kennis van werkgevers om werkzaamheden aan te passen, veranderingen op de werkplek aan te brengen en (voldoende) begeleiding te organiseren. Deze kennis hebben werkgevers niet altijd in huis. Dit advies biedt de overheid werkgevers overigens wel al (Schenderling et al. 2019). Ook daarvoor geldt dat nog altijd veel werkgevers niet weten dat de overheid hen met raad en daad bij kan staan (cf. Schenderling et al. 2019). Daar komt nog bij dat als werkgevers dat wel weten, de informatievoorziening soms nog te wensen overlaat. De werkgevers die van de hulp van de overheid gebruik hebben gemaakt, geven aan dat zij meer inzicht en informatie over de mogelijkheden en beperkingen van een kandidaat zouden willen hebben om tot een goede match te komen (Schenderling et al. 2019).

Wat ook zou kunnen helpen is het uitwisselen van ervaringen. Werkgevers die ervaring hebben met het creëren van functies voor mensen met een beperking zijn vaak bereid om hun ervaringen te delen (Andriessen et al. 2020). De ervaringen en tips van mede-

62 De invoering van de Participatiewet lijkt hier dus geen verandering in te hebben gebracht. Ook al voor de invoering van deze wet waren veel werkgevers niet op de hoogte van de hulp die de overheid werkgevers biedt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (zie o.a. Vries et al. 2007; Vlasblom et al. 2014).

ondernemers zijn mogelijk beter in staat organisaties over de streep te trekken die nog geen ervaring hebben met het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking dan uitvoeringsinstanties. Volgens Andriessen et al. (2020) is het advies van de ervaren organisaties aan de nog onervaren werkgevers: 'gewoon doen'. De ervaren werkgevers laten namelijk zien dat het kan. Een andere tip die de ervaren werkgevers aanreiken, is om te beginnen met een of een klein aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en te bekijken hoe dat gaat. Een advies dat de onderzoekers zelf op basis van hun analyses voor alle werkgevers hebben, is om contracten op minder flexibele basis en van een langere duur aan te bieden (Andriessen et al. 2020). Dat brengt namelijk meer zekerheid met zich mee. Dat is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog belangrijker dan voor een gemiddelde werknemer. Het verliezen van hun baan brengt naast de vele problemen die zij vaak al hebben extra problemen met zich mee.

Vaak is het werkgevers niet duidelijk hoe regelingen in elkaar zitten waarmee zij kosten vergoed krijgen die zij maken om mensen met een LVB in dienst te nemen. Bovendien is het bijhouden van wijzigingen in de regelingen problematisch. Blijvende informatie over de (financiële) regelingen waar werkgevers aanspraak op kunnen maken, draagt niet alleen bij aan het tot stand brengen van een arbeidsrelatie, maar ook aan het behoud daarvan. Het is daarom belangrijk dat werkgevers weten waar ze hulp kunnen krijgen als zij deze nodig hebben en ook dat ze weten waar zij met (eventuele) vragen terechtkunnen.

3.3.4 Voor een (blijvend) goede match helpt ...

... een goede voorbereiding op het arbeidzame leven

Tegemoetkomen aan de wensen en behoeften van werkgevers is slechts één vereiste voor succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking, aldus Luecking (2011). De andere is de 'employability' van de kandidaten met een LVB. Daarvoor moeten werkgevers ervan uitgaan dat zij, ondanks hun beperking, een bijdrage aan het arbeidsproces kunnen leveren. 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 (Woittiez 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.

Onderwijs kan helpen daar verandering in aan te brengen. Uit het onderzoek van Timmons et al. (2011) blijkt dat leerkrachten van jongeren met een verstandelijke beperking een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de voorbereiding op een leven na school. Leerkrachten kunnen dat doen door leerlingen te laten nadenken over hun toekomst. Verder kunnen docenten hen aanmoedigen door realistische verwachtingen uit te spreken over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Op die manier leren leerlingen werkvoorkeuren en carrièredoelen te ontwikkelen en zelfvertrouwen op te bouwen. Onderzoek onder jongeren

met een Wajong-uitkering en een opleiding in het voortgezet speciaal onderwijs of op een praktijkschool laat ook zien dat onderwijs een belangrijke rol kan spelen in het verhogen van het zelfinzicht van deze jongeren (Holwerda et al. 2012). Het zijn vooral degenen met een licht verstandelijke beperking onder hen die moeite hebben met het goed inschatten van hun mogelijkheden en beperkingen. Onderwijs kan hen helpen om een reëel beeld van hun vaardigheden te krijgen en hen laten inzien wat hun zwakke kanten zijn en hoe zij daarmee om kunnen gaan. Verder zouden schoolbegeleiders de motivatie om te werken van deze jongeren kunnen vergroten door hun praktijkgerichte vaardigheden te leren. Op deze manier zien jongeren in wat hun mogelijkheden zijn en willen zij zich ook inzetten om daar gebruik van te maken. Het leren accepteren dat wensen ten aanzien van werk niet altijd haalbaar zijn, draagt bij aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt (Bakker et al. 2014). Door al op zo jong mogelijke leeftijd vaardigheden te leren die op de arbeidsmarkt van pas komen, worden de kansen op inzetbaarheid van jongeren met een LVB vergroot (Bakker et al. 2014; Van der Loos et al. 2014). Daartoe behoren ook vaardigheden als op tijd komen en afspraken nakomen (Van der Loos et al. 2014). De aandacht voor sociale en werknemersvaardigheden zou als een rode draad door het leven van de jongeren met een LVB moeten lopen. Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak belangrijker dan vakinhoudelijke vaardigheden (Rijssen en Stoutjesdijk 2014). De voorbereidingen voor een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt beginnen al op school.

Het is belangrijk jongeren met een LVB ook op een andere manier te helpen vaardigheden aan te leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het opdoen van kennis en vaardigheden op school is voor jongeren met een LVB vaak niet vanzelfsprekend. Dat is omdat ze moeite hebben met leren op school of hun opleiding zonder startkwalificatie verlaten (zie o.a. OCW 2017). De problemen met leren op school, zoals ook beschreven in het vorige hoofdstuk, vragen dat het aanleren van vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt ook informeel geleerd moeten kunnen worden. Daarmee wordt bedoeld dat al werkend kennis kan worden opgedaan. Dat kan een effectieve manier zijn voor jongeren met een kwetsbare positie om zich te ontwikkelen (zie o.a. Blonk et al. 2015; Storm et al. 2015). Juist jongeren met een verstandelijke beperking, voor wie het leren moeite kost, hebben het meest aan onderwijs waarmee zij zich vaardigheden eigen maken die hun direct op de werkvloer van pas zullen komen (zie ook hoofdstuk 2 Jongeren met een LVB op school).

... een vast contactpersoon

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) blijkt. Op deze manier voelt de werknemer met een arbeidsbeperking zich geaccepteerd en weet de werk-

gever wat hij van de werknemer kan verwachten. Voor succesvolle jobcoaching is draagvlak bij de werkgever en werknemer dan ook essentieel, evenals vertrouwen tussen de werknemer en jobcoach (zie ook Kroon et al. 2017). Dat lukt alleen als er tussen de jobcoach en de werkgever, werknemer en de uitvoeringsorganisatie sprake is van open en eerlijke communicatie. Daarvoor is het wel van belang dat de jobcoach in staat wordt gesteld om het werk adequaat uit te kunnen voeren. Dit houdt in dat de jobcoach de beschikking heeft over voldoende uren om de werknemer en werkgever te ondersteunen en dat de caseload van de jobcoach niet te groot is. Als aan deze voorwaarden wordt voldaan dan zorgt een jobcoach er niet alleen voor dat mensen met een LVB een baan vinden en goed presteren op de werkvloer, maar ook dat zij hun baan behouden. In dat opzicht kan een jobcoach ook het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid van werknemers met een arbeidsbeperking vergroten, wat uiteindelijk leidt tot een verbetering van de kwaliteit van leven. Voor werkgevers heeft de jobcoach meerwaarde omdat deze beschikt over kennis die zij zelf vaak niet hebben, namelijk informatie over de manier waarop mensen met een beperking benaderd en begeleid moeten worden. Ook voor uitvoeringsorganisaties heeft een jobcoach meerwaarde: werknemers vallen minder vaak uit en hebben een grotere kans op een duurzaam dienstverband (Drijvers en Engelen 2018).

Ondanks de meerwaarde die jobcoaches kunnen hebben bij het aan het werk houden van mensen met een arbeidsbeperking, is daar niet altijd sprake van. Dat komt onder andere doordat jobcoaches vaak relatief kort betrokken zijn bij de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking. Uitvoeringsinstanties bouwen na de plaatsing bij een werkgever de begeleiding door de jobcoach vaak snel (na een half jaar tot een jaar) weer af (Holwerda et al. 2012; Vooijs et al. 2019). Juist mensen met een LVB zijn gebaat bij langdurige begeleiding op de werkplek (Holwerda et al. 2012; Graaf-Zijl et al. 2019). De mate waarin verschilt overigens (Holwerda et al. 2012). Soms kan een jobcoach iets meer op afstand blijven. Als zich veranderingen voordoen, is extra begeleiding nodig. Volgens Vooijs et al. (2019) komt de meerwaarde van jobcoaches ook om een andere reden niet goed van de grond. Jobcoaches pakken de meer integrale en complexe problematiek van mensen met een LVB onvoldoende op. De afstemming met de thuissituatie of met (zorg)professionals verloopt vaak moeizaam omdat jobcoaches daarin geen rol voor zichzelf weggelegd zien of toebedeeld krijgen van hun opdrachtgever (UWV of gemeente). Tot slot staan veel werkgevers ook kritisch tegenover jobcoaches omdat werkgevers vinden dat jobcoaches slecht op de hoogte zijn van het werk en de werkprocessen binnen het bedrijf. Daardoor kunnen jobcoaches geen goede adviezen geven over inzet en werkbehoud (Vooijs et al. 2019).

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. De professionals stellen voor dat mensen met een LVB gedurende hun hele leven voor ondersteuning op één plek terecht moeten kunnen. Zij zouden daar op

ieder moment voor kleine en grote (al dan niet praktische) vragen terecht moeten kunnen voor hulp en advies. Als het gaat om het oplossen van financiële problemen houdt dat volgens Jungmann et al. (2018) in dat een hulpverlener meeleest met een brief, een organisatie of potentiële schuldeiser belt als mensen met een LVB er niet uitkomen of hulp biedt om formulieren in te vullen als zij dat nodig hebben. Ook mensen met een LVB (of ze nu financiële problemen hebben of niet) geven in het onderzoek van Jungmann et al. (2018) aan dat zij graag de beschikking over zo'n contactpersoon zouden hebben. Deze persoon kan hen helpen als zij in de stress of paniek schieten door een brief, telefoontje of een deurwaarder die langskomt.

Ervaringen op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB: Suze

Suze [18 jaar] is net van school. Daar heeft ze vijf jaar op gezeten. […] Nu heeft Suze een baan. Ze werkt in de schoonmaak. Ze maakt schoon op een school. Dat is ook een praktijkschool.. Het belangrijkste: ze werkt in een heel leuk team. Ze helpen elkaar. "Als je klaar bent, help je je collega. Dat is gewoon bij ons zo". Dit vindt Suze het allerfijnste aan haar werk: je staat er niet alleen voor. Ze heeft op deze school eerst stage gelopen. Toen kon ze blijven en nu heeft ze een baan. Ze kende het daar al helemaal. In het begin was dat niet zo. "Ik moet altijd heel erg wennen, en lang wennen". Toen ze er vaker was geweest werd het erg gezellig. "Nu vind ik het hartstikke leuk om daarnaartoe te gaan". School heeft haar geholpen haar baan te vinden. Zij hebben gezocht naar een stage die bij haar paste. Het belangrijkste was de sfeer. Op deze plek kan Suze gemakkelijk om hulp vragen. Ook leggen ze het goed uit: niet alleen met regels maar gewoon door het te laten zien. […] Eerder werkte Suze bij een kralenwinkel. Daar moest ze kralen tellen: steeds 50 kralen in een zakje. Daar was Suze niet op haar plek. Ze raakte afgeleid en moest dan steeds opnieuw beginnen. Dat was haar eerste stage.[…] Suze is vergeetachtig. […] Suze weet soms niet zo goed hoe ze dat moet uitleggen. Soms praat ze er maar liever niet over. "Toch voel je je dan wel rot, als ze je niet begrijpen". Vroeger was dat ook vervelend: je zit in een klas, maar je snapt het niet. Jij bent steeds degene die het moet vragen. Als anderen dan gaan giechelen, is het nog erger. Dat voelt echt rot. Suze denkt dan al snel: "laat maar zitten, ik vogel het zelf wel uit". Wat heel goed werkt, is dat mensen laten zien hoe iets moet: niet met woorden, maar juist iets voordoen. Op haar werkplek nu doen ze dat heel goed. Ze hebben in het begin gezegd dat je alles mag vragen. Je mag het wel 10 keer vragen.

Bron: Deze ervaring is letterlijk overgenomen uit het rapport *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking* (Hofstede en Rutgers 2018, pp. 28-29).

… een inclusieve organisatie

Aandacht besteden aan de juiste beeldvorming en het wegnemen van stereotyperingen is een belangrijke voorwaarde voor een blijvend goede match (Mallee et al. 2018). De organisaties waar de kans van slagen van mensen met een LVB het grootst is, zijn zogenoemde inclusieve organisaties (Irvine en Lupart 2008; cf. Zijlstra et al. 2016). Dergelijke organisaties kenmerken zich door ruimte voor individuele verschillen, aandacht voor open communicatie, betrokkenheid van medewerkers bij de formele en informele organisatieprocessen en een coachende stijl van leidinggeven. Dat vraagt ook om openheid over de beperking van degenen met een arbeidsbeperking (Mallee et al. 2018). Zoals we in de vorige sub-paragraaf hebben gezien, is het voor een succesvolle en duurzame match daarnaast van belang

dat er extra begeleiding is dat die is afgestemd op de behoeften van mensen met een LVB (zie ook Smit 2009; Lammerts et al. 2011; Woittiez et al. 2014). Deze begeleiding kan worden geboden door een collega, leidinggevende of jobcoach. Van belang is dat zij zorgvuldig zijn geselecteerd en zo nodig extra geschoold worden (Smit 2009) en dat zij niet alleen in de beginfase maar blijvend beschikbaar zijn om mensen met een LVB ondersteuning te verlenen (De Graaf-Zijl et al. 2019; Holwerda et al. 2012). Waar zij niet bij gebaat lijken te zijn is een organisatiecultuur waarin zij worden 'gepamperd'. Zij hebben meer profijt van een organisatiecultuur waarin ook aan de werkzaamheden die zij uitvoeren eisen worden gesteld (Bosch et al. 2009). Voor een duurzame arbeidsrelatie is het verder belangrijk dat de baan mogelijkheden biedt tot ontwikkeling. Onderzoek leert dat het daar nu nog vaak aan ontbreekt (Van Horssen et al. 2010).

Recent onderzoek naar duurzame plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking bevestigt dit beeld. Vooijs et al. (2019) laten zien dat organisaties die er in slagen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden vaak veel affiniteit en ervaring hebben met het plaatsen van deze groep werknemers. Daar komt bij dat deze organisaties hun wens om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen weten te verenigen met de winst- of omzetdoelstelling. Om de plaatsing te laten slagen, besteden ze ook veel aandacht aan het aanpassen van de fysieke werkomgeving en de bedrijfsprocessen. Er wordt gewerkt in kleinschalige afdelingen met maximaal tien personen. Een werkbegeleider en een of twee werknemers verdelen onderling de taken die horen bij een bepaalde functie of opdracht. Door op deze manier de taken te verdelen kan flexibel ingespeeld worden op het werkaanbod en de veranderlijke inzetbaarheid van de werknemers. Het stelt wel hoge eisen aan de houding en het gedrag van werknemers.

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.

Summary and conclusion

Educational and labour market participation by people with a mild intellectual disability

The work carried out in preparing this report took place mainly in the period before the outbreak of the coronavirus pandemic, and thus in circumstances which were different from the situation that pertained when the report was completed (summer 2020). The coronavirus outbreak and the measures taken by the government to counter it led to a (temporarily drastic) disruption of 'normal' life. Schools closed. Pupils followed lessons at home online. Work in some sectors came to a standstill, for example the hospitality industry, the tourist industry and the cultural sector. As far as the nature of the work permits, people were forced to work from home. It is still unclear what the longer-term consequences of these changes will be. The impact of the changes in education and on the labour market for people with a mild intellectual disability (MID) is also not yet known.

A box text at the end of this chapter discusses the potential consequences of coronavirus for the educational and labour market participation of people with MID.

S.1 Introduction

The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities has applied in the Netherlands since 2016. Under this Convention, the Dutch government has assumed responsibility for developing policy to enable people to participate in society to the fullest extent possible. This means that people with a mild intellectual disability (MID) must be given the opportunity to live independently, go to school, use public transport or take employment. People with MID also want these things, but their disability means achieving them is not always straightforward. Several studies carried out by the Netherlands Institute for Social Research (SCP) have shown that people with MID have difficulty in playing a full part in today's ever more complex society (Ras et al. 2013; Woittiez et al. 2014; Woittiez et al. 2018). We do not know for what proportion of the estimated 1.1 million people with MID in the Netherlands this applies. In this report we map how many people have difficulty participating in two key aspects of societal life, namely learning and working. Where possible, we estimated numbers; where this was not possible, we sought data from existing studies which can tell us more about these aspects. As well as providing information on the proportion of people with MID who have difficulty with learning and working, we summarise the problems they encounter in education and on the labour market, and what could be done to ameliorate those problems. To do this, we draw on insights from existing research.

S.2 People with MID want to participate, but this is often not straightforward

Just like people without disabilities, people with MID want a partner, a social network, a job, a home and sufficient financial resources to enable them to do things they enjoy

(Bakker et al. 2014). Their disability means they have difficulty in acquiring and maintaining the desired social contacts, completing their school career or finding a (well-) paid job.
Why is it that participation by people with MID is not straightforward? Put differently, what does it mean to have a mild intellectual disability? People with an intellectual disability have reduced cognitive abilities and reduced adaptive skills (see e.g. American Psychiatric Association 2013; Harris & Greenspan 2016). Their reduced cognitive abilities mean among other things that they are not (fully) capable of thinking logically, planning or resolving problems. An IQ test can be used to determine whether there is evidence of reduced cognitive abilities. The reliability of IQ tests is limited because the score achieved can vary over time and depends on the situation of the test subject at the time of the test (Woittiez et al. 2012). Subjects can also have a disharmonic IQ profile; this means that they score badly on one part of the IQ test, but score well on another part. This makes it impossible to arrive at an unambiguous IQ score.
People with an IQ of between 50 and 70 are classed as having a mild intellectual disability (MID). It is assumed that people with these IQ scores will also have difficulties with adaptive functioning skills. People with an IQ of between 70 and 85, although they do have reduced cognitive abilities, need not necessarily have adaptive functioning problems. If they do, unlike in most countries, in the Netherlands they are also included in the group classed as having a mild intellectual disability (Woittiez et al. 2018). It is not always possible to tell from their appearance if someone has MID. They are also often themselves unaware that they have this disability. This means they are sometimes asked to do more than they are capable of, and this can form an impediment in their daily lives.
Examples of reduced adaptive functioning skills are an inability to understand language well, inability to adhere to applicable rules and laws, to run a household independently or to participate independently in education or on the labour market. A lack of adaptive functioning skills is determined using scores from tests that measure conceptual, social and practical skills (Buntinx et al. 2010; Schalock et al. 2010).
The main problems encountered by people with MID are the result of low social adaptive functioning skills (Moonen 2017), which means they can have difficulty with all manner of everyday activities. They have poorly developed independent living skills.

S.3 Difficulty keeping up in education without extra support

Young people with MID find it more difficult to succeed in education than their peers without this disability. Around 91,000 of the 163,000 young people in the Netherlands aged between 12 and 18 with MID (56%) have difficulty progressing in education without support. This means they participate in forms of education where they receive additional support, such as special secondary education, practical education, pre-vocational secondary education with learning support or preliminary secondary vocational education. The share of young people with MID who are not able to succeed in education without extra support is many times higher than that of young people without MID who need this extra support (56% versus 5%).

S.4 Participation on the labour market still fraught with difficulty

We are unable to estimate the number of people with MID who have difficulty participating on the labour market in the same way as we did for their participation in education. We have too little information to make this possible (Financiën 2019a). By means of a literature review, we are however able to give an impression of how people with MID fare on the labour market. According to the few studies that have been carried out on the labour participation of young people with MID or other intellectual disability, the share of people with MID who are in paid employment is substantially lower than among their peers without this disability. Between around 40% and 55% of them are active on the labour market (see e.g. CBS 2019; Holwerda et al. 2013; UWV 2020; Verschuren et al. 2016), either in mainstream jobs or sheltered employment placements. By way of comparison, almost 70% of people with no health impairments were in employment in 2012.

S.5 Why do people with MID find it harder to succeed in education?

S.5.1 Difficulty with learning

There are several reasons why young people with MID more often have problems in succeeding at school than their peers without MID. They find learning more difficult because they struggle more with abstraction and abstract concepts and with remembering new things. It is however worth noting here that, just like young people without MID, young people with MID have a mix of strengths and weaknesses. There are young people who have good verbal skills but need more time to carry out tasks involving spatial understanding and organisation, and there are also young people with weaker verbal skills who have good visual and practical skills.

Good health is an important condition for being able to function well at school. Healthy youngsters learn better and are able to take on more daily activities more easily. Numerous scientific studies have shown that people with an intellectual disability more often have health problems than people without such a disability (Schrojenstein Lantman-de Valk et al. (2007); Straetmans 2007; Lloyd 2014). Young people with an intellectual disability also frequently suffer from mental health problems, and this again influences their learning capacity (Radema 2016).

S.5.2 Weaker socio-emotional development

Having MID increases the risk of socio-emotional development problems. Young people with MID more often experience problems with impulse control and assessing the impact of (their) behaviour on others (Douma et al. 2012). Their awkwardness in social situations can lead to frustrations and conflicts (Rosenboom 2013). Young people with MID encounter impediments in a variety of domains, such as communication, personal care, social and relational skills, relaxation, health and safety (Moonen & Verstegen 2006). Their lack of social and emotional development can easily give rise to frustrations and conflicts with classmates.

S.6 Why do people with MID find it harder to participate on the labour market?

S.6.1 Working at the bottom end of the labour market

People with MID are often forced to take simple jobs at the bottom end of the labour market. This employment can increasingly be seen as precarious: it is low-paid and uncertain and increasingly performed on the basis of a flexible contract (De Graaf-Zijl et al. 2015). If someone fails to prosper on the labour market and needs help, primary responsibility lies with the Dutch Employee Insurance Agency (UWV) or the local authority, which pay benefits under the Unemployment Act (WW), the Work and Income according to Labour Capacity Act (WIA), the Invalidity Insurance (Young Disabled Persons) Act (Wajong 2015) or the Participation Act.

S.6.2 'Blind spot'

It is not always immediately obvious that someone with MID has a disability. Employers are insufficiently aware that a proportion of the population have difficulty understanding information and performing everyday living tasks. This 'blind spot' means that too little account is often taken of the more limited capacities and skills of people with MID. It is not only commercial companies that have this blind spot; civil-society organisations and government bodies also assume that their clients or citizens possess a number of basic skills, but this is not always the case for people with MID (Financiën 2019a).

S.6.3 Ignorance breeds intolerance

Another problem encountered by people with MID on the labour market is that employers often do not regard them as suitable candidates. Employers generally have a negative perception of this group of employees because of their low expectations of their employability. Those employers who have had earlier experience with employees with an intellectual disability often take a more positive view. They have formed this more positive perception among other things because of the importance they attach to providing sheltered employment places, but also because they encounter people with an intellectual disability in their immediate setting.

S.6.4 Too few suitable jobs

Even where there is a willingness in principle to employ people with an intellectual disability, this does not automatically mean that employers will actually do so. One reason for this is a lack of suitable vacancies. The nature of simple work and the conditions under which it is performed have changed, with more frequent use of modern technologies and work more often having to be carried out unsupervised. As a consequence, this type of work is often no longer suitable for people with MID. This is not to say that there is no longer any work for them – there is, but it requires that employers make changes to existing roles. They often need help with this. Even where it is possible to create suitable roles, however, employers' plans to employ people with MID can still founder. If employers are not com-

pensated for the financial consequences, such as loss of production or the costs of providing additional support, this can stop them taking on people with MID.

S.6.5 Poor match

A final obstacle to the labour participation of people with MID is the absence of a good match between jobs and jobseekers. Lack of the right skills, on the part of both employers and people with MID, plays a role here. On the employers' side, things can go wrong because of the absence of an inclusive HR policy, lack of clarity about how to recruit people with MID, lack of collaboration with external parties or inadequate support at the workplace. A good match may also be unachievable due to a lack of motivation on the part of people with MID or because they overestimate or underestimate their own capabilities.
A good match is very important: it determines not only whether people with MID will find work, but also whether they will be able to hold on to their jobs. This will not happen if employers do not make their vision and motives with regard to employing people with a work-limiting disability known to the (other) employees. Openness about the reasons for recruiting people with MID helps create support at the workplace. Devoting attention to building the right perception and eliminating stereotyping is therefore a key condition for a lasting employment relationship. Other conditions are permanent watchfulness over the capacity for work and resilience of people with MID, adapting the work they do if that capacity and resilience should change, and offering career development opportunities.

S.7 How can the problems encountered by people with MID in education and on the labour market be resolved?

S.7.1 Provide the right educational support at the right time

A teacher who is able to explain things well, who is able to maintain order and who engages with his/her students is a crucial factor in successful education. This kind of support benefits all students, but students with MID also often need a specific approach because of their intellectual disability. It helps to simplify use of language, explain things in a series of small steps and make the exercise material as specific as possible.
To be able to offer the right support, it is essential to state at an early stage that a student has MID. The downside of this is that it can encourage stigmatisation. Despite this, providing clarity at an early stage is important because prevention is better than cure: students with MID may otherwise be asked to do more than they are capable of for a long period, potentially leading to psychological and psychiatric problems. Experiences in practice show that prolonged prevention of school drop-out is more successful than activities aimed at persuading those who do drop out to return to school. Open acknowledgement of MID can allow attention first to be devoted to building self-confidence and psychosocial skills. Efforts can then be directed towards improving social interactions; only then are interventions in the actual learning process likely to have an effect.

S.7.2 Provide adequate and appropriate support

Under the Inclusive Education Act (Wet passend onderwijs), students with MID attend mainstream schools as far as possible rather than following special education. As was the case before the Act was introduced, however, some students with MID have difficulty keeping up with their fellow students when it comes to learning and social functioning. They generally need extra and appropriate support to achieve this. Based on several evaluations, there are some caveats surrounding the degree of support that can be offered particularly to students with MID. It is difficult to form a view because of a relative lack of information about the effects of inclusive education for young people with MID.

S.7.3 Offer tailor-made support

Spies (2017) shows that the effectiveness of offering support to young people who are unable to participate fully depends on whether the young person in question is unable to participate but would like to do so or is unable to participate and also does not (any longer) wish to do so. Young people who would like to participate but are not able to do so feel they do not belong, and need help to enable them to progress. It is important to strengthen the competences and social setting of these young people and ensure that they remain positive. The focus of the professional here should be mainly on support, training, work experience and putting the young people concerned in touch with relevant agencies and employers. Young people who are not able and not (any longer) willing feel they do not belong and have no trust in government and institutions: they have given up. The key for them is to offer structure and help them develop motivation and soft skills. The key task for the professional here is to adopt a steering and directive role in order to regain the lost trust.

S.7.4 Prevention and intervention in multiple domains

The consequences of learning difficulties and problems with socio-emotional development include higher rates of school drop-out and absenteeism and, in the long term, a negative impact on opportunities on the labour market and on participation in society (Lange et al. 2018). International research and experiences in Dutch practice have shown that long-term prevention is more successful than activities aimed at bringing those who have dropped out of school back into the fold (Baat et al. 2014). A preventative approach in all settings, with parents and schools working together, is more successful than an isolated focus on a single characteristic of the young person concerned or their life situation (Baat et al. 2014). Evidence that a broad-based approach which links together schools, labour market and the care system can offer a solution also came from a national summit focusing on the problems encountered by young people aged between 16 and 27 on the way to adulthood (Maters & Hermsen 2017).

S.7.5 Shed light on the 'blind spot' of employers and civil-society organisations

To help people with MID on the labour market, it is important to remove employers' blind spot and make them aware that there are some employees who have difficulty under-

standing information and performing everyday living tasks. This could be achieved through an information campaign, or through 'experienced' employers sharing their experiences with 'inexperienced' employers. Although the majority of Dutch local authorities are aware that there are citizens with MID, this does not alter the fact that they, too, can suffer from a 'blind spot' (De Haan et al. 2018). Much can still go wrong in the delivery of services to citizens; a specific awareness-raising campaign among local authority employees can be useful in this situation. Once awareness has been created, it is important to train staff to recognise MID (De Haan et al. 2018; Jungmann et al. 2018; Reulings 2018). It is advisable to offer this training to the widest possible selection of local authority employees – not just counter clerks and client managers, but also social support consultants, staff at Youth and Family Centres, debt counsellors and local authority enforcement officers. Recognising that someone has MID could also require collaboration with care professionals or education institutes, such as special secondary schools or providers of practical education. Finally, people with MID could be helped if local authority employees were given sufficient time and resources to support them in the right way. People with MID find it difficult to articulate their need for help accurately. Staff who take the time to continue probing, provide additional explanation in clear language or make an extra appointment where necessary, provide information on paper, or instead of simply referring the client take the trouble to discover who is available within the local authority organisation to help people with MID, will be offering what people with MID need.

S.7.6 Offer good support to people with MID, their employers and colleagues

As employers who have experience with people with a (mild) intellectual disability have a more positive picture of their capabilities than employers who lack this experience, it is important that employers actually come into contact with people with MID. It is then important to be able to recognise that someone has MID, because this knowledge helps create understanding of deviating behaviour. If people with MID do not turn up for an appointment, for example, it may be that they do not understand where they are supposed to be or how to get there. This is thus not a case of unwillingness, but of inability. The fact that, despite the best of intentions, it costs time and money to help people with MID, giving employers advice in researching and preparing placements can help them turn their good intentions into reality. It requires knowledge to be able to adapt activities, make changes at the workplace and organise (adequate) support. Employers do not always have this knowledge. 'Inexperienced' employers can seek advice from employers who do have experience with employing and retaining people with MID. The government can also advise employers; however, employers are not always aware that this help is available, and it is also often unclear for employers what the rules are, and keeping up with changes in those rules is problematic. Continuing to provide information on financial and other support could therefore improve the chances of people with MID.

Meeting employers' needs and wishes is just one of the conditions that must be met to enable people with MID to participate successfully in the labour process. The other is the employability of candidates with MID. These young people often lack a good role model;

their parents or other family members often do not work. Consequently, young people with MID are often not motivated to work and do not know what is expected of them on the labour market. Education can help change this. To prepare them for life after school, teachers could help students develop a realistic picture of their skills, show them where their weaknesses lie and how they can deal with them. They could also increase their motivation by teaching them practical skills. A truly successful match can only be achieved if employers create support at the workplace, devote attention to instilling the right perception and eliminate stereotypes. Organisations where the chance of success is greatest are 'inclusive' and characterised among other things by the scope they allow for individual differences and their attention for open communication. This also requires openness about the limitations of people with MID. A job coach or other dedicated contact can also help people with MID prepare for work and offer support during their working lives. The job coach can play an important role in finding work, but also in offering support at the workplace and helping the person concerned retain their job. People with MID need a dedicated contact to whom they can turn with questions. For people with MID, staying in employment is often an intensive and continuous process. This process can be made possible by taking into account their capacity for work, resilience and development, and where necessary adapting their work.

S.8 Participation is not only important for those with MID, but also for society

In answering our research questions, we not only gathered knowledge and insights about how many people with MID have difficulty in keeping up in education and participating on the labour market, what causes these problems and what can be done about them; the research also generated further insights which could contribute to improving the societal participation of people with MID.

Participating in society is just as important for people with MID as for anyone else. Those who wish to participate but are not able to do so feel that they do not belong, and participation is therefore beneficial for their self-worth and quality of life. Having work moreover provides structure, social contacts and an income. This reduces the risk of potential other problems such as debts, homelessness or criminal behaviour, and improves their quality of life (see also Van Eijkel et al. 2020). It is also important for society as a whole that as many people with MID as possible participate. Although from an economic perspective they are less productive than people without MID, it can still pay dividends to allow them to participate on the labour market to the limit of their abilities. It can for example lead to lower public expenditure: helping people with MID to fulfil their desire to work may avoid the need for other, more expensive forms of care, such as psychiatric or forensic care, and also brings other social benefits such as less loneliness, more inclusion and a less divided society. Taken together, these benefits can outweigh the costs.

To increase the chance of people with MID being able to participate fully at school and on the labour market, changes need to be made in both domains. But there is more. A relatively large number of people with MID have simultaneous problems in multiple areas of

life; according to Pommer et al. (2018), around 75% of people with an intellectual disability faced three or more problematic situations in relation to independent functioning in 2017. These are problems experienced in performing daily activities, running a household independently, financial difficulties, problems in the family situation, problems on the labour market, low literacy and lack of a social network. The figure for people without an intellectual disability was around 45%. The accumulation of problems makes participating in society extra difficult for people with MID. Because people with MID often have simultaneous problems in multiple domains, they also need support in multiple domains. This requires collaboration between different actors (e.g. schools, youth welfare and care services, local authority, employers) in order to provide support in all areas (see also Financiën 2019a). It is best if this collaboration can be coordinated by a dedicated contact.

It is important that people with MID receive help during transitions and at risky moments in their lives, for example when leaving education and entering the labour market, moving out of the parental home or losing their job. It is also important to involve the family and social network of people with MID in their support. A stable family situation is a precondition for a successful school career (Van den Berg et al. 2013). Young people with MID often do not have this. They also do not automatically acquire sufficient work and social skills from the home environment, because the people in their social network often also have lower cognitive and socio-emotional abilities.

The efforts needed to enable people with MID to participate to the extent of their ability are not limited to their own efforts and those by the school, employers and colleagues, or the interventions of government or professional support bodies. An increasingly fast-moving and complex society, which sets great store by productivity and which strives for inclusion must make room for people who are slower or less productive or have weaker cognitive abilities. In practice, this means there is a need for input from fellow citizens without MID. If the interaction between a person with and a person without an intellectual disability fails, this not only says something about the 'differentness' of the person with the disability, but also about the inability of the person without a disability to deal with that 'differentness' (Bos 2016).

In many cases, all that will be required of those fellow citizens will be to offer a helping hand at regular intervals. There are all kinds of ways they can do this, but it begins with an acceptance that not everyone is the same (Woittiez et al. 2014). There are differences between what people can and cannot do (Vuyk, cited in Van Daalen 2018). It is important to acknowledge that a person with an intellectual disability does not have a temporary health problem, but is someone who to a greater or less degree will experience permanent problems with day-to-day activities (Van der Lans 2019).

It is easier to provide support for people who need extra help when social cohesion is greater and when people with and without MID are able to meet and get to know each other. That is difficult in today's society because social interactions now much more often take place online and on social media, meaning that people do not need to know each other personally (CBS 2017). It is also difficult because people are increasingly withdrawing into their own homogeneous networks (Vuyk, cited in Van Daalen 2018). As a consequence,

it is less easy for people from different backgrounds to meet each other, whether at school, at work or in the neighbourhood (Vrooman et al. 2014). This means that people no longer meet each other naturally, and implies that thought needs to be given to (natural) ways in which people with MID can be supported by people without MID.
Although, as stated, helping someone with MID often requires no more than offering a helping hand at regular intervals, this does require a certain mindset. That takes time and demands an effort from everyone. On the other hand, this does not apply for every change aimed at bringing about inclusion; some changes are relatively simple, as we have outlined in the preceding paragraphs. What does help is engaging people with MID in their own inclusion: they can sometimes come up with original and practical solutions for problems. Listen to them.

Box S.1 Potential consequences of the coronavirus crisis for people with MID ...

... in education

In mid-March 2020, Dutch schools closed and switched to delivering education online as much as possible, offering online lessons in a variety of ways. This online teaching is less intensive than lessons taught at school (Van den Broek et al. 2020). In addition, education at home is less structured than at school (Van den Broek et al. 2020). Remote teaching does not appear to be a total substitute for lessons at school in all respects. Children at special primary schools have been back at school full-time again since 11 May (Rijksoverheid 2020d). Special secondary schools have been able to open since 2 June, but in practice this has proved difficult. They will be able to open fully after the summer holidays (Rijksoverheid 2020c). Tests and support for vulnerable students in practical education have been possible since 15 June. After the summer holidays, other teaching activities will also be able to take place on location at practical and other secondary vocational schools, though some restrictions will still apply, such as the social distancing requirement of one and a half metres (Rijksoverheid 2020b).

The effect of remote teaching depends among other things on the extent to which schools have been able to reach students. Virtually all primary and secondary school pupils have participated in remote teaching (Inspectie van het Onderwijs 2020b, 2020c). It is estimated that schools were unable to contact approximately 5,000 pupils (see e.g. AVS 2020). Senior secondary vocational schools are in contact with virtually all students, but by no means all students participate fully in the remote teaching. Practical subjects have been either completely or partially halted (especially in fields such as hospitality, tourism, sport, education and the creative professions). This loss of the practical component can have a negative impact on student motivation (Inspectie van het Onderwijs 2020a). It is known that students are motivated particularly by practice and practical subjects (Turkenburg 2014). For some students, their bond with school will be weaker than before schools closed, potentially increasing the risk of drop-out (De Witte et al. 2014). This risk is likely to be greater for students making the transition from pre-vocational to vocational secondary education. If these students do drop out, this will put them in a disadvantaged position on the labour market (Swart & Visser 2019).

The effect of remote teaching will also depend on the student's home situation (Dronkers 2007). Students from lower-educated backgrounds and poor families appear to be at a disadvantage here: lower-educated parents feel less capable of supporting their child with home teaching and also offer less guidance than better-educated parents, including for primary school pupils (Bol 2020). The vast majority of pupils have the wherewithal they need to be able to do schoolwork at home (a room in which to work, a computer), but where these resources are lacking, this is more likely to be the case for pupils living in poor households (Bol 2020). For students who have not received support at home during the period of school closures (for example because their parents themselves have had virtually no education (see e.g. Kyriakides et al. 2019)), the measures taken to combat coronavirus could increase their educational disadvantage. The forthcoming economic crisis is likely to lead to a deterioration in the circumstances of a number of families, with rising unemployment and an increase in the number of families living in poverty. This could affect the educational chances of children growing up in these families, even after schools have reopened. There is for example a correlation between growing up in a household with debt problems and educational disadvantage (cbs 2019b).

Young people with MID more often grow up in poor households from lower-educated milieus, and it therefore seems highly likely that educational disadvantage and school drop-out pose a real risk for these students.

... on the labour market

In a bid to prevent the spread of coronavirus, the Dutch government announced a raft of measures in mid-March, among other things prohibiting gatherings of large groups of people (Rijksoverheid 2020e). This forced museums, concert halls, theatres and sports clubs to close, along with businesses in the hospitality industry (Rijksoverheid 2020a). Employees were urged to work from home as far as possible, if their work permitted this. To help employers and employees cope with the consequences of these measures, the government introduced a series of emergency measures. Despite this, the impact on employment looks set to be considerable, though precisely how big the effect will be is difficult to assess at this juncture. The Netherlands Bureau for Economic Policy A nalysis (CPB) compiled a number of scenarios to gauge the potential impact of the measures taken to combat the spread of the virus (CPB 2020b, 2020a). In all scenarios, the Netherlands enters a recession.

Studies attempting to map the initial impact of the crisis suggest that people at the lower end of the labour market will be particularly hard hit (Van den Berge et al. 2020; Muns et al. 2020). We also know from other research that people with disabilities have (more) difficulty finding and holding on to work when the economy is struggling (see e.g. Versantvoort & Echtelt 2012). Only as the labour market becomes more squeezed do employers consider taking on jobseekers whom they deem to be less well qualified (see e.g.Thurow 1975). The final evaluation of the Dutch Participation Act suggests that people with a work-limiting disability do not have an easy time of it in the Netherlands even in favourable economic times; their chances of finding work have barely improved since the introduction of the Act (Van Echtelt et al. 2019). The recession which awaits the Netherlands as a result of the coronavirus crisis is likely to make it even more difficult for people with MID to participate on the labour market.

Bijlage A Naar welke scholen gaan jongeren met een LVB vooral?

Jongeren zijn leerplichtig en maken dus vrijwel allemaal gebruik van een vorm van onderwijs.[63] Dit geldt ook voor jongeren met een LVB. Na de basisschool kunnen leerlingen met een LVB naar het voortgezet onderwijs gaan. Dat zal meestal voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) met leerwegondersteuning (lwoo) of praktijkonderwijs (pro) zijn, of voortgezet speciaal onderwijs (vso). Leerlingen stromen vanuit het voorgezet onderwijs door naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het mbo bestaat uit vier niveaus, waarbij niveau 1 de entreekaderopleiding is.

Leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) is bedoeld voor leerlingen die extra hulp nodig hebben bij het behalen van hun **vmbo**-diploma. Er is veel begeleiding en structuur en de klassen zijn klein. Het lwoo is geen aparte leerweg, maar vormt een integraal onderdeel van het vmbo. Het vmbo bereidt leerlingen voor op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Binnen het vmbo zijn vier leerwegen: basisberoepsgerichte leerweg (bl), kaderberoepsgerichte leerweg (kl), gemengde leerweg (gl) en theoretische leerweg (tl). De *basisberoepsgerichte leerweg* (vmbo basis of vmbo-bb) bereidt leerlingen voor op de basisberoepsopleidingen (niveau 2) van het mbo. Het *leerwerktraject* is een aangepaste leerwijze binnen de basisberoepsgerichte leerweg met veel ruimte voor stage of werk. Met het leerwerktraject kunnen leerlingen een mbo-opleiding op niveau 2 volgen, zolang deze in het verlengde ligt van de vmbo-leerweg. De *kaderberoepsgerichte leerweg* (vmbo-kl) bereidt leerlingen voor op de vak- en middenkaderopleidingen niveau 3 en 4 van het mbo. De gemengde leerweg (vmbo-gl) ligt qua niveau dicht bij de *theoretische leerweg*. Deze leerweg bereidt leerlingen voor op de vak- en middenkaderopleidingen op niveau 3 of 4 van het mbo. De theoretische leerweg (vmbo-tl) is het beste te vergelijken met de oude mavo. Een leerling kan vmbo-bb met lwoo, vmbo-kb met lwoo, of vmbo-gl/tl met lwoo doen.

Een leerling wordt toegelaten tot het leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) als:
- zijn/haar IQ tussen de 75 tot en met 90 ligt;
- hij/zij een leerachterstand heeft op minimaal twee van de volgende vier gebieden: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen.
  of
- zijn/haar IQ tussen de waarden 91 tot en met 120 ligt;
- hij/zij een leerachterstand heeft op minimaal twee van de volgende vier gebieden: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen;
- er sprake is van sociaal-emotionele problematiek.

Deze onderwijsvorm is dus bedoeld voor leerlingen met een IQ tussen de 75 en 120 (Poortstra 2015). Leerlingen met een IQ tussen 70 en 85 met leerachterstanden, maar ook

63 Uitgezonderd kinderen met een zeer ernstige verstandelijk beperking.

leerlingen met een hoger IQ en bijkomende problematiek kunnen dus lwoo volgen. Indicatiestellingen voor leerwegondersteunend onderwijs of praktijkonderwijs worden onafhankelijk van het schooladvies van de basisschool gegeven, al zijn ze natuurlijk wel aan elkaar gerelateerd. De basisschool kan dus niet via het schooladvies bepalen of een leerling in aanmerking komt voor lwoo of praktijkonderwijs.
Moeilijklerende kinderen volgen meestal het praktijkonderwijs of het leerwegondersteunend onderwijs en hebben moeite met een voortgezette opleiding (vmbo of hoger) omdat ze vooral leren door iets te doen en moeite hebben met de theoretische vakken.

Praktijkonderwijs (pro) is bedoeld voor leerlingen die niet in staat zijn een vmbo-diploma te behalen, ook niet via leerwegondersteundend onderwijs (lwoo). De leerling wordt gericht voorbereid op de arbeidsmarkt door middel van praktijklessen. Via stages leren ze de vaardigheden die ze later in hun beroep nodig hebben. Een leerling wordt toegelaten tot het praktijkonderwijs als:

- zijn/haar IQ tussen de 60 tot en met 80 ligt;
- hij/zij een leerachterstand op minimaal twee van de volgende vier gebieden heeft: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen.

Het praktijkonderwijs is in principe eindonderwijs, al stromen er wel steeds meer leerlingen door naar het vervolgonderwijs. Voorheen werd er geen diploma behaald maar nu is er een wetswijziging in de maak waardoor ook leerlingen in het praktijkonderwijs een eind-diploma krijgen. De opleiding eindigt als de leerling 18 jaar wordt. In het praktijkonderwijs zijn de aspecten sociale redzaamheid, emotionele ontwikkeling en begeleiding naar arbeid zeer belangrijk. Er wordt aandacht besteed aan sociale vaardigheden, emotionele ontwikkeling en discipline in zaken zoals op tijd komen. Jongeren worden begeleid in het hanteren van hun beperkingen.

Het voortgezet speciaal onderwijs (vso) is het voortgezet onderwijs aan leerlingen die op grond van een stoornis, ziekte of beperking niet in staat zijn regulier onderwijs te volgen. Door de ernst of aard van hun beperking komen deze leerlingen niet in aanmerking voor leerwegondersteunend onderwijs of praktijkonderwijs. Leerlingen in het voorgezet speciaal onderwijs kunnen onderwijs volgen tot ze 20 jaar worden. Voor dit type onderwijs hebben leerlingen een indicatie nodig. Het voortgezet speciaal onderwijs is onderverdeeld in vier clusters. De clusters zijn ingedeeld op basis van de problematiek van de leerlingen. Voor de leerlingen met een LVB zijn met name cluster 3 en 4 van belang[64]. Onder cluster 3 vallen de scholen voor zeer moeilijk lerende kinderen, scholen voor leerlingen met lichamelijke en/of verstandelijke beperkingen, langdurig zieke kinderen en scholen voor leerlingen met epilepsie. Onder cluster 4 vallen scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen, kinderen met psychiatrische stoornissen of ernstige gedragsproblemen, langdurig zieke

64 Cluster 1 en 2 zijn bedoeld voor kinderen met een visuele respectievelijk auditieve beperking.

kinderen zonder een lichamelijke beperking en scholen die verbonden zijn aan pedologische instituten (PO-Raad 2019)

De entreeopleiding is een opleiding binnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Jongeren zonder een diploma van een vooropleiding, zoals het vmbo, kunnen een entreeopleiding volgen. Deze entreeopleiding bereidt jongeren voor op de arbeidsmarkt of op doorstroming naar een mbo-2-opleiding. Met de entreeopleiding kunnen studenten de belangrijkste vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een baan. Leerlingen met een vmbo-diploma kunnen rechtsreeks naar de mbo-2-opleiding gaan.

Bijlage B Berekening van aantal jongeren met een LVB voor een aantal schoolsoorten

Aantal jongeren met een LVB in het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning en het entreeonderwijs

Met jongeren met een LVB bedoelen we hier jongeren met een IQ tussen de 50 en 70 en jongeren met een IQ tussen de 70 en 85 die beperkt sociaal redzaam zijn. We gebruiken in Woittiez et al. (2019a) de normaalverdeling van het IQ om het aantal mensen met een IQ tussen de 50 en 70, en een IQ tussen de 70 en 85 te schatten. Bij mensen met een IQ tussen 50 en 70 wordt aangenomen dat hun sociale redzaamheid dusdanig laag is dat ze tot de LVB-groep worden gerekend. Bij mensen met een IQ tussen de 70 en 85 moet expliciet rekening worden gehouden met de sociale redzaamheid (Moonen en Verstegen 2006 in Rot 2013). Slechts het deel van de mensen met een IQ tussen de 70 en 85 dat beperkt sociaal redzaam is, behoort tot de groep mensen met een LVB. De schatting van het aandeel mensen met een IQ tussen de 70 en 85 dat beperkt sociaal redzaam is, is gedaan op basis van enquêtegegevens. Voor meer informatie zie Woittiez et al. (2019a, 2019b). Voor de schatting van het aantal jongeren met een LVB in het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning en het entreeonderwijs gaan we uit van de berekeningen in Woittiez et al. (2019a) (zie tabel B.1). Wel maken we voor het entreeonderwijs nog een aanpassing: we halveren hier de aantallen ten opzichte van Woittiez et al. (2019a) omdat het daarin om alle jongeren ging in het entreeonderwijs en in het onderhavige rapport over jongeren tussen 12 en 18 jaar. Zij vormen ongeveer de helft van alle jongeren in het entreeonderwijs (Inspectie van het Onderwijs 2018).

Tabel B.1

Schatting van het aantal en aandeel leerlingen met een IQ tussen 50 en 70 en 70 en 85 voor vier schoolsoorten, 2018 (in aantallen en procenten)

		aantal		aandeel	
	totaal aantal leerlingen	IQ 50-70	IQ 70-85	IQ 50-70	IQ 70-85
voortgezet speciaal onderwijs	37.600	9.700	14.500	25,8	38,6
praktijkonderwijs	29.600	11.800	16.600	39,9	56,1
vmbo met lwoo	81.400	0	35.800	0,0	44,0
entreeonderwijs	6.700[a]	.900[a]	1.900[a]	13,9	27,7
totaal	155.300	22.400	69.000	14,4	43,6

a De aantallen in Tabel 5.4 en 5.8 in Woittiez et al. (2019a) zijn gehalveerd omdat ongeveer de helft van de jongeren in het entree-onderwijs ouder is dan 18.

Bron: Tabel 5.4 en 5.8 in Woittiez et al. (2019a)

Om te bepalen hoeveel leerlingen een LVB hebben, nemen we naast het IQ ook de mate van sociale redzaamheid in beschouwing. De mate van sociale redzaamheid in de bevolking en onder leerlingen in de onderzochte vormen van onderwijs is onbekend en lastig te bepalen. Net als in Woittiez et al. (2019b, 2019a) moeten we daar aannames over maken. Er zijn verschillende aannames mogelijk. In dit rapport maken we voor drie varianten over de veronderstelde mate van sociale redzaamheid berekeningen over het aantal jongeren met een LVB. In Woittiez et al. (2019b, 2019a) wordt verondersteld dat alle jongeren met een IQ tussen 50 en 70 zowel in de bevolking als in de onderzochte schoolvormen beperkt sociaal redzaam zijn. Die veronderstelling houden we in dit rapport ook aan.

Verder wordt in Woittiez et al. (2019b, 2019a) verondersteld dat 37% van alle jongeren in de bevolking met een IQ tussen 70 en 85 beperkt sociaal redzaam is (zie tabel 4.2 in Woittiez et al. 2019a) en dat 68,5%[65] van de leerlingen met een IQ tussen 70 en 85 in de onderzochte onderwijsvormen[66] beperkt sociaal redzaam is. In dat rapport wordt echter ook gesteld dat het zeer goed zou kunnen zijn dat alle leerlingen met een IQ tussen 70 en 85 in de onderzochte onderwijsvormen beperkt sociaal redzaam zijn, aangezien ze anders gedurende hun schoolcarrière wel in het reguliere onderwijs zouden verblijven. De veronderstelling is dan dat 100% van de leerlingen met een IQ tussen 70 en 85 in de onderzochte onderwijsvormen beperkt sociaal redzaam is. Dat betekent dat we drie varianten berekenen: 100%, 68,5% en 37% van de jongeren in de onderzochte onderwijsvormen met een IQ tussen de 70 en 85 is beperkt sociaal redzaam. Onze basisvariant is dat 100% van de leerlingen in de onderzochte onderwijsvormen beperkt sociaal redzaam is, aangezien ze anders wel in het reguliere onderwijs zouden verblijven. De berekeningen die gebaseerd zijn op de andere percentages geven de gevoeligheid van onze berekeningen voor de verschillende aannames aan. Dit leidt tot een schatting van 91.000 jongeren met een LVB in de vier onderzochte schoolsoorten, en dat is 59% van het totaalaantal jongeren in die schoolsoorten bij de veronderstelling dat 100% beperkt sociaal redzaam is. Onder de veronderstelling dat 37% van de leerlingen met een IQ tussen 70 en 85 in de onderzochte onderwijsvormen beperkt sociaal redzaam is, gaat het om 48.000 jongeren en bij 68,5% om 70.000 jongeren (tabel B.2)

65 Het gemiddelde tussen 37% en 100% redzaamheid.

66 Het betreft hier het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning en het entreeonderwijs.

Tabel B.2
Schatting van het aantal en aandeel leerlingen met een LVB voor vier schoolsoorten, 2018 (in aantallen en procenten)

		aantal			aandeel	
aandeel beperkt sociaal redzaam	100%	68,5%	37%	100%	68,5%	37%
aantal jongeren met een LVB						
in voortgezet speciaal onderwijs	24.200	19.700	15.100	64,4	52,3	40,1
in praktijkonderwijs	28.400	23.200	18.000	96,0	78,3	60,7
in vmbo met lwoo	35.800	24.500	13.200	44,0	30,1	16,3
in entreeonderwijs	2.800	2.200	1.600	41,6	32,9	24,1
totaal	91.200	69.600	47.900	58,7	44,8	30,8

Bron: Tabel 5.4 en 5.8 in Woittiez et al. (2019a)

De schatting van het aantal jongeren met een LVB met extra ondersteuning in het onderwijs wordt berekend door de schatting van het aantal jongeren met een LVB in het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs, het vmbo met leerwegondersteuning en het entreeonderwijs bij elkaar op te tellen. Dan komen we op een meest waarschijnlijke schatting van ongeveer 91.000 jongeren met een LVB die extra ondersteuning krijgen bij het participeren in het onderwijs (eerste kolom tabel B.2).

Aantal jongeren tussen 12 en 18 jaar met een LVB in de populatie

We zijn op zoek naar het aandeel jongeren met een LVB dat extra ondersteuning krijgt in het onderwijs. Om dat te bepalen, moeten we niet alleen het aantal jongeren met een LVB kennen dat extra ondersteuning ontvangt, maar ook het totaalaantal jongeren met een LVB in dezelfde leeftijdsklasse in de bevolking. Om dat te bepalen, moeten we het aantal jongeren met een laag IQ weten, en moeten we een veronderstelling maken over de mate waarin deze jongeren sociaal redzaam zijn. We schatten op basis van de normaalverdeling dat het aandeel jongeren met een IQ tussen 50 en 70 2,1% is en het aantal jongeren met een IQ tussen 70 en 85 13,6% (zie o.a. Woittiez et al. 2019a).

We kiezen voor de leeftijdsklasse 12-18 jaar hoewel leerlingen in het vso daar tot maximaal hun 20e jaar kunnen verblijven, mits ze over een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband beschikken.[67] We nemen deze leeftijdsgrens omdat meer dan 99,9% van de leerlingen in het vmbo en praktijkonderwijs 18 jaar of jonger is (CBS 2019c) en omdat op bijna de helft van de scholen de meeste leerlingen 18 jaar zijn als ze uitstromen (Inspectie van het Onderwijs 2019).

In Woittiez et al. (2019b, 2019a) wordt verondersteld dat alle jongeren met een IQ tussen 50 en 70 en 37% van alle jongeren met een IQ tussen 70 en 85 beperkt sociaal redzaam is. Ook

67 Bij een vijfde van de leerlingen op de bezochte scholen is dat het geval.

voor de bevolking berekenen we verschillende varianten van het veronderstelde aandeel jongeren met een IQ tussen de 70 en 85 dat beperkt sociaal redzaam is: 100%, 68,5% en 37%. We kiezen hier als basisvariant voor het percentage van 68,5% dat hoger ligt dan 37% omdat het over een leeftijdsgroep gaat waaraan hogere eisen gesteld worden dan aan jongeren in de basisschoolleeftijd; en voor een lager percentage dan 100% omdat er buiten de onderzochte onderwijsvormen nog leerlingen met een LVB zijn die niet als zodanig gediagnosticeerd zijn en vermoedelijk redzamer zijn dan degenen die wel gediagnosticeerd zijn. Combineren van de cijfers over het aandeel jongeren met een laag IQ en de mate van sociale redzaamheid geeft een meest waarschijnlijke schatting van het aantal jongeren in de bevolking (dus binnen en buiten de onderzochte onderwijsvormen) tussen de 12 en 18 jaar met een LVB ter grootte van ruim 163.000 met maximaal 224.000 en minimaal 102.000 (tabel B.3).

Er zijn dus meer jongeren in de populatie (163.000) dan in de vier onderzochte onderwijsvormen. Het is immers waarschijnlijk dat er ook jongeren met een LVB in het vmbo zonder lwoo zitten. In Koopman en Ledoux (2018) staat dat de verschillen in instroom in het mbo vanuit de leerwegen van het vmbo met of zonder buitenschoolse zorg en/of een rugzakje niet groot zijn. En Timmermans et al. (2019) geeft aan dat een licht verstandelijke beperking vele jaren onopgemerkt kan blijven in het onderwijs omdat het moeilijk herkenbaar is door overlap met bijvoorbeeld adhd en doordat jongeren met een LVB vaak 'streetwise' zijn. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW 2017) laat zien dat van de leerlingen met vmbo-bb die niet doorstromen naar mbo-1 of mbo-2 maar uit het onderwijs uitstromen, ongeveer 52% leerwegondersteuning (lwoo) en 48% geen lwoo ontvangt. Dat impliceert dat er ook onder de leerlingen in het vmbo zonder lwoo een groot deel kwetsbaar is en dus wellicht een LVB heeft. Dat is een van de redenen dat er meer jongeren met een LVB in de populatie zijn dan wij op basis van de onderwijsgegevens zouden inschatten.

Tabel B.3

Schatting van het aantal jongeren met een LVB naar leeftijd, 2018 (in aantallen)

Aandeel beperkt sociaal redzaam	100%	68,5%	37%
Aantal 12-18 jarigen met een LVB	224.300	163.200	102.200

Bron: SCP-berekeningen

Aandeel jongeren tussen 12 en 18 jaar met een LVB met extra ondersteuning in het onderwijs

Als we het aantal jongeren tussen 12 en 18 jaar met een LVB dat extra ondersteuning krijgt in het onderwijs, relateren aan het aantal jongeren tussen 12 en 18 jaar met een LVB, verkrijgen we een schatting van het deel van de jongeren met een LVB met extra ondersteuning in het onderwijs. Veronderstellende dat 68,5% van de jongeren tussen 12 en 18 jaar met een LVB beperkt sociaal redzaam is en 100% van de jongeren met extra ondersteuning in het onderwijs, schatten we dat ruim de helft (56%) van de jongeren met een LVB extra ondersteuning krijgt bij participeren in het regulier onderwijs (tabel B.4, tweede kolom). Als we andere veronderstellingen maken over de mate van sociale redzaamheid, varieert dit aandeel tussen de 41% en 68%. In alle gevallen is het aandeel dat niet participeert onder jongeren met een LVB vele malen groter dan het aandeel dat niet participeert onder jongeren die geen LVB hebben (tussen de 5% en 8%).

Tabel B.4

Schatting van het aandeel jongeren dat participatieproblemen ervaart in het reguliere onderwijs naar LVB, 2018 (in procenten)

Veronderstellingen beperkte sociale redzaamheid					
beperkt sociaal redzaam in populatie	100%	68,5%	68,5%	37%	37%
beperkt sociaal redzaam in onderzochte schooltypes	100%	100%	68,5%	68,5%	37%
Aandeel jongeren van 12-18 jaar dat moeite heeft mee te komen in het onderwijs					
onder jongeren met een LVB	41	56	43	68	47
jongeren zonder een LVB	6	5	7	6	8

Bron: SCP-berekeningen

Literatuur

Adelmeijer, M., P. Schenderling, M. Heekelaar, A. Oostveen en R. Beerepoot (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 1 (2015)*. Utrecht: Berenschot.

Alliantie VN-verdrag Handicap (2019). *Schaduwrapportage Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Nederland*. Utrecht: Alliantie VN-verdrag Handicap.

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.)*. Geraadpleegd 16 februari 2017, via https://aaidd.org/intellectual-disability/definition.

Andriessen, S., S.Huberts, S. van der Veen, N. van der Steege en M. Blom (2019). *Succesvol uit de bijstand. Kansrijke aanpakken en hun werkzame elementen*. Utrecht: Significant Public.

Andriessen, S., M. Jongerius, S. Kluft, W. Oosterom en S. van der Veen (2020). *Ontwikkelpotentieel baancreatie*. Utrecht: Significant/APE.

Australian Bureau of Statistics (2012). *Disability and labour force participation, 2012*. Geraadpleegd 12 november 2019 via www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/4433.0.55.006.

AVS (2020). *Nog ruim 5000 leerlingen onvindbaar en kwetsbare leerlingen thuis.* Geraadpleegd 10 april 2020, via https://www.avs.nl/artikelen/nog-ruim-5000-leerlingen-onvindbaar-en-kwetsbare-leerlingen-thuis.

Baat, M. de, C. Messing en D. Prins (2014). *Wat werkt bij vroegtijdig schoolverlaten en verzuim*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Baat, M. de en N. Foolen (2012). *Risicofactoren bij schoolverzuim en vroegtijdig schoolverlaten*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Bakker, H., A. Pickles, J. de Wit, I. Borghouts-van de Pas en M. Peters (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei*. Rotterdam: ECORYS.

Berg, B. van der, L. Heuts, C. van Horssen en G. Kruis (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan.

Berge, W. van den, S. Rabaté en L. Swart (2020). *Crisis op de arbeidsmarkt: wie zitten in de gevarenzone?* Den Haag: Centraal Planbureau.

Bexkens, A., D. Graas en M. Huizinga (2014). Kinderen met een LVB in het passend onderwijs. In: *De Psycholoog,* maart 2014, p. 24.

Binsbergen, M.H. van, P.N.J. Koopman, J. Lourens (2020). *In één hand: Specialistische jeugdhulp in het speciaal onderwijs.* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Blessing, L.A. en J.Jamieson (1999). Employing persons with a developmental disability: Effects of previous experience. In: *Canadian Journal of Rehabilitation,* jg. 12, nr. 4, p. 211-221.

Blonk, R.W.B., M.W. van Twuijver, H.A. van de Ven en A.M. Hazelzet (2015). *QuickScan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk*. Leiden: TNO.

Boer, A.A. de (2020). *Evaluatie passend onderwijs. Sectorrapport speciaal onderwijs.* Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Bokdam, J., I. van den Ende en A. Gelderblom. (2015). *Monitoring en evaluatie vsv-beleid. Jaarrapport 2014*. Zoetermeer: Panteia.

Bol, T. (2020). *Inequality in homeschooling during the Corona crisis in the Netherlands. First results from the LISS Panel*. Geraadpleegd 6 juli 2020 via https://doi.org/10.31235/osf.io/hf32q.

Bolhaar, J., S. Gerritsen, S. Kuijpers en K. van der Wiel (2019). *Experimenting with dropout prevention policies*. Den Haag: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

Bos, G.F. (2016). *Antwoorden op andersheid. Over ontmoetingen tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking in omgekeerde intergratiesettingen*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.

Bosch, L., T. Overmars-Marx, D. Ooms en W. Zwinkels (2009). *Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang. In dienst treden van Wajongers en behoud van werk.* Utrecht: Vilans.

Botuck, S., J.M. Levy en A. Rimmerman (1998). Post-placement outcomes in competitive employment: How do urban young adults with developmental disabilities fare over time? In: *Journal of Rehabilitation,* jg. 64, nr. 3, p. 42-47.

Broek, A. van den, F.Bucx, L. Herweijer, M. de Klerk, M. Kromhout, L. Kuyper, R. Maslowski, E. Miltenburg, M. Olsthoorn, I. Plaisier, S. de Roos, M. Turkenburg en R.Vogels (2020). *Eerste doordenking maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen. Beleidssignalement*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Buntinx, W.H.E., B. Maes, C. Claes en L.M.G Curfs (2010). De Nederlandstalige versie van de Supports Intensity Scale, Psychometrische eigenschappen en toepassingen. In: *Nederlands Tijdschrift voor de zorg aan mensen met verstandelijke beperkingen,* jg. 36, nr. 1, p. 4-22.

CBS (2017). *Worden we individualistischer?* Geraadpleegd 27 februari 2020, via https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/52/worden-we-individualistischer-.

CBS (2019a). *Arbeidsmarktkenm. uitstromers vso pro 2013/'14-2017/'18.* Geraadpleegd 12 mei 2020, via www.cbs.nl.

CBS (2019b). *De nieuwe onderwijsachterstandenindicator primair onderwijs*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Chi, Ch. Geng-qing en H. Qu (2005). A Study of Differential Employers' Attitude Towards Hiring People with Physical, Mental, and Sensory Disabilities in Restaurant Industry. In: *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism,* jg. 3, nr. 2, p. 1-31 (doi: 10.1300/J171v03n02_01).

College voor de Rechten van de Mens (2016). *Inzicht in inclusie. Werk, wonen en onderwijs: participatie van mensen met een beperking*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2018). *Inzicht in inclusie II. Participatie van mensen met een beperking op het gebied van wonen, deel uitmaken van de maatschappij, onderwijs en werk*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

CPB (2020a). *Juniraming 2020*. Den Haag: Centraal Planbureau.

CPB (2020b). *Scenario's economische gevolgen coronacrisis*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Crawford, C. (2011). *The Employment of People with Intellectual Disabilities in Canada: A Statistical Profile*. Toronto: Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS).

Cuelenaere, B., E. van den Brink en J. Leenen (2019). *Ervaringen gemeenten met Participatiewet, Rapportage derde meting*. Tilburg: CentERdata.

Daalen, R. van (2018). *Recensie: Van oude ongelijkheid die voorbij gaat.* Geraadpleegd via https://www.sociale-vraagstukken.nl/recensie/van-oude-ongelijkheid-die-voorbij-gaat.

Deen, C., A. Donker, V. Fafieanie, P. Hublart, E. van Schaardenburgh, R. Wagemans en B. Wijnen. (2017). *Kansen voor jongeren in kwetsbare posities. Vooronderzoek programmering kansen voor jongeren II*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Dekker, M.C., J.C.H. Douma, K.P. de Ruiter en H.M. Koot (2006). Aard, ernst, comorbiditeit en beloop van gedragsproblemen en psychische problemen bij jeugdigen met verstandelijke beperkingen. In: R. Didden (red.), *In perspectief: Gedragsproblemen, psychische stoornissen en lichte verstandelijke beperking* (p. 21-40). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Domin, D. en J. Butterworth (2013). The Role of Community Rehabilitation Providers in Employment for Persons With Intellectual and Developmental Disabilities: Results of the 2010–2011 National Survey. In: *Intellectual and Developmental Disabilities,* jg. 51, nr. 4, p. 215-225 (doi: 10.1352/1934-9556-51.4.215).

Donker, A. en D. Kann-Weedage (2017). *Risicogroepen richting arbeid. Jongeren uit praktijkonderwijs en (v)so*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Douma, J., J. Hoekman en E. Merkus (2017). *Handreiking (vroeg)signalering van een licht verstandelijke beperking (LVB) en zwakbegaafdheid. Signaleren van achterstanden in de (kinderlijke) ontwikkeling en van factoren die het risico daarop vergroten*. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB.

Douma, J., X. Moonen, L. Noordhof en A. Ponsioen (2012). *Richtlijn diagnostisch onderzoek LVB: Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en afnemen van diagnostische instrumenten bij mensen met een licht verstandelijke beperking.* Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB.

Douma, J. (2018). *Jeugdigen en (jong)volwassenen met een licht verstandelijke beperking. Kenmerken en de gevolgen voor diagnostisch onderzoek en (gedrags)interventies*. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB / Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra.

Douma, J., S. Scherders, N. van Duijvenbode en R. Otten (2019). Bevorderen van het signaleren van LVB door professionals uit het sociale domein: effecten van een training. In: *LVB Onderzoek & Praktijk,* jg. 17, nr. 1, p. 27-35.

Dowrick, P.W. en N. Crespo (2005). School failure. In: T.P. Gullotta, G.R. Adams (red.), *Handbook of adolescent behavioral problems: Evidence-based approaches to prevention and treatment* (p. 589-610). New York: Springer Science + Business Media.

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

Dronkers, J. (2007). *Ruggengraat van ongelijkheid.* Amsterdam: Wiarda Beckmann Stichting / Mets en Schilt.

Duinkerken, G., P. Wesdorp en S. van der Woude (2009). *Tussen nieuw denken en nieuw doen. Verkenningen attitudes rond de Wajong*. Zoetermeer: WhatWorks.

Echtelt, P. van (2012). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in internationaal perspectief. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 84-104). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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

Echtelt, P. van, K. Sadiraj, S. Hoff, S. Muns, K. Karpinska, D. Das en M. Versantvoort m.m.v. L. Putman (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Eijkel, R. van, S. Gerritsen, K. Sadiraj en M. Versantvoort (2020). *De brede baten van werk*. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.

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.

Financiën (2019a). *Interdepartementaal beleidsonderzoek. Mensen met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: ministerie van Financiën.

Financiën (2019b). *Interdepartementaal Beleidsonderzoek: Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt. Zichtbaar en zelfstandig maken*. Den Haag: ministerie van Financiën.

Gaag, M.A.E. van der, N.R. Snell, G.G. Bron, A.C. Emerencia, F.J. Blaauw, I.M.C.C. Heemskerk, R. Petit, E.S. Kunnen en P. de Jonge (2018). *Voortgangsonderzoek: aanpak van voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie (eindrapport).* Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Gouvier, W.D., S. Sytsma-Jordan en S. Mayville (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. In: Rehabilitation Psychology, jg. 48, nr. 3, p. 175-181.

Graaf-Zijl, M. de, P. de Hek, A.J. van der Toorn en E. de Vleeschouwer (2019). *Werkenden met een jobcoach. Hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt?* Amsterdam: UWV Strategie, Beleid en Kenniscentrum.

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. McDermott 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.

Haan, J. de, E. Schrijver en A. Peters (2018). *Oog voor mensen met een licht verstandelijke beperking? Vooronderzoek Programma Sociaal Domein: succesfactoren en knelpunten in het gemeentelijke uitvoeringsbeleid*. Utrecht: Movisie.

Hall, I., A. Strydom, M. Richards, R. Hardy, J. Bernal en M. Wadsworth (2005). Social outcomes in adulthood of children with intellectual impairment: evidence from a birth cohort. In: *Journal of Intellectual Disability Research,* jg. 49, nr. 3, p. 171-182.

Harris, J.C. en S. Greenspan (2016). Definition and Nature of Intellectual Disability. In: Nirbhay N. Singh (red.), Handbook of Evidence-Based Practices in Intellectual and Developmental Disabilities (p. 11-39). Cham: Springer International Publishing.

Hatton, C., G. Glover, E. Emerson en I. Brown (2016). *Learning Disabilities Observatory, People with learning disabilities in England 2015: Main report*. London: Public Health England.

Hazelzet, A., K. Putnik, W. Otten, A. Goudswaard en R.W.B. Blonk (2017). *Inclusief werkgeversgedrag: een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Leiden: TNO.

Hees, S. van, M. Oldenkamp, I. de Putter, L. van der Hoek en H. Boeije (2018). *Participatiemonitor 2008-2016: Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking en ouderen*. Utrecht: Nivel.

Hernandez, B., K. McDonald, M. Divilbiss, E. Horin, J. Velcoff en O. Donoso (2008). Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal,* jg. 20, nr. 3, p. 157-164 (doi: 10.1007/s10672-008-9063-5).

Herwijer, L. (2008). Gestruikeld voor de start. De school verlaten zonder startkwalificatie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hofstede, K. en E. Rutgers (2018). *Levensverhalen van mensen met een lichte verstandelijke beperking.* Utrecht: Andersson Elffers Felix.

Holwerda, A., S. Brouwer, M.R. de Boer, J.J.L. van der Klink en J.W. Groothoff (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie. Onderzoeksrapport. Groningen: UMCG.

Holwerda, A., J.J.L. van der Klink, M.R. de Boer, J.W. Groothoff en S. Brouwer (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. In: *Research in Developmental Disabilities,* jg. 34, p. 1982-1990.

Hoorik, I. van (2011). *(Hoe) werkt talentontwikkeling bij "risicojongeren"? Bouwstenen voor nader onderzoek*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Horssen, C.P. van, M. Blommesteijn en F.A. Rosing (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf? Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan.

Horssen, C.P. van, F.J.N. Nijhuis en L. Mallee (2010). *Meer werkplekken bij werkgevers. Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1*. Amsterdam: Regioplan.

Horssen, C. van, L.M.P. Mallee, J.P.H.K. Timmerman en C.E. Wissink m.m.v. F.J.N. Nijhuis en M. van Leer (2013). *Meer werkplekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*. Amsterdam: Regioplan.

Houten, M. van, E. van Elswijk en A. van Deth (2019). *Ontwikkelrecht als een brug tussen zorg en onderwijs*. Utrecht: Movisie.

Ingold, J. en M. Stuart (2015). The Demand-Side of Active Labour Market Policies: A Regional Study of Employer Engagement in the Work Programme. In: *Journal of Social Policy,* jg. 44, nr. 3, p. 443-462.

Inspectie van het Onderwijs (2020a). *COVID-19-monitor middelbaar beroepsonderwijs.* Geraadpleegd 6 juli 2020 via www.onderwijsinspectie.nl.

Inspectie van het Onderwijs (2020b). *COVID-19-monitor primair onderwijs*. Geraadpleegd 6 juli 2020 via www.onderwijsinspectie.nl.

Inspectie van het Onderwijs (2020c). *COVID-19-monitor voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd 6 juli 2020 via www.onderwijsinspectie.nl.

Irvine, A. en J. Lupart (2008). Into the workforce. Employers' perspectives on inclusion. In: *Developmental Disabilities Bulletin,* jg. 36, nr. 1-2, p. 225-250.

Junger-Tas, J. (2002). *Diploma's en goed gedrag II: Preventie van antisociaal gedrag in het onderwijs.* Den Haag: Ministerie van Justitie.

Jungmann, N., H. Kaal, V. den Hartogh en B. Fermin (2018). *LVB, schulden en werk. Verkenning van de ondersteuningsbehoefte 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.

Kaal, H.L., H.L.I. Nijman en X.M.H. Moonen (2015). *SCIL. Screener voor intelligentie en licht verstandelijke beperking. Handleiding SCIL 18+ en SCIL 14-17*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers BV.

Kearney, C.A. (2008). School absenteeism and school refusal behavior in youth: A contemporary review. In: *Clinical Psychology Review,* jg. 28, p. 451-471.

Klatter, E. (2015). *Professionele identiteit in perspectief. Intensieve relaties voor ijzersterk beroepsonderwijs.* Rotterdam: Kenniscentrum Talentontwikkeling.

Kocman, A., L. Fischer en G. Weber (2018). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. In: *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities,* jg. 31, nr. 1, p. 120-131.

Kok, L., L. Kroon, M. Lammers, M. Sax, A. Witkamp, N. Stroeker, m.m.v. P. Koning, M. Lindeboom, M. Engelen en M. Linssen (2018). *Jonggehandicapten onder de Participatiewet. Eerste rapportage januari 2018.* Amsterdam: SEO economisch onderzoek.

Koopman, L. en G. Ledoux (2018). *Doorstroom naar het mbo en succes in het mbo van jongeren uit praktijkonderwijs, vmbo-b en vso*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Kroon, B., R.S.M. de Reuver en A.J.B. van de Water (2017). *Best Practices Job Coaching. Welke factoren in job coaching zijn bepalend voor het succes van werktoeleidingstrajecten van jongeren met een (gedrags- of verstandelijke) beperking? Een onderzoek in opdracht van stichting Sterk in Werk* Tilburg: Tilburg University, School of Social and Behavioral Science.

Kyriakides, L., B.P.M. Creemers en E. Charalambous (2019). Searching for differential teacher and school effectiveness in terms of student socioeconomic status and gender: implications for promoting equity. In: *School Effectiveness and School Improvement,* jg. 30, nr. 3, p. 289-308.

Lammerts, R. en M. Stavenuiter (2010). *Wajongers op de werkvloer. Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Lammerts, R., F. Dekker en R. Kemper (2011). Wajongers op de werkvloer. Onderzoek naar ervaringen in 31 bedrijven. In: *Gids voor Personeelsmanagement,* jg. 90, nr. 4, p. 40-42.

Lange, de M., W. Matthys, D. de Veld, N. Foolen, A. Addink, A. Menting en I. Bastiaanssen (2018). *Richtlijn Ernstige gedragsproblemen voor jeugdhulp en jeugdbescherming*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Lans, J. van der (2019). *Niet-normaal. Ontwikkelingen en dilemma's in de Nederlandse gehandicaptenzorg*. Utrecht: VGN.

Ledoux, G., E. Smeets en P. van Eck (2020). *Onderzoek naar toewijzing van ondersteuning en hulp op maat, dekkend aanbod en het schoolondersteuningsprofiel, en competenties en ondersteuning van leraren. Centrale thema's in de Evaluatie Passend onderwijs. Deel II*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Ledoux, G., S. Waslander, m.m.v. T. Eimers (2020). *Evaluatie passend onderwijs. Eindrapport* 2020. Amsterdam/Tilburg/Nijmegen: Kohnstamm Instituut/TIAS School for Business and Society/ Tilburg University/KBA Nijmegen.

Lloyd, M., J. Foley, V. Temple (2014). Body mass index of children and youth with an intellectual disability by country economic status. In: *Preventive Medicine,* jg. 69, p. 5.

Loos, P. van der, Y van den Berg en Y. Wever (2014). *Het moet kloppen. Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking*. Amsterdam: UWV.

Luecking, R.G. (2011). Connecting Employers With People Who Have Intellectual Disability. In: *Intellectual and Developmental Disabilities* jg. 49, nr. 4, p. 261-273.

Lysaght, R., H. Ouellette-Kuntz en C. J. Lin (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. In: *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation,* jg. 41, nr. 4, p. 409-422.

Lysaght, R., J. Šiška en O. Koenig (2015). International Employment Statistics for People with Intellectual Disability - The Case for Common Metrics. In: *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities,* jg. 12, nr. 2, p. 112-119.

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.

Maughan, B., S. Collishaw en A. Pickles (1999). Mild mental retardation: psychosocial functioning in adulthood. In: *Psychological Medicine,* jg. 29, nr. 2, p. 351-366.

McMahon, M., D. L.Bowring en C. Hatton (2019). Not such an ordinary life: a comparison of employment, marital status and housing profiles of adults with and without intellectual disabilities. In: *Tizard Learning Disability Review,* jg. 24, nr. 4, p. 213-221 (doi: 10.1108/TLDR-03-2019-0014).

MEE Zuid-Holland Noord (2015). *LVB-ers die uit balans zijn. Hoe herken je ze, hoe ga je ermee om? Sociaal-emotioneel functioneren bij mensen met een licht verstandelijke beperking* Delft: MEE Zuid-Holland Noord, via www.lvbinamsterdam.nl.

Meij, H. en D. Ince. (2013). *De ontwikkeling van kinderen*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Meijers, F., M. Kuijpers en A. Winters (2010). *Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie*. Den Bosch/Utrecht: ECBO.

Moonen, X. en D. Verstegen (2006). LVG-jeugd met ernstige gedragsproblematiek in de verbinding van praktijk en wetgeving. In: *Onderzoek en Praktijk,* jg. 4, nr. 1, p. 6.

Moonen, X. (2017). *(H)erkennen en waarderen. Over het (h)erkennen van de noden van mensen met licht verstandelijke beperkingen en het bieden van passende ondersteuning*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

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.

Morgan, R.L. en M. Alexander (2005). The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. In: *Journal of Vocational Rehabilitation,* jg. 23, nr. 1, p. 39-49.

Muns, S., M. Olsthoorn, L. Kuyper en J.D. Vlasblom (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen 9 juli 2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Nationale Ombudsman (2019). *Wie doet er mee? Overheid en burger in 2030. Congresmagazine.* Den Haag: Nationale Ombudsman.

Nijhuis, F.J.N., F.R.H. Zijlstra, G.M.C. van Ruitenbeek, M.J.G.P. Mulder en Philippe Nelissen (2014). *Eindrapportage Wajongproject "Een passende baan bij het Slotervaartziekenhuis"*. Maastricht: Maastricht University.

Nisbett, R.E., J. Aronson, C. Blair, W. Dickens, J. Flynn, D.F. Halpern en E. Turkheimer (2012). Intelligence: New Findings and Theoretical Developments. In: *American Psychologist,* jg. 67, nr. 2, p. 130-159.

Nouwens, P. (2018). *United by diversity: Identifying characteristics, profiles and support needs of people with mild intellectual disability or borderline intellectual functioning*. Tilburg: Tilburg University.

OCW (2017). *Loopbaanmonitor jongeren in kwetsbare positie Een cohort jongeren in een kwetsbare positie uit 2010/11 cijfermatig in beeld gebracht*. Den haag: Directie Middelbaar Beroepsonderwijs, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

OCW (2019). *Veranderingen in de samenstelling van de leerlingenpopulatie in het speciaal onderwijs tussen 2014 en 2018*. Den Haag: OCW.

Olney, M.F. en J. Kennedy (2001). National Estimates of Vocational Service Utilization and Job Placement Rates for Adults With Mental Retardation. In: *Mental Retardation,* jg. 39, nr. 1, p. 32-39.
Olson, D., A. Cioffi, P. Yovanoff en D. Mank (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. In: *Journal of Vocational Rehabilitation,* jg. 16, nr. 2, p. 125-133.
Onderwijs in cijfers (2018). *Leerlingenstromen in het primair onderwijs*. Geraadpleegd 30 november 2018, via https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/leerlingen-po/stromen-leerlingen.
Inspectie van het Onderwijs (2018). *Themonderzoek entreeopleidingen. Inventariserend onderzoek naar het loopbaanperspectief van de entreestudent*. Utrecht: Minsiterie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
Inspectie van het Onderwijs (2019). *De staat van het onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
Koopman, P., G. Ledoux, M. Karssen, A. van der Meijden en R. Petit (2015). *Vervolgmeting 1 Kengetallen Passend Onderwijs* (936). Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
Pommer, E. en J. Boelhouwer (2017). *Overall rapportage sociaal domein 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Pommer, E., J. Boelhouwer, E. Eggink, A.M. Marangos en I. Ooms (2018). *Overall rapportage sociaal domein 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Poortstra, R. (2015). *Handreiking LWOO en PrO in Passend Onderwijs.* Utrecht: Steunpunt Passend Onderwijs vo en vo-Raad.
PORaad (2019). *Clusters Speciaal Onderwijs.* Geraadpleegd 08 oktober 2019 via https://www.poraad.nl/themas/speciaal-onderwijs/clusters-speciaal-onderwijs.
Radema, D. (2016). *Brochure Onderwijs zorgarrangementen voor zmolkers: visie en basisaanpak*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
Ras, M., D. Verbeek-Oudijk en E. Eggink (2013). *Lasten onder de loep. De kostengroei van de zorg voor verstandelijk gehandicapten ontrafeld*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Reulings, P. (2018). Hoe toegankelijk is het sociaal domein voor mensen met een licht verstandelijke beperking? In: *Sociaal Bestek,* jg. 80, nr. 5, p. 18-19.
Rijksoverheid (2018). *Programma Onbeperkt meedoen!* Geraadpleegd 26 maart 2020, via www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2019). *Meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk.* Nieuwsbericht, 23 mei 2019. Geraadpleegd 26 mei 2020 via www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2020a). *Aanvullende maatregelen onderwijs, horeca, sport.* Geraadpleegd 10 april 2020 via www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2020b). *Coronavirus COVID-19. Informatie voor ouders, scholieren en onderwijs. Veelgestelde vragen over het coronavirus en mbo*. Geraadpleegd 6 juli 2020 via https://www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2020c). *Coronavirus COVID-19. Informatie voor ouders, scholieren en onderwijs. Veelgestelde vragen over het coronavirus en voortgezet (speciaal) onderwijs*. Geraadpleegd 6 juli 2020 via www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2020d). *Coronavirus COVID-19. Informatie voor ouders, scholieren en onderwijs. Het coronavirus en het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.* Geraadpleegd 6 juli 2020 via https://www.rijksoverheid.nl.
Rijksoverheid (2020e). *Nieuwe maatregelen tegen verspreiding coronavirus in Nederland.* Geraadpleegd 10 april 2020 via www.rijksoverheid.nl.
Rijssen, J. van en M. Stoutjesdijk (2014). Arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking is hard werken. In: *UWV Kennisverslag 2014*, nr. 1, p. 23-31.
Roozen, S., G.J.Y. Peters, G. Kok, D. Townend, J.G. Nijhuis, G.H. Koek en L.M.G. Curfs (2015). Foetaal Alcohol Spectrum Stoornis - een overzicht van de huidige situatie. In: *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen,* jg. 93, nr. 6, p. 216-220.
Rosenboom, M. (2013). *Alles over LVB, de handleiding*. Breda: Fontys.
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.

Ruitenbeek, G.M.C. van, M.J.G.P. Mulder, F.R.H. Zijlstra, F.J.N. Nijhuis en H.P.G. Mulders (2013). Een alternatieve benadering voor herontwerp van werk. Ervaringen met de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen. In: *Gedrag & Organisatie,* jg. 26, nr. 1, p. 104-122.

Schalock, R.L., S.A. Borthwick-Duffy, V.J. Bradley, W.H.E. Buntinx, D.L. Coulter, E.M. Craig, S.C. Gomez, Y. Lachapelle, R. Luckasson, A. Reeve, K.A. Shogren, M.E. Snell, S. Spreat, M.J. Tassé, J.R. Thompson, M.A. Verdugo-Alonso, M.L. Wehmeyer en M.H. Yeage (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. Washington D.C.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Schenderling, P., A. van Rossum, M. Adelmeijer en I. van Eldik (2019). *Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. Uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek.* Utrecht: Berenschot.

Schrojenstein Lantman-de Valk, H. C. Linehan, M. Kerr, P. Noonan-Walsh (2007). Developing health indicators for people with intellectual disabilities. The method of the Pomona project. In: *Journal of Intellectual Disability Research*, jg. 51, nr. 6, p. 427-434.

Siegert, J. en B. Cuelenaere (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid. Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Rotterdam: ECORYS.

Smeets, E., A. de Boer, L. van Loon-Dikkers, L. Rossen en G. Ledoux. (2017). *Passend onderwijs op school en in de klas. Eerste meting in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs*. Evaluatie passend onderwijs. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Smit, A. (2009). *Slim en sociaal ondernemen. Werken naar vermogen in reguliere bedrijven*. Hoofddorp: TNO.

Spierings, F., T. Tudjman, M. Meeuwisse en J. Onstenk. (2015). *Literatuurstudie Risicojongeren Onderwijs, Arbeid, Zorg en Veiligheid.* Rotterdam: Kenniswerkplaats Rotterdams talent.

Spies, H. (2017). *Werkwijze Jongeren*. Utrecht: Divosa.

Stavenuiter, M., S. Andriessen, M. Out en L. Reches (2020a). *Wat werkt bij baancreatie? Veertien inspirerende voorbeelden*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Stavenuiter, M., S. Andriessen, M. Out en L. Reches (2020b). *Werk voor iedereen. Baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Straetmans, J.M.J.A.A., H.M.J. van Schrojenstein Lantman-de Valk, F.G. Schellevis, G.J. Dinant (2007). Health problems of people with intellectual disabilities: the impact for general practice. In: *British Journal of General Practice,* jg. 57, nr. 534, p. 3.

Storm, I., E. Uiters, M.C.M. Busch, L. den Broeder en A.J. Schuit (2015). The relevance of work related learning for vulnerable groups. Dutch case study of a Health Impact Assessment with equity focus In: *Health Policy,* jg. 119, p. 915-924.

Swart, L. en D. Visser (2019). *Jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt in beeld*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Taanila, A., P. Rantakallio, M. Koiranen, L. Von Wendt en M.-R. Järvelin (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort. In: *Journal of Intellectual Disability Research,* jg. 49, nr. 3, p. 218-227.

Theunissen-Lamers, M-J. (2016). *Stay in or drop out. The pathways to school dropout from a public health perspective.* Maastricht: Universiteit Maastricht.

Thompson, J.R., V.J. Bradley, W.H.E. Buntinx, R.L. Schalock, K.A. Shogren, M.E. Snell, M.L. Wehmeyer, S. Borthwick-Duffy, D.L. Coulter, E.M. Craig, S.C. Gomez, Y. Lachapelle, R.A. Luckasson, A. Reeve, S. Spreat, M.J. Tasse, M.A. Verdugo en M.H. Yeager (2009). Conceptualizing Supports and the Support Needs of People With Intellectual Disability. In: *Intellectual and Develpmental Disabilities,* jg. 47, nr. 2, p. 135-146.

Thurow, L.C. (1975). Equity Concepts and the World of Work. In: *American Behavioral Scientist,* jg. 18, nr. 3, p. 387-399 (doi: 10.1177/000276427501800305).

Timmermans, M., L. Bertling, H. Kaal, M. Verzaal m.m.v. J. Lubberman Doris Kerkhoven Luc van der Klauw (2019). *Proeftuin LVB & schoolverzuim. Herkenning en begeleiding van leerlingen met een LVB in de schoolverzuimaanpak*. Amsterdam: Regioplan/Hogeschool Leiden.

Timmons, J.C., A. Cohen Hall, J. Bose, A. Wolfe en J. Winsor (2011). Choosing Employment: Factors that Impact Employment Decisions for Individuals with Intellectual Disability. In: *Intellectual and Developmental Disabilities,* jg. 49, nr. 4, p. 285-299.

TK (2015/2016). *Kosten schooluitval*. Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 15 februari 2016, Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 26 695, nr. 109

TK (2018/2019a). Kamerbrief Stand van zaken uitwerking "Breed Offensief", dd. 23 mei 2019, Geraadpleegd 25 mei 2020 via www.rijksoverheid.nl.

TK (2018/2019b). *Uitvoering en evaluatie Participatiewet.* Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 20 november 2018. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 34 352, nr. 138.

TK (2019/2020a). *Gehandicaptenbeleid.* Brief van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 4 oktober 2019. Tweede Kamer, vergaderjaar 2019/2020, 24 170, nr. 198.

TK (2019/2020b). Kamerbrief Uitkomsten onderzoeken Participatiewet, dd. 9 juni 2020, Geraadpleegd 22 juli 2020 via www.rijksoverheid.nl.

Toegang Sociaal Domein (2020). *Een toegankelijk sociaal domein. Voor mensen met een licht verstandelijke beperking.* Geraadpleegd 13 december 2018 via www.toegangsociaaldomein.nl.

Toezicht Sociaal Domein (2018a). *Hebben mensen met een licht verstandelijke beperking makkelijk toegang tot het sociaal domein van de gemeente Amsterdam?* Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Toezicht Sociaal Domein (2018b). *Hebben mensen met een licht verstandelijke beperking makkelijk toegang tot het sociaal domein van de gemeente Goes?* Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, welzijn en Sport.

Toezicht Sociaal Domein (2018c). *Hebben mensen met een licht verstandelijke beperking makkelijk toegang tot het sociaal domein van de gemeente Winterswijk?* Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Toezicht Sociaal Domein (2018d). *Hoe makkelijk is toegang tot het sociaal domein voor mensen met een licht verstandelijke beperking? Persoonlijke verhalen uit Utrecht*. Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Toezicht Sociaal Domein (2018e). *Hoe makkelijk is toegang tot het sociaal domein voor mensen met een licht verstandelijke beperking? Persoonlijke verhalen uit Weststellingwerf*. Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Turkenburg, M. (2014). *Kansen voor vakmanschap in het mbo*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Unger, D.D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? In: *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities,* jg. 17, nr. 1, p. 2-10 (doi: 10.1177/10883576020170010l).

Unger, D.D., L.R. Campbell en B.T. McMahon (2005). Workplace discrimination and mental retardation: The national EEOC ADA research project. In: *Journal of Vocational Rehabilitation,* jg. 23, nr. 3, p. 145-154.

UWV (2011). *UWV Kennisagenda 2012 & 2013*. Amsterdam: UWV.

UWV (2014a). Collega's met karakter - Werknemers met een psychische stoornis. Geraadpleegd 18 mei 2020 via www.perspectief.uwv.nl.

UWV (2014b). *Kerncijfers Wajong 2014*. Amsterdam: UWV.

UWV (2020). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV.

Versantvoort, M. en P. van Echtelt (red.) (2012). *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Verschuren, L., M. Driessen en R. Meijer (2016). *Personen met een beperking of chronische aandoening, 2012*. Den Haag: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek.

Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2014). *Vraag naar arbeid 2013. Opvattingen en gedrag van werkgevers ten aanzien van actuele arbeidsmarktthema's*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

VOBC (2015). *Factsheet Jeugdigen met een licht verstandelijke beperking*. Utrecht: Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra.

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.

Vos, E. de en S. Andriessen (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden. Eindrapportage Studie 1ste jaar*. Hoofddorp: TNO.

Vries, S. de, C. van de Ven en T. Winthagen (2007). *Aan de slag met diversiteit. Praktische tips voor HR-beleid*. Hoofddorp: TNO.

Vrooman, C., M. Gijsberts en J. Boelhouwer (2014). *Verschil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

VWS (2018). *Onbeperkt meedoen! Implementatie VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap.* Den Haag: ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Wijk, E. van, P. Brouwer en A. Smit (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties. In: Maroesjka Versantvoort en Patricia van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Wissink, C.E., L.M.P. Mallee en M. van Leer (2009). *Ervaringen van werkgevers met Wajongers: onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Wit, M. de, X. Moonen en J Douma. (2011). *Richtlijn Effectieve Interventies LVB. Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedragsveranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking.* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Witte, K. de, S. Cabus, W. Groot en H. Maassen van den Brink (2014). *Voortijdig schoolverlaten*. Maastricht: TIER/ Platform31.

Woittiez, I., E. Eggink en M. Ras (2019a). *Achtergrond document bij 'Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking. Een schatting.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woittiez, I., E. Eggink en M. Ras. (2019b). *Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking. Een schatting. Notitie ten behoeven van het IBO-LVB.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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.

Woittiez, I., M. Ras, D. Oudijk (2012). *IQ met beperkingen. De mate van verstandelijke handicap van zorgvragers in kaart gebracht*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woittiez, I., E. Eggink, L. Putman en M. Ras (2018). *An international comparison of care for people with intellectual disabilities. An exploration*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

WRR (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Yamaki, K. en G.T. Fujiura (2002). Employment and Income Status of Adults With Developmental Disabilities Living in the Community. In: *Mental Retardation,* jg. 40, nr. 2, p. 132-141.

Zijlstra, F., G. van Ruitenbeek en H. Mulders (2016). Inclusieve arbeidsorganisaties. In: *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen,* jg. 94, nr. 6, p. 205-206.