

Op weg naar werk

Isolde Woittiez en Lisa Putman

Voor mensen met een lichte verstandelijke beperking is het lastig om een baan te vinden en te behouden. In dit artikel bespreken we daarom hoe de arbeidsparticipatie van deze mensen bevorderd kan worden en wat ze nodig om een duurzame arbeidsrelatie te krijgen. Uit onze analyses volgt dat het begint met bekendheid van werkgevers met de doelgroep. Zodra werkgevers een beter beeld hebben van de mogelijkheden van mensen met een verstandelijke beperking is de volgende stap het creëren van geschikt werk. Dat vereist vaak aanpassingen in het arbeidsproces gevolgd door een gericht wervings- en selectiebeleid. Daarbij hebben werkgevers hulp nodig van overheidswege en van intermediaire organisaties. Inclusieve organisaties zorgen er vervolgens voor dat eenmaal aangegane arbeidsrelaties in stand blijven.

1 Inleiding

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 hebben gemeenten de taak gekregen alle inwoners te helpen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden of behouden van werk, de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daartoe behoren ook de mensen met een lichte verstandelijke beperking. Dit is een voor de gemeenten grotendeels nieuwe groep hulpbehoevenden. Vanwege hun cognitieve beperkingen - zij hebben een IQ tussen 50 en 85 - en bijkomende problemen in de sociale redzaamheid heeft een deel van hen hulp nodig zich in het dagelijks leven staande te houden. Dat betekent dat zij onder meer voor het vinden en behouden van werk zijn aangewezen op ondersteuning. Daarvoor konden zij tot 2015 een beroep doen op de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Deze wet stelde hen in de gelegenheid te werken in een aan hun omstandigheden aangepaste omgeving. Als werken met behulp van de Wsw niet lukte, waren mensen met een lichte verstandelijke beperking voor een zinvolle invulling van de dag aangewezen op de begeleiding en/of dagbesteding via de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Sinds 1 januari 2015 is de AWBZ opgeheven. Het takenpakket van de gemeenten is per 1 januari daarom niet alleen uitgebreid op het gebied van werk, ook op het gebied van zorg hebben gemeenten extra taken gekregen. Tot de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), waarmee gemeenten verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van

mensen die niet op eigen kracht zelfredzaam zijn, behoort nu namelijk ook het leveren van begeleiding.

In het huidige tijdsgewricht is het voor veel (meer) mensen met een lichte verstandelijke beperking lastig geworden zich zonder hulp in het dagelijks leven staande te houden.¹ Dat blijkt uit de onlangs verschenen publicatie 'Zorg beter begrepen' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). In dit rapport is bestudeerd waardoor de door de AWBZ gefinancierde vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking de laatste jaren zo is toegenomen. In de periode 1998-2011 nam de vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking jaarlijks gemiddeld met bijna 6% toe. Met name de vraag van mensen met een lichte verstandelijke beperking steeg aanzienlijk; deze vervijfvoudigde, van 22.000 zorgvragers in 1998 naar 108.000 zorgbehoefigen in 2011. Verantwoordelijk hiervoor is, zo blijkt uit de studie van het SCP, onder meer een verandering van de aard van het eenvoudige werk. Tegenwoordig moet dat, voor zover het nog aanwezig is in Nederland, veel efficiënter en zelfstandiger worden verricht waardoor het veelal ongeschikt is geworden voor mensen met een lichte verstandelijke beperking. Dat roept een aantal vragen: (a) hoe zou in het huidige tijdsgewricht de arbeidsparticipatie van deze mensen bevorderd kunnen worden en (b) wat hebben zij nodig om een duurzame arbeidsrelatie te verkrijgen?

Om de participatie van mensen met een lichte verstandelijke beperking te bevorderen is het allereerst van belang werk te creëren dat geschikt is voor deze groep. Dat vraagt een inspanning van werkgevers, die daarbij ondersteund zullen moeten worden. Voor het duurzaam inzetten van mensen met een lichte verstandelijke beperking is een goede match tussen de wensen en mogelijkheden van de kandidaat en die van de organisatie van wezenlijk belang.²

2 Onbekend maakt onbemind

Werkgevers nemen mensen in dienst waarvan zij verwachten dat deze personen een meerwaarde hebben voor hun organisatie. Vaak hebben werkgevers moeite om vooraf, op basis van de dan beschikbare informatie (zoals een cv), te bepalen wat

¹ Mensen met een IQ-score tussen 50 en 85 en problemen in de sociale redzaamheid worden vaak onderverdeeld in twee groepen. Degenen met een IQ-score tussen 70 en 85, de zogenoemde zwakbegaafden en de personen met een IQ-score tussen 50 en 69, de mensen met een lichte verstandelijke beperking. Voor de leesbaarheid vermelden wij in dit essay beide groepen niet iedere keer in de tekst, maar spreken alleen over mensen met een lichte verstandelijke beperking. Daarmee bedoelen wij dus niet alleen de groep met een IQ-score tussen 50 en 69, maar ook de zwakbegaafden met een IQ tussen 70 en 85. Volledigheidshalve, bij mensen met een IQ-score lager dan 50 wordt gesproken van een matige of ernstige verstandelijke beperking. Tot problemen in de sociale redzaamheid worden onder andere gerekend moeite hebben met lezen en schrijven, maar ook het onvoldoende in staat zijn tot persoonlijke verzorging.

² De inzichten die in dit essay zijn opgenomen, zijn voornamelijk gebaseerd op de literatuur en bevindingen gerapporteerd in de SCP-publicaties 'Zorg beter begrepen' en 'Belemmerd aan het werk', en van deze laatste met name hoofdstuk 7 'Inclusieve arbeidsorganisaties'.

iemands meerwaarde is. Een inschatting van de mogelijkheden en productiviteit van een toekomstige werknemer vindt daarom vaak plaats op basis van de groep waartoe hij of zij wordt gerekend. Van mensen met een lichte verstandelijke beperking hebben werkgevers veelal een negatief beeld. Hun verwachtingen over de inzetbaarheid van deze groep werknemers zijn laag. Daarom is voor iemand met een lichte verstandelijke beperking de kans op een aanstelling relatief klein.

Het beeld dat werkgevers van mensen met een lichte verstandelijke beperking hebben, is bepalend voor hun indienstname (Hernandez 2000; De Vos en Andriessen 2010). Dat blijkt ook als we kijken naar de organisaties die wel mensen met een lichte verstandelijke beperking in dienst hebben (genomen). Zij wijzen op de toegevoegde waarde van deze groep werknemers voor de organisatie als geheel. Of zoals een van de geïnterviewden in de SCP-publicatie ‘Zorg beter begrepen’ meldt: “Het is een rijkdom voor het bedrijf. Degenen met een verstandelijke beperking bloeien op. Hun niet verstandelijk beperkte collega’s doen door hun inzet nieuwe inzichten op. Het hele team voelt zich rijker” (Woittiez et al. 2014). Vaak zijn de werkgevers van deze organisaties tot indienstname over gegaan, omdat zij een positiever beeld hebben van deze groep met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dat komt doordat zij in hun directe omgeving met mensen met een verstandelijke beperking te maken hebben. Een mooi voorbeeld daarvan vormt de samenwerking tussen zakelijke dienstverlener Crawford and Company³ en hulpverlener Pameijer (zie [beeldmateriaal van Crawford en Pameijer](#)). De zakelijke dienstverlener is in hetzelfde bedrijfspand gevestigd als de hulpverlener. Dat heeft ervoor gezorgd dat bij de dienstverlener nu ook mensen met een lichte verstandelijke beperking werkzaam zijn.

Een eerste stap om werkgevers te overtuigen mensen met een lichte verstandelijke beperking in dienst te nemen, begint bij het creëren van een positiever beeld over hun mogelijke inzetbaarheid. Daarvoor is bekendheid met deze groep werknemers nodig. Beeldmateriaal met positieve ervaringen van werkgevers over de mogelijkheden van mensen met een lichte verstandelijke beperking helpt daarbij (zie naast eerder genoemde zakelijke dienstverlener bijvoorbeeld ook de ervaringen van [een plaatwerkerij en spuitelij in de Rotterdamse haven, een zeefdrukkerij, een supermarkt en een theater](#)). Wat uit veel van deze voorbeelden spreekt, is dat maatschappelijk verantwoord ondernemerschap⁴ een belangrijk motief is voor werkgevers om mensen met een lichte verstandelijke beperking in het arbeidsproces in te zetten. Ook Van Wijk et al. (2014) wijzen op het belang hiervan.

³ Dit is een wereldwijd opererende dienstverlener die zich richt op het bieden van oplossingen op het gebied van schademanagement.

⁴ Onder maatschappelijk verantwoord ondernemerschap wordt het verduurzamen van bestaande bedrijfsactiviteiten verstaan, maar dat is het niet alleen. Het houdt ook in dat organisaties zich richten op nieuwe markten en bedrijfsmodellen die streven naar winst voor mens, maatschappij en milieu. (<http://www.mvonderland.nl/>)

3 Een geschikte baan

Bekendheid van werkgevers met de mogelijkheden en bereidheid om gebruik te maken van de talenten van mensen met een lichte verstandelijke beperking ondanks hun verminderde productiviteit is een noodzakelijke voorwaarde voor de bevordering van de arbeidsparticipatie van deze mensen, maar is niet voldoende. Er moeten binnen de organisatie (eenvoudige) werkzaamheden zijn die zij uit kunnen voeren. Tegenwoordig is dat steeds lastiger geworden (Woittiez et al. 2014). Gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek leren dat het aantal eenvoudige banen waarvoor basisonderwijs volstaat niet is afgenomen, maar stabiel is gebleven. Het eenvoudige werk waarop mensen met een lichte verstandelijke beperking zijn aangewezen is dan ook niet verdwenen. Wat wel is gebeurd, is dat de aard van dit werk en de omstandigheden waaronder het uitgevoerd moet worden, zijn veranderd (Woittiez et al. 2014). Er worden weliswaar nog altijd relatief simpele handelingen uitgevoerd, maar tegenwoordig wordt daarbij steeds vaker gebruik gemaakt van moderne technieken. Daarnaast wordt het steeds vaker zelfstandig uitgevoerd en is het werktempo verhoogd. Om een voorbeeld te geven: het schoonmaken van een kantoorpand is te rekenen tot de eenvoudige werkzaamheden. Dit werk is echter vaak uitbesteed aan een commercieel bedrijf, waardoor het tempo waarin het uitgevoerd moeten worden omhoog is gegaan en waarbij het vaak alleen (in plaats van in een groep) gedaan moet worden. Dat maakt dit soort werk ongeschikt voor iemand met een lichte verstandelijke beperking (Woittiez et al. 2014). Toch is er voor deze groep mensen ook nog altijd werk. Werkgevers moeten daarvoor wel ‘out-of-the-box’ durven denken en maatwerk leveren (zie ook Box ‘Geschikte banen en de Quotumwet’). Dat betekent dat het nodig is bij bestaande functies extra begeleiding te organiseren of de productie-eisen bij te stellen. Het kan ook betekenen dat er nieuwe functies worden gecreëerd. Veel van de eenvoudige werkzaamheden uit de functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn in de loop van de tijd opgenomen in hoger gekwalificeerde functies. Door relatief eenvoudige, snel aan te leren werkzaamheden uit de hoger gekwalificeerde functies te destilleren en deze samen te voegen tot nieuwe functies, kunnen banen op maat worden gecreëerd voor mensen met een lichte verstandelijke beperking. Dat is het uitgangspunt van de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (zie ook Van Ruitenbeek et al. 2013).⁵ Afhankelijk van het soort werkzaamheden dat de gespecialiseerde

⁵ Centraal in deze methode staat het creëren van banen door werkprocessen opnieuw in te richten op basis van uit te voeren werkzaamheden en door bestaande functies op te splitsen (dat laatste aspect wordt ook wel job crafting of job carving genoemd; de werkzaamheden bij [een leverancier van visuele communicatiemiddelen](#) bleken zich daar goed voor te lenen). In het rapport ‘Een passende baan binnen het Slotervaartziekenhuis’ (Nijhuis et al. 2014) is de IHW-methode toegepast. In dit pilotproject zijn ongeveer honderd mensen met een Wajong-uitkering aan de slag gegaan bij het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam. Het project heeft duidelijk gemaakt dat de IHW-methode geschikt is voor het bedrijfsmatig en op grote schaal creëren van passend werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aldus de onderzoekers. Verder nemen zij waar dat het inschakelen van

medewerkers uitvoeren kan bij taakafsplitting gedacht worden aan het beantwoorden van telefoontjes, rondbrengen van de interne post, bijhouden van de administratie, maken van kopieën, water geven van de planten, opruimen/schoonmaken van koffiemokken, toewijzen van parkeerplaatsen bij het bedrijfsterrein, etc.

Geschikte banen en de Quotumwet

In 2013 is het kabinet Rutte II met werkgevers- en werknemersorganisaties overeen gekomen dat tot 2026 in totaal 125.000 zogenoemde garantiebanen worden gecreëerd. Deze banen zijn bestemd voor mensen die vanwege een beperking een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het merendeel van de garantiebanen, 100.000, zal tot stand komen in de marktsector. De overige 25.000 banen komen voor rekening van de overheid.

Of de toegezegde banen ook zijn gerealiseerd, zal voor het eerst eind 2016 worden bekeken. Wanneer op dat moment blijkt dat de realisatie niet verloopt zoals is afgesproken, dan treedt de quotumregeling in werking. Deze houdt in dat bedrijven van 25 werknemers of meer een heffing van € 5.000 per niet ingevulde werkplek per jaar krijgen opgelegd.

Het is echter de vraag of elke organisatie zich leent om mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Toch zouden ook zij hun steentje bij kunnen dragen aan het realiseren van het beoogde aantal garantiebanen zonder zelf iemand met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Er kunnen namelijk ook arbeidsplaatsen gecreëerd worden via sponsoring. Een mooi initiatief dat daarvan gebruik heeft gemaakt, is het Cardo Theater in Nijmegen. Dat is een theater dat bijna 20 jaar geleden is opgericht om mensen met en zonder handicap een gezellig avondje uit te bezorgen. Het theater is onderdeel van hulpverlener Pluryn, maar ontvangt geen subsidie. Voor zijn bestaan is het theater afhankelijk van sponsoring. Bedrijven die doneren genieten voordeel, zoals entreekaarten en consumptiebonnen voor alle voorstellingen, de bedrijfsnaam in het programmaboekje en de mogelijkheid om een evenement (personeelsfeest of een congres) in het theater te organiseren. Een ander voordeel is dat de donatie (onder voorwaarden) aftrekbaar is van de belasting doordat Stichting Pluryn/Cardo aangemerkt is als ANBI (algemeen nut beogende instellingen).

Bronnen: www.rijksoverheid.nl (wetsvoorstel banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten) en www.stichtingcardo.nl (beide bezocht op 31 maart 2015).

Een essentiële vervolgstap om de arbeidsparticipatie te bevorderen, na bekendheid met en bereidheid tot de inzet van de doelgroep, is dat de werkgever van zin en in staat moet zijn aanpassingen in het arbeidsproces aan te brengen. Daarbij moeten werkgevers overigens niet te veel gericht zijn op wat mensen met een lichte verstandelijke beperking niet kunnen, maar zich juist richten op wat hun mogelijkheden zijn (Woittiez et al. 2014). De bereidheid tot het doen van aanpassingen hangt samen met de verwachtingen over de inzetbaarheid van degenen met een lichte verstandelijke beperking. Wat helpt om de positieve verwachtingen over de inzet te vergroten en de bereidheid tot aanpassingen te maken is als werkgevers een tegemoetkoming krijgen voor de kosten die zij hiervoor maken, ter compensatie van een lagere productiviteit, een hoger risico op ziekte of benodigde extra begeleiding.

mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kostenbesparend voor de werkgever kan zijn, ondanks de noodzaak tot meer begeleiding van deze groep werknemers.

Regelingen, waarmee dat gebeurt, zoals loonkostensubsidie of loondispensatie, bestaan al wel, maar werkgevers blijken vaak slecht op de hoogte te zijn van deze subsidieregelingen (Unger en Kregel 2003; De Vries et al. 2007). Een kwart tot de helft van de werkgevers weet niet van het bestaan van de regelingen (Vlasblom et al. 2014). De verwachting is dat als zij beter op de hoogte zijn, de bereidheid om een werknemer met een lichte verstandelijke beperking aan te nemen toeneemt (cf. Siegert en Cuelenaere 2009). Verder is het belangrijk dat werkgevers weten waar zij met (eventuele) vragen terecht kunnen. Het aanpassen van de werkzaamheden aan iemand met een verstandelijke beperking, het aanbrengen van veranderingen in/op de werkplek en het organiseren van (voldoende) begeleiding vereisen kennis die organisaties niet altijd in huis hebben. Om te voorkomen dat een gebrek aan kennis tot verkeerde verwachtingen leidt, met als mogelijk gevolg een mismatch tussen werkgever en werknemer, is het belangrijk dat werkgevers weten waar ze hulp kunnen krijgen als zij deze nodig hebben. Er zijn verschillende instanties of personen die deze taak op zich zouden kunnen nemen, denk daarbij aan de intermediaire organisaties of jobcoaches (die in de volgende twee paragrafen worden besproken).

4 Het vinden van de juiste kandidaat

Als een werkgever een werknemer met een lichte verstandelijke beperking in dienst wil nemen en hij/zij daarvoor ook een geschikte baan in huis heeft, dan is het zaak de juiste kandidaat te vinden. Daarvoor is vaak een specifiek werving- en selectiebeleid nodig. Bovendien gaan organisaties vaak niet zelf actief op zoek naar mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt. Het initiatief ligt veelal bij intermediaire organisaties, zoals de gemeente of UWV (De Vos en Andriessen 2009; Wis-sink et al. 2009). Het is belangrijk dat deze intermediaire organisaties weten wat de wensen en mogelijkheden van de werkgevers zijn, zodat deze organisaties daar de juiste kandidaat bij kunnen leveren. Verder zouden intermediaire organisaties voorlichting kunnen geven, begeleiding kunnen bieden of kunnen helpen bij het creëren van passende functies. Het is daarom essentieel dat zij voldoende op de hoogte zijn van het werk en de werkprocessen in de organisatie (Van Horssen et al. 2010).

Om de geschikte kandidaat te kunnen leveren, is het natuurlijk ook van belang dat de intermediaire organisaties weten wat de mogelijkheden en beperkingen zijn van de beschikbare gegadigden. Niet iedereen met een lichte verstandelijke beperking is even geschikt als werknemer. Belangrijk is dat kandidaat-werknemers goed van zichzelf weten wat zij wel en wat zij niet kunnen. Een realistisch zelfbeeld is bepalender voor hun inzetbaarheid dan de mate van hun verstandelijke beperking (Van der Loos et al. 2014). Vaardigheden als op tijd komen en afspraken nakomen vergroten de kansen op inzetbaarheid (Van der Loos et al. 2014). Naast onderschatting van de eigen mogelijkheden komt het ook voor dat mensen met een lichte verstandelijke beperking hun eigen mogelijkheden overschatten. Het helpt hen als zij leren accepteren dat hun wensen ten aanzien van werk niet altijd haalbaar zijn

(Ecorys 2014). Dat neemt niet weg dat het belangrijk is mensen met een lichte verstandelijke beperking te betrekken bij de invulling van hun werkzaamheden. Het is daarom essentieel dat intermediaire organisaties naast een goed beeld van het werk en de werkprocessen in een organisatie een goed inzicht hebben in de wensen en mogelijkheden van mensen met een lichte verstandelijke beperking. Dat verhoogt de kans van slagen.

5 Een goede match

Niet alleen het vinden van een baan is moeilijk voor mensen met een lichte verstandelijke beperking, dat geldt ook voor het behouden daarvan. Voor het in stand houden van de arbeidsrelatie is open communicatie in de organisatie van wezenlijk belang. Wanneer leidinggevenden hun visie en motieven over het in dienst nemen van mensen met een lichte verstandelijke beperking aan hun personeel kenbaar maken, creëren zij draagvlak op de werkvloer (cf. Lammerts en Stavenuiter 2010; Van Horssen et al. 2010; Duinkerken et al. 2009; Smit 2009). Dat is een belangrijke voorwaarde voor een duurzame arbeidsrelatie. Organisaties waar de kans van slagen van mensen met een lichte verstandelijke beperking het grootst zijn, zijn zogenoemde inclusieve organisaties (Stone en Colella 1996; Mor-Barak 1999; Findler et al. 2007; Samant et al. 2009; Irvine en Lupart 2008). Deze organisaties worden over het algemeen gekenmerkt door ruimte voor individuele verschillen, aandacht voor open communicatie, betrokkenheid van alle medewerkers bij de formele en informele organisatieprocessen en een coachende stijl van leidinggeven. Extra begeleiding die is afgestemd op de behoeften van mensen met een lichte verstandelijke beperking verhoogt het succes (cf. Lammerts en Dekker 2011; Smit et al. 2010; 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 ondersteuning te verlenen. Waar mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt 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.⁶ Blijvende informatie over de financiële regelingen waar werkgevers aanspraak op kunnen maken draagt daarnaast bij aan een langdurige arbeidsrelatie. Een veelheid aan deze regelingen maakt het voor werkgevers vaak moeilijk door de bomen het bos te blijven zien (RWI 2011). Wanneer er minder hoge eisen worden gesteld aan het in aanmerking komen voor financiële regelingen (Smit 2009) en deze regelingen voor onbepaalde

⁶ Onderzoek leert dat het daar nu nog vaak aan ontbreekt (Van Horssen et al. 2010).

tijd zouden kunnen worden ingezet (Wissink et al. 2009) zou dat de duurzame inzetbaarheid ten goede komen.

6 Het begint al op school

Verhoging van de arbeidsparticipatie van de mensen met een lichte verstandelijke beperking vergt een grotere inzet en betrokkenheid van werkgevers en werknemers. Met specifiek arbeidsmarktbeleid, zoals in het voorgaande is beschreven, zou dit gerealiseerd kunnen worden. Ook al in een eerder stadium, nog voordat de arbeidsmarkt wordt betreden, zijn stappen te zetten die de arbeidsdeelname van mensen met een lichte verstandelijke beperking kunnen vergroten.

Het ontbreekt jongeren met een lichte verstandelijke beperking vaak aan een goed rolmodel. Veelal werken hun ouders of andere familieleden niet. Deze jongeren weten daarom vaak niet wat er van hen wordt verwacht op de arbeidsmarkt. Door hen via oefening al op zo jong mogelijke leeftijd vaardigheden bij te brengen die hen op de arbeidsmarkt van pas komen, vergroot dat hun kansen op inzetbaarheid (Van der Loos et al. 2014, Ecorys, 2014). Dat oefenen zou bijvoorbeeld kunnen op school.

Voor jongeren met een lichte verstandelijke beperking is het echter moeilijk zich staande te houden in het huidige onderwijs. Dat is namelijk grootschaliger en minder gestructureerd geworden. Bovendien wordt van leerlingen een grotere mate van zelfstandigheid verwacht. Vooral jongeren met een lichte verstandelijke beperking hebben hier moeite mee. Doordat de lat in het onderwijs steeds hoger is komen te liggen, vallen zij vaker zonder diploma uit. De huidige inrichting van het onderwijssysteem is niet erg gunstig voor jongeren met een lichte verstandelijke beperking omdat het steeds minder praktijkgericht is geworden. De nadruk op het aanleren van vaardigheden die direct toepasbaar zijn op de werkvloer is afgenomen. Juist jongeren met een verstandelijke beperking, voor wie het leren moeite kost, hebben het meest aan onderwijs waarmee zij zich vaardigheden eigen maken die hen direct op de werkvloer van pas zullen komen. Het verdient daarom aanbeveling het onderwijs voor deze groep jongeren kleinschaliger op te zetten en toe te spitsen op het aanleren van vaardigheden die toeleiding naar werk bieden.

In het leren van vaardigheden die direct op de werkvloer van pas komen, kunnen zorgverleners ook een rol spelen. Woittiez et al. (2014) melden dat jongeren met een lichte verstandelijke beperking die op school zijn uitgevallen en voortdurend zijn geweest op wat zij niet kunnen, met (financiële) hulp van een zorgverlener hun deelcertificaat lassen hebben kunnen halen. Er was inventiviteit voor nodig om dit initiatief op te zetten en uit te voeren. De huidige regelgeving ontmoedigt dergelijke initiatieven. Belangrijk bij het opzetten van dergelijke initiatieven is overigens wel dat zorgverleners mensen met een lichte verstandelijke beperking niet teveel uit handen nemen. Hulpverleners moeten geen taken en verantwoordelijkheden van hen overnemen, maar hen ondersteunen om zelfstandig werkzaamheden bij reguliere werkgevers uit te voeren. De hulpverlener zou als jobcoach

kunnen optreden. Deze coach die bij mensen met een lichte verstandelijke beperking zo'n belangrijke rol speelt op de werkvloer zou eigenlijk al binnen het reguliere onderwijs hulp en ondersteuning kunnen bieden door de overstap naar werk en zelfstandigheid te vergemakkelijken (Woittiez et al. 2014). Om dit lonend te maken, is het nodig financiële schotten tussen onderwijs, zorg en arbeid te slechten.

Aan het binnen hun mogelijkheden volwaardig mee laten doen aan de maatschappij van mensen met een lichte verstandelijke beperking zijn kosten verbonden. Zo dienen werkgevers te worden gecompenseerd voor de in verhouding tot het loon lagere productiviteit van werknemers met een beperking. Vanuit een breder perspectief bekeken kan deze 'investering' ook belangrijke maatschappelijke baten opleveren, zoals de sociale voordelen van minder vereenzaming, minder tweedeling, minder overlast en meer participatie.

Auteurs

Isolde Woittiez (e-mail: i.woittiez@scp.nl) en Lisa Putman (e-mail: l.putman@scp.nl) zijn werkzaam bij de afdeling Arbeid en Publieke Voorzieningen van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Referenties

- 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.
- Duinkerken, G., P. Wesdorp en S. van der Woude, 2009, Tussen nieuw denken en nieuw doen: Verkenningen attitudes rond de Wajong, Zoetermeer: WhatWorks.
- ECORYS, 2014, Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen, Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei.
- Findler, L., L.H. Wind en M.M. Barak, 2007, The Challenge of Workforce Management in a Global Society – Modeling the Relationship Between Diversity, Inclusion, Organizational Culture, and Employee Well-Being, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Administration in Social Work*, vol. 31(3): 63-94.
- 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, *Journal of Employee Responsibilities and Rights*, vol. 20(3): 157-164.
- 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 de pilots, 'Werken naar vermogen', pilot 1, Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Irvine, A. en J. Lupart, 2008, Into the workforce: Employers' perspectives on inclusion, *Developmental Disabilities Bulletin*, vol. 36(1-2): 225-250.
- 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. en F. Dekker, 2011, Wajongers op de werkvloer: Onderzoek naar ervaringen in 31 bedrijven, *Gids voor Personeelsmanagement*, vol. 90(4): 40-42.

- 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.
- Nijhuis, F.J.N., F.R.H. Zijlstra, G.M.C. van Ruitenbeek, M.J.G.P. Mulder en P.T.J.H. Nellissen, 2014, Eindrapportage Wajongproject, 'Een passende baan bij het Slotervaartziekenhuis', Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Mor-Barak, M.E.M., 1999, Beyond Affirmative Action – Toward a Model of Diversity and Organizational Inclusion, *Administration in Social Work*, vol. 23(2): 47-68.
- 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, *Gedrag & Organisatie*, vol. 26(1): 104-122.
- RWI, 2011, Re-integratiemarktanalyse 2011. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Samant, D., M. Soffer, B. Hernandez, M. Adya, J. Levy, O. Akinpelu en P. Blanck, 2009, Corporate Culture and Employment of People with Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations, *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, vol. 8(3-4): 171-188.
- 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.
- Smit, A., 2009, Sociaal en slim ondernemen: werken naar vermogen in reguliere bedrijven. Hoofddorp: TNO.
- Smit, A., C. Wevers, H. Kooij-de Bode en J. van der Wolk, 2010, Het verschil maken: Sociale innovatie in de schoonmaakbranche door de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, Hoofddorp: TNO.
- Stone, D.L. en A. Colella, 1996, A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations, *The Academy of Management Review*, vol. 21(2): 352-401.
- Unger, D.D. en J. Kregel, 2003, Employers' knowledge and utilization of accommodations, *Work*, vol. 21(1): 5-15.
- Vlasblom, J.D., P. 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.
- Vos, E. de, en S. Andriessen, 2010, Handvatten voor werkgevers die Wajongers in dienst nemen en houden, Hoofddorp: TNO.
- Vries, S. de, C. van de Ven en T. Wilthagen, 2007, Aan de slag met diversiteit: Praktische tips voor hr-beleid, Hoofddorp: TNO.
- Wijk, E. van, P. Brouwer en A. Smit, 2012, Inclusieve arbeidsorganisaties, in: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), 2014, Belemmerd aan het werk, p. 125-144. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wissink, C.E., L. 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.
- Woittiez, I., L. Putman, E. Eggink en M. Ras, 2014, Zorg beter begrepen, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.