



Beeld: iStock

Ben Sajet
centrum

Tussen drie muren

Josien Arts

.....

Een onderzoek naar de belemmeringen en mogelijkheden voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking om werk te vinden en te behouden

.....

Tussen drie muren



Josien Arts is gepromoveerd op een onderzoek naar de dagelijkse praktijk van re-integratie naar betaald werk bij drie sociale diensten in Nederland. Ze werkt als universitair docent sociologie aan de Universiteit van Amsterdam en doet onderzoek naar werk, sociale zekerheid en de verzorgingsstaat.

Meer op eigen benen in de etnisch diverse stad

Deze publicatie is onderdeel van het onderzoeksproject *Meer op eigen benen in de etnisch diverse stad*. Dit project richt zich op jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problemen zoals schulden, criminaliteit, verslaving en psychische problematiek. Zij hebben steeds meer moeite om deel te nemen aan de samenleving, vooral in de superdiverse, grootstedelijke context. Andere publicaties zijn: Kremer, M. (2022) 'Ik wil ook gewoon een normaal leven' en Albers, C. en Kremer, M. (2022) De eigenwaarde van geld.

Het onderzoeksproject is o.a. gefinancierd door ZonMw. Zie www.bensajetcentrum.nl.

Een onderzoek naar de belemmeringen en mogelijkheden voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking om werk te vinden en te behouden

Samenvatting

Voor jonge mensen met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problemen, zoals schulden, psychische problemen, dakloosheid, criminaliteit en verslaving, is het lastig om een baan te vinden. Als dat wel lukt, hebben ze vaak een onzekere baan waarmee ze weinig geld verdienen. In dit onderzoek vragen wij ons af waarom het voor hen zo lastig is om werk te vinden en te behouden. We willen graag van deze jonge mensen zelf en van hun begeleiders en jobcoaches horen wat zij nodig hebben om een baan te vinden die bij hen past.

We zijn gaan kijken op momenten dat jonge mensen begeleiding kregen van hun jobcoaches. We hebben gepraat met jonge mensen met een licht verstandelijke beperking die ook nog andere ernstige problemen hebben. En we hebben ook met hun begeleiders en jobcoaches gepraat. Hierdoor zijn we erachter gekomen dat er drie muren zijn die in de weg staan. 1) De muur die twee werkwelden scheidt. Deze muur zorgt ervoor dat jonge mensen het werk dat zij het liefst zouden doen, vaak niet kunnen doen. 2) De betaalmuur. Deze zorgt ervoor dat deze jonge mensen niet altijd enthousiast zijn om te werken. Want er is maar een kleine kans om met werk (veel) meer te verdienen dan een uitkering. 3) De institutionele muur. Dat zijn de wetten en regels, die ervoor zorgen dat begeleiders en jobcoaches te weinig tijd hebben om goed te kunnen helpen.

Deze uitkomsten vallen tegen, maar geven wel ideeën voor hoe het beter kan. Om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen in onze samenleving, zijn er twee mogelijkheden. Ten eerste moeten er meer ‘gewone’ banen komen met begeleiding, die aansluiten bij wat jonge mensen willen en kunnen. Ten tweede moeten er andere manieren zijn – in plaats van betaald werk – die mensen op een waardevolle manier mee laten doen. Voor beide mogelijkheden moeten de rijksoverheid, gemeenten, werkgevers en zorginstellingen moeite doen en samenwerken.

Inleiding

Door de toenemende complexiteit van het leven in de huidige samenleving hebben jongvolwassenen (18-30) met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problemen zoals schulden, psychische problemen, dakloosheid, criminaliteit en verslaving,¹ steeds meer moeite om te participeren.² Er bestaat een breed gedeelde wens en verwachting – onder mensen met en zonder lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperkingen – dat iedereen volwaardig kan meedoen in de huidige samenleving, in het bijzonder op de arbeidsmarkt. We weten uit onderzoek hoe betekenisvol betaald werk is voor mensen, in onze samenleving waarin betaald werk zo centraal staat. Het levert niet alleen een inkomen, gestructureerde dagindeling en sociale contacten op, maar ook mogelijkheden voor persoonlijk ontwikkeling, het leveren van een maatschappelijke bijdrage en gevoelens van eigenwaarde.³

Tegelijkertijd zijn de eisen toegenomen waaraan mensen moeten kunnen voldoen om succesvol te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Zo is veel eenvoudig betaald werk verdwenen en zijn er voor de overgebleven banen relatief veel sociale, cognitieve en affectieve vaardigheden nodig: snel kunnen werken, goed kunnen omgaan met klanten en collega's, beschikken over de juiste (technische) kennis en vaardigheden én goed kunnen omgaan met allerlei onzekerheden en veranderingen.⁴ Voor jongvolwassenen met een

licht verstandelijke beperking blijkt het lastig om mee te kunnen doen op de huidige arbeidsmarkt. Als dat wel lukt, dan betreft het vaak laagbetaald en onzeker werk.⁵

Werk lost beloftes niet in

Naast de arbeidsmarkt is veel sociale wetgeving veranderd. Zo is vanaf 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht. Deze wet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen met een beperking betaald te laten werken, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. De sociale werkvoorziening – een plek waar mensen met een beperking onder aangepaste omstandigheden kunnen werken tegen ten minste het minimumloon en meestal (maar in afnemende mate) in een dienstverband voor onbepaalde tijd – is hiermee afgesloten voor nieuwe instroom. Mensen met een beperking kunnen in plaats hiervan ondersteuning van de gemeente of het UWV krijgen bij het vinden van een baan bij een reguliere werkgever of een beschutte werkplek. Dat is werk in dienst van de gemeente of bij een reguliere werkgever die een aangepaste werkplek met begeleiding kan bieden.⁶

Het verkrijgen van gesubsidieerd/beschut of regulier betaald werk is bijzonder lastig voor veel mensen met een (licht verstandelijke) beperking. En degenen die wel een betaalde baan weten te vinden, hebben vaker een tijdelijk dienstverband en moeite om het minimumloon te verdienen.⁷ Bovendien blijkt het voor mensen met een licht verstandelijke beperking moeilijk te zijn om erkenning te krijgen voor het werk dat zij doen en is er veel sprake van frustratie als het niet lukt om zelfstandig te werken en ‘echt’ werk te doen:

.....

Als het al lukt om een baan te vinden, dan is het vaak laagbetaald en onzeker werk.

.....

1 In jargon wordt deze groep ook wel ‘jongvolwassenen met lvb-plus’ genoemd.

2 Teeuwen, M. (2012) Verraderlijk gewoon: Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht. Amsterdam: SWP.

3 Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., Versantvoort, M. (2020) De brede baten van werk. Den Haag: CPB/SCP. WRR (2020) Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht. Den Haag: WRR.

4 Urciuoli, B. (2008) Skills and selves in the new workplace. *American Ethnologist*, 35(2), p. 211-228. WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR.

5 Eggink, E., Woittiez, I., de Klerk, M. (2020) Maatwerk in meedoen: Een vergelijking van zelfredzaamheid, hulpbronnen en kwaliteit van leven tussen mensen met en zonder een verstandelijke beperking. Den Haag: SCP. Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen: Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelnamen van mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: SCP.

6 Sadiraj, K., Hoff, S., Versantvoort, M. (2018) Van sociale werkvoorziening naar participatiewet: Hoe is het de mensen op de Wsw-wachlijst vergaan? Den Haag: SCP.

7 Van Echtelt, P. et al (2019) Eindevaluatie van de Participatiewet. Den Haag: SCP. WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR.

werk dat wordt gezien als waardevol omdat het geld oplevert en een bijdrage levert aan de samenleving.⁸

Op basis van bestaande onderzoeken kunnen we concluderen dat zowel de belofte dat jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking mee kunnen doen op de arbeidsmarkt, als de belofte dat deze participatie hen financiële, sociale en emotionele voordelen zou opleveren, in de praktijk niet altijd wordt ingelost. Het lukt vaak niet om een betaalde baan te vinden en als dat wel lukt, zorgt dat niet vanzelfsprekend voor stabiliteit, voldoende inkomen, prettige sociale contacten, persoonlijke ontwikkeling en gevoelens van eigenwaarde.

Onderzoek

Dit onderzoek stelt daarom de vraag waardoor het deze jonge mensen vaak niet lukt om (duurzaam) te participeren in betaald werk. Meer precies beogen we met dit onderzoek vanuit het perspectief van jonge mensen (18-30) met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problemen en dat van hun begeleiders en jobcoaches, te begrijpen wat zij nodig hebben om duurzame participatie in betaald werk meer mogelijk te maken. We richten ons op jonge mensen die in beeld zijn bij de hulpverlening: in deze levensfase wordt van hen verwacht dat ze in toenemende mate op eigen benen kunnen staan

en dat blijkt lastig voor deze groep. Hoe zij deze overgangsfase doorkomen is van grote invloed op de rest van hun leven. Deze periode gaat dan ook gepaard met spanningen en zorgen, met name bij jonge mensen met een verstandelijke beperking.⁹ Bovendien ontstaan in deze periode bij deze groep vaak ernstige problemen zoals schulden, dakloosheid, criminaliteit en verslaving.¹⁰ In dit

boekje staan afwisselend de begrippen 'jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking', 'jongvolwassenen' en 'jonge mensen'. Hiermee bedoelen we steeds de onder-

Er zijn observaties en interviews uitgevoerd.

8 Sebrechts, M. (2018) When doing your best is not good enough: Shaping recognition in sheltered workshops. Universiteit van Amsterdam: Proefschrift.

9 Young, R. Dagnan, D., Jahoda, A. (2016) Leaving school: a comparison of the worries held by adolescents with and without intellectual disabilities. Journal of Intellectual Disability Research, 60, pp. 9-21.

10 Teeuwen, M. (2012) Verraderlijk gewoon: Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht. Amsterdam: SWP.

zoeksgroep van mensen tussen de 18 en 30 jaar oud die gediagnosticeerd zijn met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problemen ervaren.¹¹

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, hebben we gebruik gemaakt van twee methoden: observaties (bij de begeleiding door jobcoaches) en interviews (met jobcoaches, begeleiders en jongvolwassenen zelf). De observaties zijn op drie locaties van een zorgorganisatie in een grootstedelijke regio uitgevoerd (2 woonlocaties en 1 werklocatie), in totaal zes dagdelen. Er zijn 7 jonge mensen geïnterviewd (3 vrouwen, 4 mannen) die allemaal op een woonlocatie van de zorgorganisatie verbleven en werk hebben of dit graag zouden willen. Er zijn 17 professionals van twee zorgorganisaties in dezelfde grootstedelijke regio geïnterviewd (7 jobcoaches en 10 begeleiders). Onder begeleiders vallen persoonlijk begeleiders, ambulante begeleiders en werkbegeleiders. Vanwege de beperkingen als gevolg van corona, zijn de interviews met de professionals telefonisch gedaan. De observaties en interviews met de jonge mensen hebben op bovengenoemde locaties van een zorgorganisatie plaatsgevonden tussen juni 2020 en mei 2021.

De observaties en interviews hebben geleid tot het volgende antwoord op de onderzoeksvraag: jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking hebben te maken met drie muren die hen belemmeren om (duurzaam) te participeren in betaald werk. 1) De muur die twee werkwelden scheidt maakt de wereld waarin ze het liefst willen werken onbereikbaar. 2) De betaalmuur demotiveert hen om betaald werk te vinden en te behouden. 3) De institutionele muur, ofwel: wet- en regelgeving, belemmert begeleiders en jobcoaches om de jonge mensen de intensieve en langdurige begeleiding naar/in werk te bieden die zij nodig hebben. In de eerste drie hoofdstukken worden de drie afzonderlijke muren uiteengezet.

De metafoor van de muur is treffend: een muur kan niet open, je kunt er niet doorheen. Een muur kan ook niet zomaar worden afgebroken of verplaatst. Zolang deze er staat, belemmert deze je weg. Dit onderzoek laat zien hoe dat gebeurt en dat het tot frustraties en onbegrip leidt, zowel bij de jonge mensen zelf als bij hun begeleiders en jobcoaches. Daarover gaat over hoofdstuk 4. Tegelijkertijd bieden de bevindingen inzichten: in mogelijke alternatieve wegen om voorbij de muren te komen, zolang deze er nog staan. En in wat er nodig is om de muren op de lange termijn af te breken. Over deze verschillende inzichten gaat het laatste hoofdstuk.

11 In jargon wordt deze groep ook wel 'jongvolwassenen met lvb-plus' genoemd.

1 De muur die twee werkwelden scheidt

Jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking hebben verschillende opties voor de invulling van hun dagelijkse leven: naar school gaan, onbetaald of betaald werk doen. Uit ons onderzoek komt naar voren dat alle drie de opties in de praktijk vaak lastig blijken.¹² Als het om werk gaat, kunnen jobcoaches vaak niet bieden wat jongvolwassenen zoeken: het liefst een goed betaalde baan die meer oplevert dan een uitkering, met leuke collega's zonder verstandelijke beperking, die niet te ver weg is (want reizen kan voor sommigen een hele opgave zijn). Ze zoeken een baan die aansluit bij de eigen interesses en vaardigheden, bijvoorbeeld wel of niet met klantcontact, binnen- of buitenwerk, meer of minder fysiek inspannend, waar begrip en ondersteuning is vanuit leidinggevenden en collega's, en waar ze langere tijd kunnen blijven.

Dergelijke wensen zijn niet uniek voor deze jonge mensen, maar breed gedeeld onder de beroepsbevolking in Nederland en maken onderdeel uit van wat 'goed werk' is volgens verschillende onderzoekers en internationale organisaties.¹³ De vaardigheden van de jonge mensen uit ons onderzoek en de ondersteuning die zij nodig hebben, behoeven echter wel bijzondere aandacht. Dit geldt zeker in de huidige werkcontext, waarin het werktempo relatief hoog ligt en werk zowel veel zelfstandigheid als samenwerking van werknemers vereist. Dit zijn eisen waaraan in het bijzonder – maar niet uitsluitend – mensen met een licht verstandelijke beperking moeilijk kunnen voldoen. In 'Het betere werk', schrijven onderzoekers van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) dan ook dat "mensen met een licht verstandelijke beperking gebaat zijn bij een rustiger tempo van de werkzaamheden, bij weinig complexiteit en bij veel zekerheid en continue begeleiding. De eisen die het werk aan hen stelt, staan steeds verder af van de behoeften en mogelijkheden van deze groep."¹⁴

De waarde van werk

De discrepantie tussen de eisen die werk aan jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking stelt en hun behoeften en mogelijkheden, levert een probleem op in

¹² Wat betreft school en betaald werk, zie: Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen. Den Haag: SCP.

¹³ WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR.

¹⁴ WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR, p. 169.

een samenleving waarin betaald werk zoveel voor mensen betekent. Niet alleen in termen van geld, maar ook voor zelfontplooiing, zingeving en gevoelens van eigenwaarde.¹⁵ Werk is bijzonder waardevol, ook en misschien wel juist, voor de mensen uit ons onderzoek, zoals blijkt uit het verhaal van Tess. Zij vindt het lastig om een betaalde baan te vinden die bij haar past, maar zou wel heel graag werken, omdat het haar een zinvolle dagbesteding biedt die een goed gevoel geeft en geld oplevert waarmee ze haar toekomst kan opbouwen. Tess vertelt:

"Werk is een afleiding. Als je de hele tijd binnen gaat zitten, ga je nadenken, ga je piekeren en ik merk gewoon, als ik heb gewerkt, of ik heb het leuk op werk of ik ben aan het leren of wat dan ook, dan sta je er heel anders in. Nu zit je thuis, je doet eigenlijk niks, je bent alleen maar negatief. Ja, en weet je, ik sta nu op het punt, ik ben over een paar maanden dertig, ik wil niet tot mijn veertigste zo doorkwakkelen. En als je werkt en je krijgt er ook wat voor, dan sta je er heel anders in."

Tess wil graag een betaalde baan, omdat ze met het geld dat ze ermee verdient haar toekomst kan opbouwen, maar ook omdat het haar nu afleiding biedt en de mogelijkheid om te leren. Ze vertelt echter ook dat het haar maar niet lukt om een betaalde baan te vinden die bij haar behoeften en mogelijkheden past. Dit bleek een terugkerend thema.

De behoefte en het gebrek aan 'echt' werk

Uit ons onderzoek blijkt dat jobcoaches voornamelijk twee opties te bieden hebben: een onbetaalde baan (ofwel: werken met behoud van uitkering) binnen of buiten de zorgorganisatie, of een betaalde baan bij een werkgever die vooral mensen met een beperking in dienst heeft. Een betaalde baan bij een 'reguliere' werkgever die passend werk en enige vorm van begeleiding biedt, al dan niet tijdelijk van de jobcoach zelf, is een stuk lastiger te vinden voor de jonge mensen uit ons onderzoek. Veel van hen geven echter de voorkeur aan deze laatste optie, omdat ze bij de andere twee mogelijkheden voorname-

¹⁵ Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., Versantvoort, M. (2020) De brede baten van werk. Den Haag:

CPB/SCP. WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR.

.....

"De eisen die het werk aan hen stelt, staan steeds verder af van de behoeften en mogelijkheden van deze groep." (WRR)

.....

lijk mensen met een verstandelijke beperking als collega hebben en omdat alleen deze laatste optie kansen lijkt te bieden om meer geld te verdienen – al blijken die vaak niet reëel (zie verderop ‘de betaalmuur’).

Deze jonge mensen willen ‘echt’ werk, dat wil zeggen werk met ‘normale’ collega’s die geen verstandelijke beperking hebben met ‘normale’ werkzaamheden op ‘normale’ werkplekken die niet speciaal zijn ontwikkeld voor mensen met een beperking en waar ‘echt’ geld kan worden verdiend, zoals ze dat zelf wel eens noemen: (veel) meer dan een uitkering. De behoefte om niet geassocieerd te worden met mensen met een verstandelijke beperking is niet verwonderlijk: zij worden vaak gezien als ‘hulpbehoevend’, ‘incompetent’ en ‘niet intelligent’.¹⁶ Enerzijds ervaren jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking deze stigmatisering en hebben zij daar veel last van. Anderzijds onderschrijven zij deze ideeën en dragen zij bij aan (zelf)stigmatisering.¹⁷ Daar komt nog bij dat ook de speciaal voor hen ontwikkelde dagbestedings- of beschutte werkplekken vaak als stigmatiserend ‘nep’-werk worden gezien, waar ze liever van weg blijven.¹⁸

Helaas blijken er echter weinig reguliere werkplekken beschikbaar te zijn die geschikt zijn voor hen. Zo vertelt een jobcoach:

“Het zijn toch eigenlijk de soort van ondergeschoven baantjes waarin ze terecht komen. In een garage is het bijvoorbeeld schoonmaken, het opruimen van spullen, misschien helpen met banden wisselen. Maar gewoon een auto onderhouden, dat is gewoon complex. Ja, dat kunnen ze vaak niet. Je bent dan afhankelijk van de goodwill van de werkgever om bepaalde taken uit een andere taak te halen en zo een aparte functie te creëren. En ik denk, ondanks de compensatie, dat de meeste werkgevers er eigenlijk geld bij moeten leggen om iemand aan het werk te houden dan dat het echt geld oplevert.”

Werkgevers moeten bereid zijn banen aan te bieden die jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking aan kunnen met daarbij de nodige begeleiding. Hoewel veel

16 Pelleboer-Gunnink, H.A. (2020) What's in a label? Public stigma toward people with intellectual disabilities. Tilburg University: Proefschrift.

17 Ali, A., Hassiotis, A., Strydom, A., King, M. (2012) Self stigma in people with intellectual disabilities and courtesy stigma in family carers: A systematic review. Research in Developmental Disabilities, 33(6), pp. 2122-2140.

18 Sebrechts, M. (2018) When doing your best is not good enough: Shaping recognition in sheltered workshops. Universiteit van Amsterdam: Proefschrift. Tøssebro J., Olsen T. (2020) Employment opportunities for people with intellectual disabilities. In: Stancliffe, R., Wehmeyer, M., Shogren, K., Abery, B. (eds) Choice, preference, and disability. Springer.

werkgevers (61%) zeggen bereid te zijn mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, komt slechts een klein deel (19%) tot concrete plannen. En van deze laatste groep weet minder dan een kwart (23%) deze plannen ook te realiseren.¹⁹ Werkgevers geven bovendien aan dat ze liever mensen met een lichamelijke beperking dan met een psychische of verstandelijke beperking aannemen.²⁰

De werkplekken die er wel zijn, zijn dagbestedings- of beschutte werkplekken en die sluiten vaak niet aan bij de wensen van de jongvolwassenen. Zoals de wens om collega's zonder verstandelijke beperking te hebben en de wens om een baan te hebben die meer oplevert dan een uitkering. Deze jonge mensen willen serieus genomen worden en ‘echt’ werk doen. Maar werkplekken die aansluiten bij hun behoeften en mogelijkheden zijn lastig te vinden.

Dagbestedings- of beschutte werkplekken zien ze vaak als ‘nep’-werk.

Het gat tussen ‘nep’ werk en ‘echt’ werk

Jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking vallen in het gat tussen aan de ene kant de bestaande dagbestedingsplekken en aan de andere kant de regulier betaalde banen waarvoor zij vaak niet in aanmerking komen. Dit gat wordt door een jobcoach als volgt beschreven:

“Dat is eigenlijk ook wel het hele verhaal wat altijd wel blijkt. Er zijn wel dagbestedingsplekken maar die zijn vaak toch ook [...] die sluiten niet helemaal aan en veel jongvolwassenen vinden het lastig om met mensen met het Downsyndroom te werken bijvoorbeeld. Dat hoor ik veel. En dan naast die dagbestedingsplekken is er eigenlijk [...] dan komt er een soort van gat en dan wordt het heel lastig om een plek te vinden. Dus ja, ik begin eigenlijk al meestal van: weet je, dit is een bijna onmogelijke opgave [...] het vraagt gewoon heel veel zoekwerk. Ik weet niet of je mijn collega ook hebt gesproken toevallig? Zij zal wel verteld hebben hoe hard ze heeft gezocht naar dit soort banen.”

19 Van Echtelt, P. et al (2019) Eindevaluatie van de Participatiewet. Den Haag: SCP.

20 Adelmeijer, M., Schenderling, P., van Urk, F., ten Hoor, J. (2017) Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 2. Utrecht: Berenschot.

Deze jobcoach noemt de zoektocht naar een werkplek voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking “een bijna onmogelijke opgave”. Het gat dat zij ervaart wordt door meerdere onderzoeken bevestigd. Zo schreef de WRR in zijn rapport ‘Het betere werk’ het volgende:

“Er gaapt dus een groeiend gat tussen de vraag naar werk en het aanbod van mensen met een mentale, psychische of gezondheidsbeperking. Dit gat is alleen te dichten, concluderen veel onderzoekers, als banen meer op maat van het individu worden gemaakt. **Veel kwetsbare mensen passen simpelweg niet in de openstaande vacatures.** Het werkt beter als minder wordt uitgegaan van de eisen van de arbeidsorganisatie en meer vanuit de vaardigheden, het werktempo en de kwaliteiten van de persoon zelf.”²¹

Onder deze condities moeten de mensen uit ons onderzoek samen met hun jobcoaches op zoek naar werk. Hoe die zoektocht eruit ziet en hoe lastig en frustrerend dit kan zijn, werd goed zichtbaar in de vele voorbeelden die jobcoaches gaven en die we hebben kunnen observeren. Eén daarvan is het gesprek tussen een jobcoach (Kees) en een jongvolwassene (Emma), waarbij ook de moeder van Emma aanwezig was:

Kees vertelt aan de moeder van Emma dat ze laatst zijn gaan kijken bij een horeca locatie waar cliënten van de zorginstelling werken met behoud van hun uitkering. Kees zegt dat Emma het wel leuk vond daar. Haar moeder zegt dat ze iets anders van Emma hoorde. Ze vond het niet leuk dat er iemand met het syndroom van Down werkte. Kees zegt dat hij dat vaker hoort, dat mensen zeggen: “Ik ga niet met een mongool werken.” Emma lacht hardop. Kees zegt dat hij maar gewoon zegt wat hij te horen krijgt. Hij vraagt wat ze er lastig aan vindt. Emma zegt dat ze mensen met Down onvoorspelbaar vindt. Haar moeder vult haar aan: “Emma kan absoluut niet tegen onvoorspelbaarheid.” Kees legt uit dat de ene persoon met Down de andere niet is.

Hij vraagt aan Emma wat ze leuk vindt om te doen, naast koken of in de horeca werken. Haar moeder zegt dat Emma haar laatst vertelde dat ze wel iets zou willen met persoonlijke verzorging. Werken in een kapperszaak bijvoorbeeld. Kees zegt dat dat lastig is, want dan mag je alleen de rotklusjes doen: jassen aannemen, vragen of iemand koffie wil, haren wegvegen, krulspelden schoonmaken en op maat en kleur sorteren, dat soort dingen.

Voor de leuke werkzaamheden moet je immers een kappersopleiding hebben gedaan.

Haar moeder komt met een ander idee: werken in een koffietentje in de stad waar ze aandacht hebben voor mensen met een beperking. Ze zegt dat ze maar wat noemt hoor, ze

weet ook niet, maar probeert met ideeën te komen. Kees zegt dat daar veel mensen met het syndroom van Down werken, dus als Emma dat niet wil, is die plek ook geen optie.

Reguliere banen vereisen diploma's waarover veel jongvolwassenen niet beschikken. De taken die zij wel zouden kunnen doen worden door werkgevers vaak niet in een volwaardige baan aangeboden, omdat het ‘rotklusjes’ zijn. Volgens deze jobcoach althans. Het valt in dit voorbeeld op dat de jobcoach niet aan Emma vraagt of zij die klusjes ziet zitten. Het probleem is echter niet alleen dat deze klusjes misschien niet leuk zijn om te doen, maar ook dat werkgevers voor dergelijke taken vaak geen aparte functie creëren.²² Daarmee komt de optie om in een kapperszaak te werken vaak te vervallen, of een jongvolwassene zoals Emma de klusjes die ze hier zou kunnen doen nu wel of niet ziet zitten.

In de zoektocht naar een betaalde baan voor Emma, dachten haar moeder en de jobcoach zo goed als ze konden mee, maar enkele maanden later was het nog altijd niet gelukt om werk te vinden. Inmiddels had Emma het contact met de jobcoach zelfs verbroken en zijn nummer geblokkeerd. De jobcoach wist niet precies waarom. Vermoedelijk spelen een aantal factoren een rol, maar het gebrek aan mogelijkheden om een werkplek te vinden die aansluit bij de wensen van Emma – in de horeca zonder collega's met een verstandelijke beperking of in een kapperszaak bijvoorbeeld – maakten het contact gaandeweg steeds lastiger.

Op eigen houtje op zoek

Omdat de jobcoaches die wij spraken vaak geen geschikte betaalde baan met begeleiding bij een reguliere werkgever kunnen vinden, proberen sommige jonge mensen het op eigen houtje. Soms vertellen ze daarbij dat ze een licht verstandelijke beperking hebben, maar soms ook niet. Beide opties hebben voor- en nadelen. Wanneer iemand het niet vertelt, kan een werkgever er ook geen rekening mee houden. Er ontstaan dan vaak onhoudbare situaties, zoals in het geval van Roy:

“Ik ben de ziektewet in gegaan, want er speelde wat tussen mij en mijn teamleider. Daar was ik niet echt blij mee en daarna kreeg ik een burn-out en toen ben ik de ziektewet ingegaan. Ik had een tijdelijk contract en ze wilden dat niet verder laten gaan. Terwijl ik wel een hele goeie werker was en echt doorzettingsvermogen had. En ik kreeg soms wel hulp, maar vaak ook niet. Ik had even vakantie nodig, want in de drie jaar die ik daar fulltime werkte heb ik geen vakantie genomen.”

21 WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR, p. 170.

22 Van Echtelt, P. et al (2019) Eindevaluatie van de Participatiewet. Den Haag: SCP, pp. 119-120.

Roy werd overvraagd, iets dat regelmatig gebeurt bij jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking die niet door werkgevers en collega's wordt herkend. Vanwege de preciaire baantjes waarin zij op de reguliere arbeidsmarkt meestal terecht komen,²³ in combinatie met hun beperking, is het voor deze jonge mensen bijzonder lastig om voor zichzelf op te komen en grenzen aan te geven. Roy "had even vakantie nodig", maar kreeg dat niet voor elkaar en kon niet anders dan zich ziek melden na drie jaar full-time gewerkt te hebben (zonder vakantie op te nemen) met een teamleider met wie hij niet goed overweg kon. Terwijl hij in de ziektewet zat, liep zijn contract af en raakte hij zijn baan kwijt.

Anderen die op zoek gaan naar een regulier betaalde baan vertellen wel dat ze een licht verstandelijke beperking hebben, maar dat leidt helaas vaak tot een afwijzing, zoals Tess heeft ervaren:

"Ik heb al een paar keer geprobeerd te solliciteren en ben al twee keer afgewezen vanwege mijn rugzak. Dan zeggen ze 'we willen mensen hebben die zelfstandig zijn en zelfstandig kunnen werken' en ze denken dat ik dat niet kan, omdat ik een rugzak heb en in een zorginstelling woon. Maar in principe kan ik gewoon heel veel. Nu is het plan om via de Kringloop, via vrijwilligerswerk ergens een kans te maken."

Omdat ze geen reguliere werkgever kon vinden die haar een kans bood, is ze vrijwilligerswerk gaan doen, maar dit doet ze met tegenzin. Ze wil heel graag een regulier betaalde baan op een plek die niet te veel van haar vraagt en met collega's waar ze van kan leren:

"Ik kan niet tegen laag, want dan ga ik mezelf verlagen tot een laag niveau, en ik kan niet tegen hoog, mensen met een grote mond en dat soort dingen, dus ik zit echt overal tussenin."

Tess vindt het lastig om een betaalde baan te vinden die bij haar past, maar zou wel heel graag werken, omdat het haar een zinvolle dagbesteding biedt die een goed gevoel geeft en geld oplevert waarmee ze haar toekomst kan opbouwen. Ze zou het liefst in de horeca werken, maar wel onder bepaalde condities. Ze kan bijvoorbeeld niet te veel mensen om zich heen verdragen, want, zo vertelt ze: "Zodra er meerdere mensen om mij heen staan dan raak ik het overzicht kwijt." Daarnaast vindt ze het belangrijk om te werken met

.....

mensen die geen verstandelijke beperking hebben. Mensen waar ze van kan afkijken en leren, zoals ze het zelf omschrijft:

"Als je ons de hele tijd tussen mensen gaat zetten zoals hier, daar bereik je niets mee. Want **het werkt niet als je in een instelling woont en je moet ook nog eens werken met de mensen die zelf ook in een instelling wonen**, dat werkt averechts. Ik merk dat mensen die niet in een instelling wonen, dat ik daar beter mee kan omgaan en mee kan werken dan met mensen die in een instelling zitten. Met laag niveau heb ik gewoon niks. Ik wil gewoon mensen om me heen waarvan ik kan afkijken, wat is een handige manier of verstandige manier, en niet dat je alleen maar drama's om je heen hebt, daar leer je niks van."

Helaas zien werkgevers iemand zoals Tess, die in een instelling woont en een Wajong-uitkering ontvangt, niet altijd zitten, volgens Tess.

"Geef mij ook gewoon een kans, gun het mij ook gewoon een beetje. Ik heb eigenlijk helemaal niets, je ziet niets aan mij, ik ben geen achterlijke mongool of debiel, maar zo gaan mensen wel met je om en zo behandelen mensen je ook en dat is heel naar."

Omdat het haar tot nu toe niet is gelukt een regulier betaalde baan te vinden in de horeca, werkt ze als vrijwilliger bij de kringloop. Dat wil ze een maand doen, om vervolgens te kijken of ze een deeltijdbaai in de horeca kan vinden.

"Half Wajong, half betaald, dat is echt mijn doel en mijn wens. Ik vind de horeca helemaal geweldig. Je ziet ook een hele andere Tess als ik andere mensen om mij heen heb. Ik wil niet meer tussen de mensen zitten die bij de zorginstelling werken. Daar word ik gewoon ongelukkig van."

De onbereikbare wereld

Wat Tess hier vertelt, kwam vaak voor in de verhalen, zowel in die van de jonge mensen zelf, als in die van hun jobcoaches en begeleiders. Werk bestaat uit twee werelden: een wereld van werk die is gericht op het faciliteren van mensen met een verstandelijke beperking en een wereld van werk voor mensen zonder verstandelijke beperking, "mensen waar ik van kan leren", zoals Tess het omschreef. De eerste wereld biedt mogelijkheden voor jongvolwassenen om te werken, betaald of met behoud van hun uitkering. Het biedt

²³ Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen. Den Haag: SCP.

voldoende begeleiding en ruimte om ‘fouten’ te maken of gedrag te vertonen dat op een reguliere werkplek niet wordt geaccepteerd, zoals regelmatig te laat komen of helemaal niet komen opdagen, ruzie maken of weglopen tijdens een gesprek. Maar deze wereld levert weinig geld op en is doordrongen van stigma.²⁴ Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat jonge mensen met een licht verstandelijke beperking hier liever niet willen werken.

De andere wereld is echter vaak lastig te bereiken. Die biedt deze jonge mensen geen kans of overvraagt hen en schiet te kort qua begeleiding. Een middenweg bestaat bijna niet. “Dan komt er een soort van gat en dan wordt het heel lastig om een plek te vinden”, zoals een jobcoach het verwoordde. Dit gat zorgt voor veel onbegrip en frustratie bij de jonge mensen. Vaak begrijpen zij niet waarom het zo lang duurt voordat zij aan het werk kunnen en waarom een jobcoach hen niet kan helpen aan een baan die aansluit bij hun wensen en mogelijkheden. Het zorgt echter ook voor frustratie bij jobcoaches. Zij hebben immers zeer beperkte mogelijkheden tot hun beschikking en moeten continu uitleggen waarom zij niet meer te bieden hebben.

Om jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking (en hun jobcoaches) te helpen, zou de muur die de twee werelden van werk scheidt moeten worden afgebroken, waardoor werkplekken ontstaan waar zowel mensen met als zonder verstandelijke beperking werken, waar langdurige begeleiding mogelijk is en banen beschikbaar zijn waarin taken zijn afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van deze jonge mensen.

2 De betaalmuur

Uit ons onderzoek komt naar voren dat de jonge mensen graag een betaalde baan willen, onder andere omdat ze daarmee geld kunnen verdienen. Met geld kunnen ze een ‘normaal’ leven opbouwen, zo is het idee. Dat wil zeggen, een leven zoals dat door velen in de samenleving als ‘normaal’ en nastrevenswaardig wordt gezien: een huis en een auto

24 Ali, A., Hassiotis, A., Strydom, A., King, M. (2012) Self stigma in people with intellectual disabilities and courtesy stigma in family carers: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 33(6), pp. 2122-2140. Pelleboer-Gunnink, H.A. (2020) What's in a label? Public stigma toward people with intellectual disabilities. Tilburg University: Proefschrift. Tøssebro J., Olsen T. (2020) Employment opportunities for people with intellectual disabilities. In: Stancliffe, R., Wehmeyer, M., Shogren, K., Abery, B. (eds) *Choice, preference, and disability*. Springer.

kopen, een partner vinden en kinderen krijgen. Het is een terugkerend thema in de verhalen van de jobcoaches en begeleiders, zoals een van hen dat verwoordt:

“Je merkt dat betaald werk wel de droom is van veel cliënten. Want dat verdient geld. Dat is wel het eindstation zeg maar. Uiteindelijk draait het natuurlijk om zelfstandigheid, dus zij hebben het idee van ‘stel je voor dat ik echt ga verdienen dan kan ik eventueel buiten de muren van de zorginstelling gaan wonen, dan kan ik een relatie krijgen, dan kan ik een familie stichten’, eigenlijk het normale leven. Ze hangen aan geld verdienen een zo normaal mogelijk leven. Als je betaald werk hebt dan hoor je er echt wel bij, dan heb je iets bereikt.”

Deze ideeën over betaald werk zijn niet typisch voor deze jonge mensen. Betaald werk heeft een centrale plek in onze samenleving en het dagelijks leven van veel mensen, ook – of misschien wel juist – in dat van mensen die geen betaald werk hebben.²⁵ Het geld dat het oplevert is niet alleen van praktisch nut, maar ook van symbolische waarde. Het levert gevoelens van waardering en sociale status op. Het staat ook symbool voor onafhankelijkheid, iets waar deze jongvolwassenen naar (moeten) streven.

Een baan vinden waarmee je ‘echt’ geld kunt verdienen – meer dan een uitkering – is voor veel van deze jonge mensen echter niet eenvoudig voor elkaar te krijgen. Bovendien moet er vaak eerst een tijd gewerkt worden zonder dat er betaling tegenover staat. Een reguliere werkgever gebruikt een onbetaalde proefperiode om erachter te komen of iemand wel in de organisatie past en om de loonwaarde te bepalen,²⁶ voordat deze persoon daadwerkelijk wordt aangenomen en betaald. Die drempel om eerst een tijdje onbetaald te werken is voor sommigen te hoog, want “waarom zou je gratis werken?” Die vraag speelt zelfs als het een tijdelijke kwestie is, waarbij ‘gratis’ werk (potentieel) leidt tot betaald werk. Jobcoach Petra vertelt dat een proefplaatsing voor mensen zoals Peter (een van haar cliënten) geen optie is, want hij gaat “echt niet voor gratis werken.” Dat is lastig, want werkgevers willen juist geen contract aanbieden zonder dat daar een proefplaatsing en loonwaardebepaling aan vooraf is gegaan. Op de vraag of betaald werk wel wat oplevert ten opzichte van een uitkering, antwoordt Petra:

“Jazeker, jongvolwassenen die thuis wonen krijgen maar een paar honderd euro uitkering. Fulltime of bijna fulltime werken tegen het minimumloon levert dan veel op.”

25 Elshout, J. (2016) *Roep om respect: Ervaringen van werklozen in een meritocratiserende samenleving*. Amsterdam: Stichting de Driehoek. Zie ook: WRR (2020) *Het betere werk*. Den Haag: WRR.

26 Zie Van Echtelt, P. et al (2019) *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: SCP.

Voor de jonge mensen die thuis wonen levert een betaalde baan dus relatief veel op. Ook als het een deeltijdbaai betreft waarmee het minimumloon wordt verdiend. Voor degenen die niet thuis wonen en dus een hogere uitkering ontvangen, is het een ander verhaal, weet deze begeleider:

“De financiële motivatie, daarvan komen ze wel terug. Het is niet heel erg lonend [om te werken], tenzij je toch nog gaat studeren en ergens wordt aangenomen met een mbo 2- of mbo 3-opleiding. Maar veel verschil qua financiën zit er niet met de uitkeringen en dat is wel heel erg jammer.”

Voor jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking blijkt het volgen van onderwijs vaak moeilijk.²⁷ Maar het inkomen dat mensen in Nederland verdienen is juist sterk afhankelijk van hun opleidingsniveau.²⁸ Dus de kans voor deze mensen om (veel) meer geld te verdienen dan een uitkering is klein. Vooral omdat zij hiervoor voltijds moeten werken en dat is voor hen vaak lastig. Dat maakt het lastig om gemotiveerd te zijn – en te blijven – om betaald werk te doen. Zo ervaart ook deze jobcoach:

“Eén van de grootste motivators is geld. Ik had laatst bijvoorbeeld een jongen, die heeft een nieuwe Wajong en die was in gesprek gegaan met een bedrijf waar een medehuisgenoot werkt. Hij had het voor elkaar gekregen, zonder mijn hulp, echt supermooi, om een sollicitatiegesprek te regelen. Dat heeft hij ook gehad. Na het gesprek hebben ze hem een contract aangeboden van 36 uur, met daar een passend salaris bij. Omdat het vaak ongeschoolde arbeid is, **is het verschil tussen de Wajong-uitkering, waarvoor hij zijn bed niet uit hoeft, en dit werk, waarvoor hij elke dag om zes uur zijn bed uit moet, dertig euro per maand.** Waarop zo’n jongeman zegt: ‘Ja, bedankt.’ Dit is een nette jongen, die zegt: ‘Dank u wel meneer, dat vind ik te weinig.’ Andere mensen gaan natuurlijk vreselijk schelden. Geld is vaak een motivator en wat wij bieden, dat is niet betaald natuurlijk. De dagbestedingsplekken die we hebben, dat is niet betaald. Daar werk je met behoud van je uitkering.”

Deze jobcoach is zeker niet de enige die ziet dat geld een grote motivator is. Dat is het voor veel mensen bij het zoeken en behouden van een baan, in het bijzonder voor men-

sen die niet veel geld hebben.²⁹ In de vorige paragraaf staat beschreven hoe lastig het voor deze mensen is om een betaalde baan te vinden bij een reguliere werkgever die niet enkel of voornamelijk mensen met een (verstandelijke) beperking in dienst heeft. En voor de enkeling die het desondanks toch lukt om een dergelijke baan te vinden, levert een regulier betaalde baan zoals we zagen meestal (te) weinig op. Zonder startkwalificatie zijn er meer kansen om ‘echt’ geld te verdienen in het criminele circuit. Dat ziet deze jobcoach ook:

“Ik had een keer een afspraak met een jongen, die legde drie telefoons naast zich neer. Drie! En de bovenste was de kleinste. Dat was een soort oude Nokia. Ik zei: ‘Dat is zeker voor je opdrachtgevers.’ Toen zat hij mij een beetje raar aan te kijken. Ik zei: ‘Weet je waar die telefoons voor zijn?’ Dus hij zegt: ‘Nee.’ ‘Nou’, zei ik, ‘ik weet het wel, want die laatste, die bovenste, daar krijg je instructies mee.’ Toen zat hij mij een beetje aan te kijken. Wat bleek nou, die jongen werd elke avond om elf uur opgehaald, door een paar vrienden, vrienden tussen aanhalingstekens hè. Dan gingen ze naar Rotterdam, iets vaags doen en dan kreeg hij een bestelbusje mee en een paar adressen in België. En dan reed hij naar België, en ja, daar deed hij dan dingen en dan reed hij daarna weer terug. En die jongen zei: ‘Ja, joh, ik wil helemaal niet bij jou komen aanvegen, want dat schiet helemaal niet op.’ **Die jongen verdiende denk ik duizenden euro’s per week als drugsrunner.** Als ik dan zeg ‘kom, we gaan kijken of we voor jou een baan kunnen vinden waar je tien euro per uur verdient’, dan zegt zo iemand natuurlijk: ‘Dikke vinger.’”

Doordat regulier betaald werk weinig oplevert en vaak veel vraagt van deze jonge mensen, biedt niet werken (en leven van een uitkering) of werken in het criminele circuit meer voordelen in termen van tijd en/of geld. Zij zijn relatief vatbaar voor criminele invloeden en zijn oververtegenwoordigd in de criminaliteitscijfers. Eén van de redenen hiervoor is dat zij niet altijd helemaal begrijpen waar ze precies aan meewerken.³⁰ Geld lijkt hierbij echter ook een relevante factor te zijn. Als geld verdienen zo belangrijk is in onze samenleving en door deze jongvolwassenen logischerwijs ook belangrijk wordt gevonden, terwijl betaald werk weinig kansen biedt om ‘echt’ geld te verdienen, kan het criminele circuit een uitkomst bieden.

.....

29 Hulsebosch, J., Wielers, R. (2018) Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 34(2), pp. 200-220.

30 Teeuwen, M. (2012) Verraderlijk gewoon: Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht. Amsterdam: SWP.

27 Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen. Den Haag: SCP.

28 Menger, J., Nieuweboer, J. (2019) Inkomen van werkenden. Den Haag: CBS.

Het is dus om meerdere redenen van belang dat deze jonge mensen echt geld kunnen verdienen met werk. Het motiveert hen en biedt de mogelijkheid om een zo normaal mogelijk leven op te bouwen. Betaald werk verkleint bovendien de kans op mogelijke andere problemen.³¹ Maar, zoals deze resultaten laten zien: niet elke vorm van werk werkt. Deze jongvolwassenen werken, net als de meeste mensen, niet voor niets. Dat betekent dat er echt geld tegenover moet staan, dat wil zeggen: meer geld dan een uitkering.

3 De institutionele muur

De derde muur die in de weg staat om te participeren in betaald werk, is de institutionele muur: de wetten en regels omtrent de begeleiding naar werk. Een belangrijke bouwsteen van deze muur is de diversiteit aan financieringsstromen waaruit begeleiding naar werk wordt betaald, die op zichzelf al tijdrovend is en bovendien vaak krappe indicaties oplevert. Daarnaast bestaat de institutionele muur doordat bestaande wetten en regels begeleiders onvoldoende handvatten en tijd bieden om stabiliteit te creëren. En dat terwijl de situatie waarin veel jonge mensen met een lvb+ zich bevinden juist uitermate complex en instabiel is. Daardoor krijgt werk vinden niet altijd prioriteit.

Gebrek aan tijd

Om goede zorg te kunnen leveren – waar vooral tijd voor nodig is, maar bijvoorbeeld ook een woonruimte en/of extra hulp van een jobcoach – is de indicatie die een cliënt krijgt van belang. Om die reden zijn de begeleiders die wij spraken soms veel bezig met het verkrijgen van de indicatie waarmee zij de ruimte hebben om de zorg te kunnen bieden die een cliënt in hun ogen nodig heeft. Om dit voor elkaar te krijgen, moeten ze soms onderhandelen voor meer tijd en minder eisen van de organisatie die verantwoordelijk is voor de financiering:

“[de gemeente] komt weer zo’n hele lage indicatie afgeven, maar deze dame zal haar leven lang ondersteuning nodig hebben. Dus ja... maar mensen doen hun werk, en dat snap ik, dus daar moet je ook begrip voor hebben. Want anders ga je heel veel ruzie maken en dat heeft geen zin.”

.....

³¹ Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen. Den Haag: SCP.

Wie de verantwoordelijke organisatie is, verschilt per cliënt. Met name financiering vanuit gemeenten – op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet – schiet volgens deze professionals tekort. Begeleiding van de jonge mensen met een Wmo-indicatie of uitkering op basis van de Participatiewet blijkt dus het lastigst vanwege een structureel gebrek aan tijd en mogelijkheden om een jobcoach in te schakelen.

Begeleider: “Mijn cliënten hebben echt allemaal een andere indicatie. Dus wij doen vier systeemstromen: Jeugdwet, Ifzo,³² Wmo,³³ deze financiering is een beetje afhankelijk van welke gemeente en welke voorwaarden zij stellen, en de Wlz.³⁴”

Interviewer: “En ik hoor wel vaker dat je met een Ifzo en Wlz-indicatie meer uren hebt dan bijvoorbeeld met de Wmo, dus dat soort dingen maken wel uit?”

Begeleider: “Ja, dat maakt heel erg uit. Dus wij hebben bij een van onze cliënten al wel onderhandeld dat we meer krijgen, maar dat doen ze er echt mondesmaat bovenop dus dat betekent dat we van één uur naar negentig minuten gaan. De gemeente heeft natuurlijk allemaal prestatiegerichte doelen, en soms formuleren ze wel zes doelen. Dan zeg ik: ‘Dat is knap als je dat in een uur haalt, dat redden wij niet.’ Dus ja, dan moet ik ook wel gewoon hard zijn en zeggen: ‘Wij kunnen het niet doen.’”

Deze begeleider is duidelijk en zegt in sommige gevallen dat de doelen gewoon niet haalbaar zijn: er is te veel te doen in te weinig tijd. Het alternatief is om door te gaan met onderhandelen voor meer geld – en dus tijd – zoals dezelfde begeleider in een ander geval deed:

“[een cliënt] kreeg geen uitkering, die moest maar gaan werken. Maar ze had een probleem met de kinderopvangtoeslag, want ze was in anderhalf jaar tijd in twee verschillende onderzoeken geraakt, waardoor ze twee keer een schuld heeft opgebouwd. Ze moest haar opleiding staken en ze kreeg geen uitkering.

Dus de gemeente zei: ‘Ze krijgt het gewoon niet.’ Ik zeg: ‘Maar jullie hebben toch de verplichting om voor jullie burgers te zorgen?’ ‘Ja maar zij moet werken.’ Ik zeg: ‘Waar gaat ze haar kind laten? Ze gaat ze niet ergens in een boom hangen of zo, of meenemen naar haar werk.’ ‘Ja, die moet maar bij haar ouders.’ Ik zeg: ‘Maar jij weet toch dat haar

.....

³² Informatiesysteem Forensische Zorg

³³ Wet maatschappelijke ondersteuning

³⁴ Wet langdurige zorg

ouders ook niet in staat zijn?’ ‘Dan moet ze maar een andere oplossing zoeken.’ Ik zeg: ‘Wil jij dat dit kind ook verziekt [zal] raken? Dit kan toch niet?’ ‘Ja maar ze moet eerst participeren.’ Ik zeg: ‘Maar jullie zien toch ook wel dat...’ ‘Ja maar dan moet ze naar de schuldsanering.’ ‘Maar ze komt niet eens in aanmerking voor die schuldsanering.’ Dus dan weten ze bij de gemeente helemaal niet hoe het werkt dan roepen ze gewoon wat, dan moet ze naar schuldhulp, maar we zijn al drie keer naar de schuldhulpverlening geweest maar ze kunnen haar niet helpen.

Uiteindelijk hebben we een stuk of vijf gesprekken gehad met de gemeente, nog een paar rapporten ingeleverd, de ernst van de situatie duidelijk gemaakt, **huilende cliënt naast je terwijl je de gemeente belt, de bijstand en de afdeling toeslagen opgebeld, het is echt verschrikkelijk.**”

Interviewer: “En hoe is het afgelopen?”

Begeleider: “Nou zij is uiteindelijk dus toch maar gaan werken, want ze kreeg natuurlijk geen uitkering. Ze heeft haar kind bij haar vader gebracht, dat was een drama. Hij kon er best voor zorgen, maar hij is gewoon niet betrouwbaar.

Dus ja, ze heeft een aantal weken bij een pretpark gewerkt, maar daar kreeg ze ook weer ruzie omdat [...] iemand zegt iets of kijkt lelijk, en dan zegt ze: ‘Wat zit je nou te kijken joh?’ Die pikt dat niet, en dan zegt ze: ‘Ik ben het weer zat, en ze zijn allemaal klootzakken daar, dus ik ben ermee gekapt.’ En toen zijn we weer naar de gemeente gegaan, dus ik zeg: ‘Het is gewoon niet te doen.’

Ik heb allerlei fondsen aangeschreven, ik ben ook naar de sociaal raadsman geweest met haar, en naar de leerplichtambtenaar. Omdat ze 21 is dacht ik: misschien heeft die nog een ingang. Nou ja, weet je, ik vind het gewoon schrijnend. Het is zo erg. En dan uiteindelijk doordat je iedereen en alles aan het werk zet, heeft ze een uitkering gekregen zonder sollicitatieplicht. Dat heeft wel [...] Ik denk wel bijna een jaar geduurd.”

Interviewer: “Bijzonder dat het uiteindelijk wel kan, want de regels zijn niet veranderd, en toch is het nu wel gelukt.”

Begeleider: “Ja, omdat wij gewoon elke week bellen. Elke week. **En we bellen iedereen. Het maakt mij echt niet uit, van de kinderopvang tot de sociaal raadsman, tot de leerplichtambtenaar, mailtjes sturen met iedereen in de CC.** Mijn verbazing uitspreken, mijn zorgen uitspreken, en ook gewoon soms dreigen: ‘Dan ga ik een veilig thuis melding maken, en dan ga ik hem eigenlijk maken omdat jullie gewoon niks doen.’ Dus ook heel erg op hun plichten wijzen, mensenrechten, weet ik het. Ik haal er gewoon alles bij. En dat is wel intensief hoor.”

Dit voorbeeld laat zien hoeveel werk en tijd het kan kosten voor begeleiders om ruimte te creëren binnen de bestaande regels. Dit is geen eenvoudige opgave, omdat de middelen

beperkt zijn – gemeenten hebben te maken met tekorten in het sociaal domein³⁵ – en het aantal regels juist overvloedig.

Complexiteit en het belang van tijd

Er spelen vaak zoveel problemen bij jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking dat de begeleiders die wij spraken daar, in de beperkte tijd die ze tot hun beschikking hebben, hun handen vol aan hebben. De focus op werk en/of de inschakeling van een jobcoach schiet er dan bij in – vooral als dit laatste ingewikkeld is vanwege de financieringsstroom.

Interviewer: “Schakel je op een gegeven moment de hulp van een jobcoach in?”

Begeleider: “Nou, je gaat vaak een samenwerking aan, maar dan loop je ook wel weer tegen een stukje financiering aan natuurlijk. Vanuit Ifzo en de Wlz is het gewoon mogelijk om een jobcoach in te schakelen. Maar via de Wmo is dat toch vaak wat ingewikkelder. En als er sprake is van de Wajong, dan ga je bij het UWV aankloppen.

Ik zou wat meer gebruik moeten gaan maken van jobcoaches. Alleen is het toch nog vaak ook dat je er gewoon niet echt aan toekomt. Omdat er zoveel speelt bij een cliënt als hij binnenkomt. Onze expertise is toch vaak wel op het verbinden met de cliënt en het stabiliseren. **Want als het één grote chaos is, ja, dan is de cliënt ook niet in staat of gemotiveerd om een dagbesteding te gaan doen.** Dus we pakken echt wel eerst het meest noodzakelijk aan, zodat hij een beetje rust in zijn kop krijgt.”

Interviewer: “Wat zijn voorbeelden van de dingen die dan als eerste aandacht nodig hebben?”

Begeleider: “Ja, iemand heeft geen vaste verblijfplaats, er zijn een hoop schulden en er is sprake van verslavingsproblematiek. Dus dan ga je echt wel eerst die dingen proberen aan te pakken. En nou is huisvesting natuurlijk gewoon in alle regio’s een groot probleem en sommige cliënten denken dat wij een soort woningbouw zijn en dat we woningen hebben. En die zijn er gewoon niet, maar we kunnen wel samen kijken: je inschrijven op woningnet, mogelijk uitkijken naar begeleid wonen. Dus ja, dat kunnen we wel doen.”

Interviewer: “Zijn er veel cliënten die uiteindelijk begeleid moeten gaan wonen?”

Begeleider: “Ja, dat kom je toch wel vaak veel tegen. Het hoeft ook echt niet zo te zijn dat het specifiek in een 24-uurse woonvoorziening moet zijn, we hebben bijvoorbeeld ook woningen gewoon in de wijken en dan kunnen ze wel 24 uur beroep doen op een andere 24-uurs woonvoorziening in de buurt.

.....

35 Van Kesteren, D. (2019) 37 ambities, maar geen geld om te investeren. Sprank, 10, pp. 25-27.

Alleen moeten we dan wel gaan kijken naar een vervolgindicatie. Want als een cliënt nog maar zes maanden een Ifzo-indicatie heeft, dan heeft het geen zin om hem in een woning van ons te gaan zetten, wetende dat we hem mogelijk daarna op straat moeten zetten.”

Dit voorbeeld laat zien dat het inschakelen van een jobcoach niet zomaar kan, maar afhangt van de manier waarop de zorg voor een cliënt is gefinancierd. “Vanuit Ifzo en de Wlz is het gewoon mogelijk om een jobcoach in te schakelen. Maar via de Wmo is dat toch vaak wat ingewikkelder”, vertelt deze begeleider. Dit voorbeeld laat echter ook zien dat een gebrek aan woonruimte het werk van begeleiders in de weg zit. Dit is een bekend probleem in Nederland dat niet alleen mensen met een beperking aangaat en het resultaat is van wetten en regels (ofwel: instituties).³⁶ Zonder stabiele verblijfplaats is een stabiele dagbesteding lastig te realiseren. Niet alleen de beschikbaarheid van woonruimte speelt hierbij een rol, ook de indicatie die een cliënt heeft. Als een bepaalde indicatie afloopt, vervalt vaak ook het recht op het verblijf in een bepaalde woonvoorziening.

De institutionele muur die jongvolwassenen belemmert om te participeren in betaald werk is vooral een muur waar begeleiders mee te maken hebben en die tot gevolg heeft dat er een gebrek aan tijd en mogelijkheden is om begeleiding naar werk mogelijk te maken. Bestaande wetten en regels bieden onvoldoende ruimte en handvatten voor begeleiders om stabiliteit te creëren en van werk een prioriteit te maken.³⁷

4 Frustraties en onbegrip

De jonge mensen uit ons onderzoek voelen zich vaak niet begrepen en raken gefrustreerd van de moeizame zoektocht naar werk. Beide komen voort uit ervaringen met werkgevers, maar ook uit ervaringen met jobcoaches en begeleiders, zoals het voorbeeld van Willem en zijn jobcoach Petra laat zien:

Petra is sinds begin dat jaar de jobcoach van Willem. Sinds Willem is afgestudeerd, heeft hij talloze baantjes gehad, zoals schoonmaker, afwasser en stratenmaker. Het was steeds

36 Zie bijvoorbeeld: Hochstenbach, C. (2022) Uitgewoond: Waarom het hoog tijd is voor een nieuwe woonpolitiek. Amsterdam: Das Mag.

37 Zie ook: Ministerie van Financiën (2019) Interdepartementaal beleidsonderzoek: Mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Ministerie van Financiën.

van korte duur, want zonder goede begeleiding lukt het gewoon niet, vertelt Petra. Het werk gaat niet goed: “Mensen met een lvb worden vaak overvraagd”, vertelt ze. Of er ontstaan conflicten met collega’s en/of leidinggevenden. Zo vertelt Willem later in het gesprek dat hij het als stratenmaker lastig vond om met een touwtje te werken, hij wist niet precies wat hij daarmee moest doen. **En hij moest ook sneller werken van zijn baas, maar dat lukte hem niet.**

Petra heeft een bedrijf gevonden, NKSM,³⁸ dat personeel zoekt en mensen met een beperking aanneemt. Tijdens de afspraak met Willem legt ze uit dat NKSM een stageplek biedt, maar dan met de afspraak dat er na afloop van de stageperiode (van een tot drie maanden) bij goed functioneren een contract volgt. Vandaag wil ze met Willem op de website van NKSM kijken wat voor mogelijkheden er zoal zijn en wat hij zou willen doen daar. Ze opent de website op haar computer en nodigt Willem uit mee te kijken.

Petra zegt dat Willem straten maken op zijn cv heeft staan. Dat zou wel een optie kunnen zijn. Ze vraagt of hij dat ziet zitten. Hij vertelt dat hij daar niet zo’n goede ervaring mee heeft (zie hierboven). Petra zegt dat hij ook goede begeleiding moet krijgen en in het begin echt als leerling moet worden gezien. Hij moet kunnen beginnen als assistent stratenmaker en het langzaam kunnen leren onder begeleiding van een ervaren stratenmaker. Ze vraagt wat hij nog meer zou willen doen. Schoonmaak bijvoorbeeld? Dat is geen probleem, zegt Willem. Als je hem nu vraagt hier iets te dweilen, doet hij dat, zegt hij. Maar hij heeft wel duidelijke aanwijzingen nodig.

Petra maakt een ‘eisenlijstje’ en schrijft op: goede begeleiding, duidelijke instructies. “Wat nog meer?” Dat weet Willem niet. Petra vraagt wat hij absoluut niet zou willen doen. Willem vindt schoonmaken niet het allerleukst, maar hij zou dat ook best doen. Hij wil gewoon werken, zegt hij: “Het duurt nu al zo lang.” **Hij wil heel graag een plek waar hij langer kan blijven: “Twee jaar ofzo.”** Petra zegt dat dat er waarschijnlijk niet in zit. Het is überhaupt lastig om een baan te vinden nu: “Door corona zijn veel mensen werkloos geworden. En werkgevers geven meestal een contract dat korter is dan twee jaar. Een contract van zeven maanden is meer reëel.”

Willem vraagt wat ze gaan doen als het niets wordt. Petra antwoordt dat ze dan doorgaan met zoeken. Willem vraagt of hij dan mag zeggen wat hij wil doen qua werk, want tot nu toe komt Petra met voorstellen en vraagt hem niet wat hij wil. Hij vertelt dat een vriend van hem ook een jobcoach heeft en die kijkt wel naar wat hij wil doen. “Daar hebben we het toch ook over gehad?”, zegt Petra. “Ja, maar je komt niet met banen die ik wil.” Petra vraagt wat hij dan zou willen. “Verhuizen bijvoorbeeld, spullen in- en

38 Dit is een fictieve naam. Het betreft een bedrijf in de grond-, weg- en waterbouw.

uitladen.” Petra zegt dat ze slechte ervaringen heeft met verhuisbedrijven. Er wordt veel drugs gebruikt in de verhuiswereld en dat lijkt haar geen goede plek voor Willem. Ze herhaalt nogmaals dat de banen niet voor het oprapen liggen, zeker nu niet, door corona. Maar als het bij NKSM niets wordt, zoekt ze verder voor hem. Willem zegt nogmaals dat het allemaal zo lang duurt en dat hij gewoon wil werken.

Willem wil graag werken en is bereid allerlei soorten werk te doen. Hij heeft echter wel een werkgever nodig die goede begeleiding biedt en duidelijke instructies geeft, anders gaat het mis. Willem begrijpt niet waarom het zo lang duurt voordat hij aan het werk kan. En hoewel hij schoonmaakwerk niet het allerleukst vindt om te doen, zou hij dat best doen, maar hij begrijpt eigenlijk niet waarom Petra hem niet kan helpen aan een baan die aansluit bij zijn wensen.

Door te zeggen dat een vriend van hem ook een jobcoach heeft die wel kijkt naar wat hij wil doen, impliceert Willem dat zijn jobcoach dat niet wil en dat zij daarom met suggesties komt die niet aansluiten bij zijn wensen. Hoewel Petra uitlegt dat het geen onwil is, maar voortkomt uit zorg, lijkt hij dat niet te begrijpen – dit is niet de eerste keer dat ze dit bespreken. Willem uit zijn frustratie door het aan te kaarten en te zeggen dat hij het allemaal wel erg lang vindt duren, maar zegt daarna ook dat hij het wel begrijpt en dat hij weet dat Petra gewoon haar werk doet.

Niet iedereen is zo begripvol en niet alle relaties tussen jobcoaches en begeleiders en degenen die zij begeleiden zijn zo goed. Dat blijkt wel uit het hiervoor beschreven voorbeeld van Emma, die het contact met haar jobcoach verbrak en diens nummer blokkeerde. Het onbegrip dat veel jonge mensen hebben, leidt regelmatig tot meer frustratie dan bij Willem op dat moment te zien was. Tess bijvoorbeeld, spreekt over haar huidige begeleider een stuk positiever dan over haar voormalige begeleider:

“Mijn begeleider helpt mij nu echt super goed en die steunt mij ook gewoon echt super goed. En een andere begeleider ook. Zij zeggen ook continu tegen mij: ‘Joh, ga het gewoon doen. Je kan meer, je kan dadelijk ook gewoon betaald werken, je moet nu gewoon weer gaan opbouwen.’ Als je continu naar je hoofd krijgt ‘je kan het niet, je kan het niet, je bent arbeidsongeschikt, dit dat, zus zo’, op een gegeven moment kom je in een negatieve spiraal. Maar nu wordt er juist gezegd: ‘Je bent toe aan een volgende stap, je moet eigenlijk weer gaan werken.’”

“Sinds ik mijn huidige begeleiders heb, heb ik echt zoiets van ja, ik wil eigenlijk weer gewoon verder. Ik heb drie jaar lang een begeleider gehad die deed geen fuck en nu pas wordt er actie ondernomen. Ik stond de hele tijd stil en kon geen kant op. Omdat je eigenlijk afhankelijk bent van hun zit je alles af te wachten en dat is gewoon zonde.”

Het maakt voor Tess veel uit wie haar begeleidt. Ze is erg te spreken over haar huidige begeleiders. Die geven haar het gevoel dat ze het kan en helpen haar vooruit. Haar vorige begeleider deed het tegenovergestelde: die gaf haar het gevoel dat ze het niet kon en hielp haar niet vooruit. Of, in de woorden van Tess: “Die deed geen fuck.” Ze kijkt er met veel frustratie op terug. De andere kant van het verhaal is de frustratie van jobcoaches en begeleiders die met een behoorlijke puzzel te maken hebben: wat deze jonge mensen zoeken, bestaat nauwelijks en de middelen die zij tot hun beschikking hebben, zijn beperkt.

5 Voorbij de drie muren

Dit onderzoek laat zien dat er een behoorlijk verschil bestaat tussen enerzijds de (symbolische) toewijding van de samenleving – met name van de rijksoverheid, gemeenten, werkgevers en zorginstellingen – om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen en anderzijds de ervaringen van jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking met bijkomende problemen en hun begeleiders en jobcoaches. De toewijding materialiseert onvoldoende. Dat wil zeggen dat het beleid en de voorzieningen die er bestaan, evenals alle intenties en inspanningen van de genoemde partijen niet leiden tot voldoende concrete mogelijkheden voor deze jonge mensen om mee te kunnen doen op de manier die zij willen en die aansluit bij hun mogelijkheden.

In een samenleving waarin werk en geld zo belangrijk zijn voor het dagelijks leven, ideeën van zelfstandigheid, de eigenwaarde en sociale status van mensen, geven veel jongvolwassenen een specifieke invulling aan ‘meedoen’. Meedoen of participeren in de samenleving betekent voor hen het hebben van echt werk waarmee zij echt geld kunnen verdienen. Dat wil zeggen: werk dat wordt gewaardeerd door de samenleving, dat wordt gedaan met collega’s zonder verstandelijke beperking, dat (veel) meer oplevert dan een uitkering en waarmee een ‘normaal’ leven kan worden opgebouwd: met een eigen woning, een auto, een partner en eventueel kinderen.

De muur die twee werkwelden scheidt, de betaalmuur én de institutionele muur belemmeren jonge mensen om mee te kunnen doen op een manier die voor hen mogelijk is en aansluit bij hun wensen. Het bestaan van deze muren zorgt bovendien voor veel frustratie, zowel bij henzelf als bij hun begeleiders en jobcoaches. Deze inzichten zijn misschien teleurstellend, maar bieden ook een aantal aanknopingspunten voor verbetering.

Om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen in de huidige samenleving, zijn er twee mogelijkheden. Ten eerste moeten de drie muren, het liefst gelijktijdig, worden afgebroken. Dat betekent concreet dat er meer reguliere banen met langdurige begeleiding moeten komen die aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van jongvolwassenen

met een licht verstandelijke beperking. Ten tweede hebben we alternatieve wegen nodig voor hen om voorbij de muren te komen. Dat betekent concreet dat er andere manieren gevonden moeten worden – in plaats van betaald werk – waarop mensen op een waardevolle manier mee kunnen meedoen en waardering kunnen krijgen. Voor beide opties hebben we de inzet van de rijksoverheid, gemeenten, werkgevers en zorginstellingen nodig.

De muren afbreken

Zolang werk en geld zo centraal staan in onze samenleving, moeten jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking kunnen werken op een ‘gewone’ werkplek waar zij langdurig begeleid worden en voldoende geld kunnen verdienen. Alleen op die manier kunnen zij volwaardig participeren. Hiervoor zijn werkplekken nodig die rekening houden met de mogelijkheden en behoeften van deze jonge mensen, zonder dat het een parallelle wereld met werk speciaal voor mensen met een (verstandelijke) beperking creëert. Bovendien moeten deze werkplekken banen bieden waarmee zij meer kunnen verdienen dan een uitkering. Kortom, deze jonge mensen hebben echt werk nodig dat aansluit bij hun mogelijkheden en waarmee ze echt geld kunnen verdienen.

De rijksoverheid, gemeenten en zorgorganisaties kunnen meer en betere ondersteuning bieden aan werkgevers om het voor hen mogelijk te maken om deze werkplekken te creëren. Dat wil zeggen: eenvoudigere regels, meer en betere informatie over jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking en hun jobcoaches, en over subsidies, betere hulp bij het aanpassen van werkplekken en meer langdurige financiële ondersteuning voor de inzet van jobcoaches. Door taakdifferentiatie kunnen werkgevers banen scheppen die geschikt zijn voor deze jonge mensen. Werkgevers kunnen bovendien sensitiever worden voor hun behoeften en mogelijkheden en hen de ruimte geven om fouten te maken en te leren. Datzelfde geldt voor gemeenten die verantwoordelijk zijn voor hun uitkering en de financiering van begeleiding naar werk.³⁹ De rijksoverheid, gemeenten en werkgevers kunnen jongvolwassenen een meer volwaardig inkomen bieden – door inkomen uit werk en inkomen uit een uitkering beter te combineren.

.....

39 Zie ook: Ministerie van Financiën (2019) Interdepartementaal beleidsonderzoek: Mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Ministerie van Financiën. Putman, L., Woittiez, I. (2020) Meer meedoen: Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktaandeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: SCP. Van Echtelt, P. et al (2019) Eindevaluatie van de Participatiewet. Den Haag: SCP.

Tot slot kunnen de nationale en lokale overheid begeleiders en jobcoaches meer tijd bieden om werk te maken van de begeleiding naar werk. Het leven van deze jonge mensen is vaak bijzonder complex en werk wordt vaak gezien als iets waar pas tijd en aandacht voor is als al het andere op orde is. Maar werk kan er juist voor zorgen dat andere problemen milder worden. Om alles tegelijk te kunnen aanpakken (zoals een stabiele woonplek, relaties, verslaving en werk) hebben begeleiders tijd nodig en langdurige hulp van jobcoaches. Jobcoaches die werkzaam zijn bij zorginstellingen hebben op hun beurt tijd nodig om naar werkgevers toe te gaan om voor iedere cliënt een geschikte werkplek te vinden, contacten te onderhouden en jongvolwassenen op hun werk te helpen om hun baan te behouden. Of zij hebben hierbij hulp nodig van anderen – van de gemeente of het UWV bijvoorbeeld. Om die tijd en hulp te krijgen, moeten regels en de veelheid aan financieringsstromen worden vereenvoudigd en verbeterd.

.....

Door taakdifferentiatie
kunnen werkgevers geschikte
banen scheppen.

.....

Om de jonge mensen uit het onderzoek kansen te bieden is het dus nodig om de drie muren tegelijk te slechten: passend werk scheppen op de reguliere arbeidsmarkt, met een echt salaris en voldoende langdurige begeleiding op het werk en thuis. Een goed voorbeeld van een aanpak die hierbij zou kunnen helpen is IPS (Individual Placement and Support). Deze aanpak begint bij mensen zelf en gaat uit van wat zij kunnen en willen. Daarna wordt een passende baan gecreëerd bij een reguliere werkgever. Volgens krijgen mensen langdurige begeleiding op het werk en thuis, indien nodig voor altijd. Het is hierbij van belang dat niet alleen de mensen om wie het gaat begeleiding krijgen, maar ook hun werkgever, collega's en leidinggevenden. Deze aanpak lijkt te werken voor verschillende groepen en heeft veel potentie voor mensen met een licht verstandelijke beperking.⁴⁰ Hiermee is de betaalmuur echter nog niet afgebroken. De inzet van nationale en lokale overheden is nodig om inkomen uit werk en inkomen uit een uitkering beter te combineren en zo een volwaardig inkomen te garanderen – ook als voltijds werken niet lukt.

.....

40 WRR (2020) Het betere werk. Den Haag: WRR.

Alternatieve wegen

De breed gedeelde wens en verwachting dat iedereen volwaardig kan meedoen op de arbeidsmarkt bestaat al sinds het einde van de vorige eeuw. Bovenstaande suggesties zijn bovendien al meerdere malen gedaan in verschillende onderzoeksrapporten en beleidsadviezen. Toch levert dit alles weinig op, zo blijkt steeds weer. Wellicht kan werk niet altijd de oplossing bieden die we zoeken.⁴¹ We hebben alternatieven nodig voor werk die mensen een zinvolle dagbesteding, sociale status en gevoelens van eigenwaarde kunnen bieden. Betekenisvolle relaties aangaan en onderhouden, vrijwilligerswerk doen en actief zijn in de buurt zijn hier voorbeelden van.

We moeten dergelijke waardevolle activiteiten geen ‘werk’ noemen, omdat het simpelweg geen ‘werk’ is in de betekenis die werk heeft in onze samenleving: activiteiten die geld opleveren. We moeten deze activiteiten ook niet zien als opstap naar werk, omdat we weten dat het vaak niet als zodanig functioneert.⁴² Dit hoeft ook niet, omdat het in

zichzelf waardevolle activiteiten zijn – voor zowel degene die ze doen als voor de samenleving als geheel, die niet kan voortbestaan als mensen dergelijke activiteiten niet zouden uitvoeren. Deze zijn dan ook minstens even belangrijk en waardevol als betaald werk. De vraag is echter hoe we ervoor kunnen zorgen dat deze alternatieven als nastrevenswaardig kunnen worden gezien – inclusief, maar niet uitsluitend – door mensen met een beperking. Zowel de rijksover-

heid als gemeenten en zorginstellingen kunnen inzetten op de ontwikkeling van plekken die nadrukkelijk geen werkplekken zijn, waar mensen hun dagelijks leven naar eigen inzicht zinvol kunnen vormgeven en waar zij waardering kunnen krijgen voor hun bijdrage – in welke vorm dan ook.

41 Zie bijvoorbeeld: Van den Berg, M. (2021) *Werk is geen oplossing*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

42 Zie bijvoorbeeld: Kampen, T. (2014) *Verplicht vrijwilligerswerk: De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Van Gennep.

Met dank aan: jonge mensen met een lvb, Buro Ervaringskracht, begeleiders, bewindvoerders, jobcoaches, Danielle Dijks, Hans Willemsen, Gerben Moerman, Jan Willem Duyvendak, Yvonne Heijnen-Kaales, Tea Keijl (Tekstbureau Zonder H), Marjan Landman (Marjan Landman Grafische Vormgeving) en Annelies Christiani

Beeld: iStock; de personen op de foto's komen niet in het artikel voor.