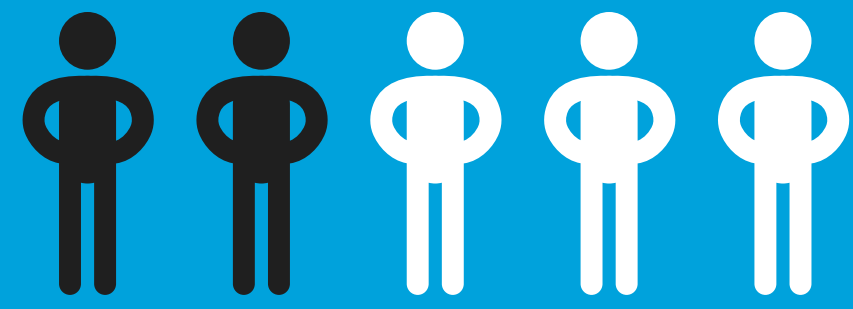




# Verslag werkplaatsbijeenkomst Tussen drie muren: Jongvolwassen met een licht verstandelijke beperking aan het werk!

## De bijeenkomst



Voorzitter: Monique Kremer, hoogleraar UvA en projectleider van 'Het Betere Werk', Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

Sprekers:

- Josien Arts onderzoeker, Universiteit van Amsterdam
- Aart van der Gaag, commissaris en boegbeeld van het project 'Op naar de 100.000 banen', een initiatief van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland
- Ed van der Meulen, jobcoach, Middin

Het Ben Sajat Centrum en Middin organiseerden 8 maart 2022 een digitale bijeenkomst over **jongvolwassen met een lvb+ en werk**. Deze bijeenkomst was onderdeel van het onderzoek "Meer op eigen benen in de etnisch diverse stad"



## Tussen drie muren

### **Uitkomsten onderzoek door Josien Arts**

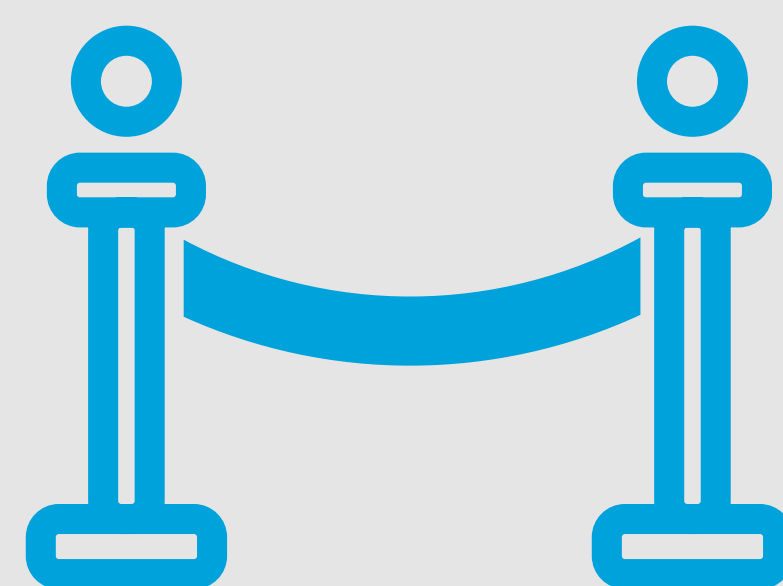
Josien Arts heeft tijdens haar onderzoek gesproken met jonge mensen met een lvb+, begeleiders en jobcoaches. De resultaten laten zien hoe jonge mensen de zoektocht naar werk ervaren.

We weten dat het voor hen lastig is om betaald werk te vinden. Dit blijkt ook uit andere onderzoeken; werk dat ze kunnen doen is vaak onzeker en slecht betaald. Op de vraag waarom het volgens jonge mensen met een lvb+, begeleiders en jobcoaches niet lukt, kwam een aantal zaken steeds terug. De metafoer van een muur is relevant om te laten zien waarom werk vinden en behouden zo moeilijk is. Er zijn 3 muren:

1. De muur die twee werkwereelden scheidt
2. De betaalmuur
3. De institutionele muur

### De muur die twee werkwereelden scheidt

De werkwereeld die is ingericht voor mensen met een beperking: deze biedt de mogelijkheid om fouten te maken, mensen kunnen aan het werk met behoud van hun uitkering, en er is meer begrip wanneer iemand bijvoorbeeld te laat komt. Dat is allemaal belangrijk, maar het is niet altijd de plek die jongvolwassen zoeken.



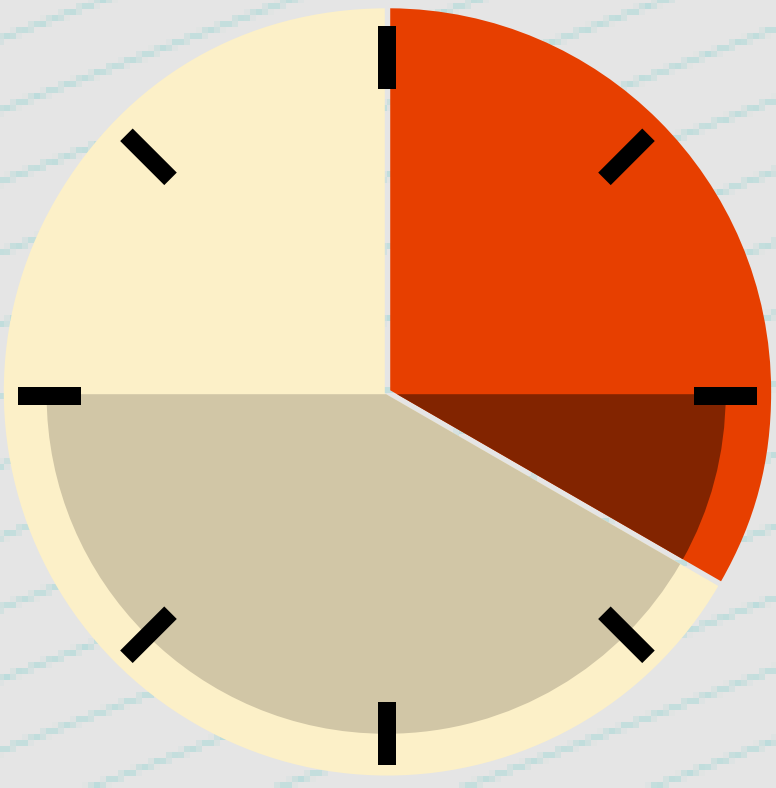
De 'normale' werkwereeld: dit wordt gezien als het echte werk, waar echt geld verdiend kan worden en geniet daarom de voorkeur. Het is echter voor deze groep vaak onbereikbaar en teveel gevraagd. Er zijn daarom meer 'echte' werkplekken voor jonge mensen met een lvb+ nodig, met meer ondersteuning op de werkvloer.



## De betaalmuur

Geld is een belangrijke motivatie om te werken, dit geldt voor iedereen. Het hoort bij het goede leven en staat symbool voor het echte meedoen. Er is een groep in de samenleving voor wie betaald werk weinig oplevert:

- Werk is op minimumloon, er is weinig verschil met een uitkering (dit geldt niet voor mensen die nog thuis wonen)
- Er bestaat geen perspectief dat werk in de toekomst veel geld kan opleveren
- Geld is vaak gekoppeld aan opleidingsniveau, dus de kans is kleiner om veel geld te verdienen



## De institutionele muur

Deze muur wordt voornamelijk ervaren door jobcoaches en begeleiders. Door veel en moeilijke regels kost het begeleiders veel tijd om geld voor begeleiding aan te vragen. Tijd die zij juist zo hard nodig hebben omdat er veel problemen spelen. Begeleiders en jobcoaches komen tijd tekort om alle jonge mensen goed te kunnen helpen om werk te vinden.

## Ervaringen vanuit de praktijk:

met Ed van der Meulen

De uitkomsten van het onderzoek van Josien Arts zijn herkenbaar. Ed van der Meulen loopt tegen een aantal dingen aan zoals: het hebben van **te weinig tijd om echte goede ondersteuning te kunnen bieden**. Ook is er een **gebrek aan voldoende werkplekken**.

Vaak lukt het wel om iets te vinden, maar veel jonge mensen vallen uit omdat **verwachtingen van werkgevers hoger zijn dan ze aan kunnen**.

Wat is nodig?

- Werkgevers moeten een rol spelen in het bieden van ondersteuning, zoals bij het op tijd komen
- Het bieden van extra aandacht en begeleiding
- Begeleiders (wonen en ambulante begeleiding) en het netwerk moeten intensief betrokken zijn
- Training in arbeidsethos
- Leren door afkijken / nadoen

## Wat "moeten" werkgevers doen?

met Aart van der Gaag

Aart van de Gaag heeft voor de bijeenkomst een korte survey gedaan onder projectleiders van organisaties waar banenafspraken mee gemaakt zijn. Zij schetsen een optimistischer beeld:

*"Eerste ervaringen zijn positief. Natuurlijk zijn er drempels, maar er is ook veel motivatie om mensen met een licht verstandelijke beperking te ondersteunen in het behouden van hun betaalde baan."*



## Kritisch op het beleid

- De overheveling van begeleiding naar werk van UWV naar de gemeentes is niet positief geweest, ze hadden geen ervaring
- De inkomenskloof: het is onverstandig dat de Wajong en Sociale Werkvoorzieningen (grotendeels) zijn afgeschaft. In veel gevallen blijven mensen wanneer ze werk hebben op het minimumloon
- Er is een verschil in beleid en uitvoering: het is gemakkelijk om vanachter 'het bureau' bezuinigingen uit te boeken. Voor veel mensen hebben bepaalde regelingen uit het verleden veel positiefs betekend.

Wat zouden werkgevers moeten doen?

Aart van der Gaag: "*Zij **moeten** met alle respect niks doen. Het werkt pas als je met intrinsieke motivatie aan de slag gaat.*"

## Werkgevers aan zet?

Wat is nodig vanuit werkgevers?

- Het is belangrijk dat werkgevers mensen aannemen vanuit een intrinsieke motivatie
- Als we meer werkgevers willen die daadwerkelijk mensen met een lvb aannemen moet het makkelijker en eenduidiger worden om iemand in dienst te nemen
- Het geheim is de goede voorbeelden van bedrijven voor het voetlicht brengen, zodat het als een olievlek werkt

## Afsluitende opmerkingen:

- Er blijft wel permanente begeleidingsbehoefte in de privésituatie nodig, bijv. een lifecoach. Want ook al werkt iemand ergens een aantal jaar, de beperking gaat niet weg. Er is blijvende ondersteuning nodig om bijv. op tijd naar het werk te kunnen komen
- Er bestaat de hoop dat in het leven van mensen rond de 30-35 jaar stabiliteit plaatsvindt. Als mensen eenmaal een baan hebben met een stabiel inkomen, samenwonen/getrouwd zijn, dan is de grootste ellende vaak achter de rug

## Goede voorbeelden

Er zijn ook goede voorbeelden. Een aantal aanwezigen geeft aan dat ze een optimistischer beeld hebben:

- Er zijn goede ervaringen met de methodiek IPS (Individual Placement and Support) dat met name wordt gebruikt in de GGZ, en nu ook voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Voor een IPS project samen met zorgorganisatie Cordaan en de Gemeente Amsterdam zijn er veel contacten gelegd met het midden- en klein bedrijf om mensen te plaatsen. Dit lijkt positief uit te pakken. Deze werkgevers werken graag met deze groep
- Het is van belang dat er een goede samenwerking is tussen het UWV, de gemeente, woonvoorzieningen en de kandidaat zelf. Wanneer deze samenwerking goed loopt gaat het vaak ook goed
- Het is positiever wanneer er gewerkt wordt vanuit intrinsieke motivatie, en wanneer ondersteuning op maat geboden wordt
- Het is belangrijk om meteen de aandacht te richten op jongeren die net vanuit school komen. Zij hebben vaak nog een leerplicht en moeten wel meewerken. Goede ondersteuning op dit moment voorkomt dat ze op het criminele pad belanden
- In kleine gemeenten is het makkelijker om op maat te werken
- Er is heus veel werk, maar je moet wel zelf op pad als jobcoach om het te vinden