

RE-INTEGRATIE HOOGOPGELEIDE JONGGEHANDICAPTEN

- eindrapport -

drs. J.P.H.K. Timmerman
drs. L. Mallee

Amsterdam, mei 2006
RegioPlan publicatienr. 1342

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door RegioPlan
Beleidsonderzoek in opdracht van het UWV
Wajongsubsidiefonds.

VOORWOORD

In opdracht van het UWV Wajongsubsidiefonds heeft RegioPlan Beleidsonderzoek een onderzoek verricht naar de globale omvang van de groep hoogopgeleide jonggehandicapten (hbo/wo) en naar de specifieke belemmeringen van deze groep bij het vinden van werk. Het doel van het project was om beter te kunnen beoordelen of specifieke re-integratie-instrumenten voor hoogopgeleide jonggehandicapten wenselijk zijn. Het onderzoek liep van september 2005 tot en met februari 2006. Voor u ligt het eindrapport van dit onderzoek.

Het gaat in dit onderzoek om de belemmeringen bij het toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, dus bij het vinden van werk. Wij maken een onderscheid tussen belemmeringen bij het vinden en bij het behouden van werk. In een ander onderzoek in opdracht van het Wajongfonds zullen wij de belemmeringen inventariseren die spelen bij het behouden van werk.

Binnen RegioPlan is het onderzoek uitgevoerd door Joris Timmerman en Luuk Mallee. Bij de uitvoering van de interviews zijn wij ondersteund door Cora van Horssen en Marco Mosselman. Van buiten RegioPlan is Branko Hagen (momenteel NIZW, tot voor kort Kliq) als adviseur opgetreden.

Dit onderzoek zou niet uitvoerbaar zijn geweest zonder de medewerking van velen. Op de eerste plaats willen wij alle hoogopgeleide jonggehandicapten bedanken die tijd vrij hebben gemaakt om ons te woord te staan. Ten tweede willen wij de gemeenten, de keuringsartsen, de arbeidsdeskundigen en de werkgevers bedanken voor de tijd die ook zij voor ons hebben vrijgemaakt. Tot slot willen wij Jacqueline Kool, lid Commissie Het Werkend Perspectief, bedanken voor het lezen en geven van aanvullingen op hoofdstuk 5, over analyse en oplossingen.

Amsterdam, 10 mei 2006,

Joris Timmerman, onderzoeker
Luuk Mallee, projectleider

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Onderzoeksaanpak	1
1.1 Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen	1
1.2 Onderzoeksaanpak	2
1.3 Respondenten	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Aantal hoogopgeleide Wajong'ers	5
2.1 Aantal hoogopgeleide Wajong'ers	5
2.2 Arbeidspotentieel Wajong'ers	6
3 Hoogopgeleide jonggehandicapten in de WWB	9
3.1 Het keuringsproces	9
3.2 Handicap en opleidingsniveau jonggehandicapten in WWB	10
3.3 Doorverwijzing naar UWV voor Wajong	10
3.4 WWB'ers met potentieel Wajong-recht	11
3.5 Aantal potentiële Wajong'ers in de WWB	13
3.6 Conclusies	13
4 Succes- en faalfactoren bij het vinden van werk	15
4.1 Belemmeringen die jonggehandicapten tegenkomen	15
4.2 Belemmeringen bij werkgevers	18
4.3 Succesfactoren jonggehandicapten	20
4.4 Openingen bij werkgevers	22
5 Analyse en oplossingsrichtingen	25
5.1 Integrale analyse	25
5.2 Aanknopingspunten voor oplossingen	27
5.3 Oplossingen	28
Literatuur	35
Bijlage 1 Deelnemers brainstormbijeenkomst	37

SAMENVATTING

Het onderzoek

In opdracht van het UWV Wajongsubsidiefonds heeft RegioPlan Beleidsonderzoek een onderzoek verricht naar de omvang van de groep hoogopgeleide jonggehandicapten (hbo/wo) en naar de specifieke belemmeringen van deze groep bij het vinden van werk op basis van eigen onderzoek. Het doel van het project was om beter te kunnen beoordelen of specifieke re-integratie-instrumenten voor hoogopgeleide jonggehandicapten wenselijk zijn.

De kern van het onderzoek bestond uit vijftien face-to-face-(diepte-)interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten en vier telefonische interviews met grote werkgevers die veel hoogopgeleiden in dienst hebben. Daarnaast hebben wij interviews over jonggehandicapten in de WWB gehouden met personen die betrokken zijn bij gemeentelijke keuringen.

Omvang groep hoogopgeleide jonggehandicapten

Het totaal aantal mensen met een Wajong-uitkering bedroeg eind 2005 ruim 147.000. Hoeveel Wajong'ers hoogopgeleid zijn, kunnen we niet met nauwkeurigheid bepalen. Op basis van een combinatie van bestaand onderzoek schatten wij het aantal hoogopgeleide Wajong'ers op 4.400 – 6.200. Het aantal studerende Wajong'ers schatten wij op 3.600 – 4.500.

Potentiële Wajong'ers in de WWB

Het is moeilijk om in te schatten hoeveel potentiële Wajong'ers er in de WWB zitten. Onze inschatting is dat het er doorgaans in middelgrote gemeenten niet meer dan enkele tientallen zullen zijn. Het aantal potentiële Wajong'ers met een hbo- of wo-diploma in de WWB is daar weer een fractie van.

Er zijn twee (relatief grotere) groepen WWB-cliënten die overeenkomsten vertonen met de potentiële hoogopgeleide Wajong'ers: cliënten met schommelende gezondheidsklachten die afwisselend WWB en studiefinanciering genieten en cliënten die net-niet afgestudeerd zijn als gevolg van handicap of ziekte. Tot slot zijn er een aantal cliëntgroepen waarvoor moeilijk een Wajong-uitkering verkregen kan worden terwijl zij wel een arbeidshandicap hebben die op jonge leeftijd is ontstaan: verstandelijk gehandicapte nieuwkomers die na hun zeventiende jaar in Nederland zijn komen wonen, vluchtelingen die hun handicap in het land van herkomst hebben opgedaan en psychiatrisch gehandicapten bij wie de aandoening voor hun zeventiende jaar is ontstaan, maar er daarna pas ernstig last van krijgen.

Belemmeringen jonggehandicapten bij het vinden van werk

Hoogopgeleide jonggehandicapten hebben bij het bemachtigen van een baan met de volgende belemmeringen te maken:

1. *Feitelijke beperkingen als gevolg van de handicap*
Het gaat hierbij om beperkingen in werk, reisbeperkingen en een cv met gat.
2. *Omgang met eigen arbeidsmogelijkheden*
Dit kan gaan om een tekort aan focus op werk, de angst om afgewezen te worden vanwege de handicap en een gebrek aan inzicht in wat passende functies en vacatures zijn.
3. *Gebrekkige communicatie met werkgevers*
Jonggehandicapten en ook sommige werkgevers weten vaak niet hoe zij hun handicap moeten aankaarten. Voor jonggehandicapten met een onzichtbare handicap geldt dat zij vaak de neiging hebben om hun handicap te verbergen.
4. *Onvoldoende zicht op regelgeving*
Dit kan leiden tot onzekerheid en daardoor inactiviteit bij jonggehandicapten. Verder kunnen zij vaak aan de werkgever geen duidelijkheid geven over de voorzieningen waarop gerekend kan worden.
5. *Gebrekkige voorzieningen*
Er kan volgens sommige jongeren geen gebruik worden gemaakt van Rea-instrumenten tijdens stages en werkervaringsplaatsen, voorzieningen kunnen pas worden aangevraagd nadat een baan is bemachtigd en procedures kunnen lang duren.

Belemmeringen bij werkgevers voor aanname van jonggehandicapten

Bij werkgevers spelen de volgende twee centrale belemmeringen voor de aanname van hoogopgeleide jonggehandicapten:

1. *Geen concessies functie-eisen*
Eisen waarvoor geen concessies worden gedaan zijn: intellectuele vermogens, stressbestendigheid en communicatieve vaardigheden.
2. *Weinig oplossingsgericht*
Praktische oplossingen, waardoor gehandicapten beter kunnen functioneren, zoals werken in deeltijd, langere pauzes en hogere instroomleeftijd worden vaak niet geaccepteerd of er wordt niet aan gedacht.

Succesfactoren bij het vinden van werk

Ondanks alle hierboven genoemde belemmeringen slaagt toch een deel van de hoogopgeleide jonggehandicapten erin werk te vinden. Wat zijn daarbij de succesfactoren?

1. Ervaring met stage of vrijwilligerswerk
2. Netwerken
3. Duidelijke houding t.a.v. handicap
4. Drive om (betaald) te willen werken
5. In control met voorzieningen

Integrale analyse

Een integrale analyse van de succes- en faalfactoren laat zien dat om te beginnen de feitelijke beperkingen van de jonggehandicapte tegenover de geringe flexibiliteit en oplossingsgerichtheid van de werkgever staan. De mate waarin deze spanningsverhouding een arbeidsrelatie in de weg staat, wordt ook beïnvloed door de manier waarop er tijdens de sollicitatieprocedure wordt gecommuniceerd tussen werkgever en jonggehandicapte. Deze communicatie en daarmee ook de kans op het tot stand komen van een arbeidsrelatie wordt beïnvloed door de manier waarop de jonggehandicapte met zijn handicap omgaat en de manier waarin hij inzicht heeft in zijn eigen arbeidsmogelijkheden. Een centraal probleem voor de jonggehandicapte is dat hij de werkgever tegelijkertijd moet overtuigen van zijn capaciteiten én hem moet vragen om rekening te houden met zijn handicap. Ook onvoldoende zicht op regelgeving en voorzieningen hebben een negatieve invloed op de communicatie en in bepaalde gevallen ook ontoereikende voorzieningen. Verder wordt de communicatie negatief beïnvloed doordat een deel van de jonggehandicapten en werkgevers het moeilijk vindt om over de handicap te praten.

Oplossingen

Vanuit deze analyse komen wij op zeven mogelijke oplossingen voor de belemmeringen:

1. Onderzoek naar de omvang van de groep hoogopgeleide Wajong'ers.
2. Werkervaringsplaatsen speciaal voor hoogopgeleide jonggehandicapten.
3. Onderzoek naar en voorlichten van studenten met een handicap.
4. Vaardigheidstrainingen voor hoogopgeleide jonggehandicapten.
5. Een rekenmodel voor berekening consequenties van werk op uitkeringshoogte.
6. Website over Wajong en werk.
7. Een ex ante aanvraagprocedure voor voorzieningen op het werk.

1 ONDERZOEKSAANPAK

Dit rapport doet verslag van een verkennend onderzoek naar de omvang van de groep jonggehandicapten met een hbo- of wo-diploma en naar de specifieke belemmeringen van deze groep bij het vinden van werk en komt met mogelijke oplossingen voor deze belemmeringen.

Onder hoogopgeleide jonggehandicapten verstaan we jongeren tot dertig jaar met een arbeidshandicap die in het bezit zijn van een hbo- of een wo-diploma. Het gaat hierbij in hoofdzaak om jonggehandicapten met een Wajong-uitkering, maar daarnaast ook om jonggehandicapten met een WWB-uitkering of zonder uitkering.

In dit inleidende hoofdstuk beschrijven we eerst de doelstelling, de probleemstelling en de onderzoeksvragen. Daarna zullen we ingaan op de gehanteerde onderzoeks aanpak en tot slot gaan we kort in op de respondenten.

1.1 Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek had twee doelstellingen:

1. Bepalen of er een substantiële groep hoogopgeleide jonggehandicapten bestaat die potentieel heeft om te werken, maar die bij het verwerven van een baan belemmeringen tegenkomt.
2. Vaststellen of het nuttig is hiervoor specifieke re-integratie-instrumenten te ontwikkelen.

Uit deze twee doelstellingen leidden we de volgende centrale probleemstelling af, verdeeld over vier hoofdgroepen:

- a) Wat is bij benadering de omvang van de groep hoogopgeleide Wajong'ers die potentieel heeft om deel te nemen aan het arbeidsproces?
- b) Bestaat er een soortgelijke groep hoogopgeleide jonggehandicapten met een WWB-uitkering, maar zonder Wajonguitkering?
- c) Welke belemmeringen komen hoogopgeleide jonggehandicapte Wajong'ers (groep A) tegen bij het verwerven van een baan?
- d) Welke re-integratie-instrumenten zouden er ingezet kunnen worden om die belemmeringen te verhelpen?

We hebben deze probleemstellingen vertaald in de onderstaande onderzoeksvragen:

Ad A. Omvang hoogopgeleide Wajong'ers

1. Wat is de omvang van de groep hoogopgeleide Wajong'ers?
2. In welke mate zouden zij in staat zijn om deel te nemen aan het arbeidsproces?
3. In welke mate nemen zij deel aan het arbeidsproces?

Ad B. Hoogopgeleide jonggehandicapten in de WWB

4. Zijn er indicaties voor het bestaan van een groep jonggehandicapten met een WWB-uitkering?
5. Zo ja, hoe groot is deze groep jonggehandicapten bij benadering?
6. Wat is binnen die groep het aandeel hoogopgeleiden ongeveer?
7. Wat zijn de belangrijkste verschillen tussen de hoogopgeleide Wajong'ers en de hoogopgeleide jonggehandicapten met een WWB-uitkering?

Ad C. Belemmeringen hoogopgeleide jonggehandicapten

8. Tegen welke belemmeringen lopen hoogopgeleide Wajong'ers volgens henzelf aan bij het zoeken naar werk? In hoeverre liggen deze belemmeringen bij de werkgevers?
9. Hoe gaan deze Wajong'ers zelf om met deze belemmeringen? In welke mate achten zij zichzelf verantwoordelijk voor het (niet) hebben van werk?
10. Welke ondersteuning krijgen zij van UWV, re-integratiebedrijven en/of andere instellingen bij het verwerven van een baan en het wegnemen van belemmeringen die zij daarbij tegenkomen? Hoe beoordelen de Wajong'ers deze ondersteuning?

Ad D. Re-integratie-instrumenten hoogopgeleide jonggehandicapten

11. Hoe kunnen de belemmeringen bij het zoeken naar en vinden van werk volgens de hoogopgeleide Wajong'ers zelf het beste worden aangepakt?
12. Welke re-integratie-instrumenten zouden er ingezet kunnen worden om de meest voorkomende belemmeringen die hoogopgeleide Wajong'ers tegenkomen, te verhelpen?
13. Welke lacunes zijn er in het beschikbare instrumentarium wanneer het gaat om het wegnemen dan wel compenseren van de geïdentificeerde belemmeringen voor hoogopgeleide Wajong'ers?

1.2 Onderzoeksaanpak

De onderzoeksaanpak bestond uit de volgende onderdelen:

Inventarisatie van bestaand onderzoek.

- Vijftien face-to-face-(diepte-)interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten.
- Vier telefonische interviews met werkgevers.
- Twee face-to-face-interviews en drie telefonische interviews met personen die betrokken zijn bij gemeentelijke keuringen, over jonggehandicapten in de WWB.
- Brainstormbijeenkomst met mensen uit het veld.
- Twee aanvullende gesprekken met genodigden die bij de brainstorm niet aanwezig konden zijn.

Hieronder werken wij deze activiteiten kort uit. Bij deze beschrijving volgen we de vierdeling van de probleemstelling:

Ad A. Omvang hoogopgeleide Wajong'ers

Op basis van het combineren van de cijfers uit verschillende bestaande onderzoeken hebben we een globale schatting gemaakt van het aantal hoogopgeleide Wajong'ers, de mate waarin zij zouden kunnen werken en de mate waarin zij werken.

Ad B. Hoogopgeleide jonggehandicapten in de WWB

Voor dit deel hebben wij eerst bekeken welke relevante landelijke statistieken en bestaande literatuur er waren. Daarnaast hebben we vijf interviews gehouden.

De interviews bestonden uit twee face-to-face-interviews: een dubbelinterview met vertegenwoordigers van een jongerenloket van een grote gemeente en een interview met een arbeidsdeskundige die is gedetacheerd bij een grote gemeente. Daarnaast hebben we telefonische interviews gehouden met twee keuringsartsen en een arbeidsdeskundige van landelijk opererende bedrijven die keuringen verrichten voor verschillende gemeenten. Zij adviseren de gemeenten over de arbeidsgeschiktheid van cliënten van de sociale dienst.

Ad C. Belemmeringen hoogopgeleide jonggehandicapten

De kern van het onderzoek bestond uit vijftien face-to-face-(diepte-)interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten en vier telefonische interviews met grote werkgevers die veel hoogopgeleiden in dienst hebben. De interviews met de jonggehandicapten hebben thuis, bij RegioPlan of in een stationsrestaurant plaatsgevonden.

Ad D. Re-integratie-instrumenten hoogopgeleide jonggehandicapten

Voor het beoordelen van de meerwaarde van re-integratie-instrumenten baseren we ons op de interviews met de Wajong'ers en werkgevers en op de afsluitende brainstormbijeenkomst met mensen uit het veld. Voor de lijst van deelnemers aan de brainstormbijeenkomst, zie bijlage 1.

1.3 Respondenten

De werving van jonggehandicapten heeft veel tijd gekost. We hebben via diverse kanalen geworven, maar uiteindelijk is ongeveer een derde deel van de jonggehandicapten geworven via het netwerk van het Breed Platform Verzekerden & Werk (BPV&W), ongeveer een derde via het re-integratiebedrijf Kliq en ongeveer een derde via ons eigen netwerk.

Ons onderzoek is een verkennend kwalitatief onderzoek en geeft daarom geen representatief beeld van de totale groep hoogopgeleide jonggehandicapten. Van de vijftien geïnterviewde jonggehandicapten, hadden twaalf jongeren een Wajong-uitkering, twee jongeren geen uitkering en één jongere een WWB-uitkering. De ziektebeelden en handicaps waren divers: onder andere autisme, spasticiteit, RSI, discopathie, blindheid, slechthoortendheid,

slechthorendheid, sterk verminderde been-/armfunctie (door hersenbeschadiging), multiple sclerose (MS), schizofrenie, ernstige gewrichtsklachten, eetstoornis, rug/schouder/nekklachten (ongeluk) en reuma. zes respondenten hadden een wo-diploma, zes respondenten een hbo-diploma, twee studeerden nog en één heeft zijn studie voortijdig beëindigd. De leeftijd varieerde van 22 tot 39 jaar. Van de vijftien jonggehandicapten die we hebben geïnterviewd, bleken tien jonggehandicapten werk te hebben. Hierbij merken we nogmaals op dat ons onderzoek geen representatief beeld geeft. Het is mogelijk dat de uiteindelijke onderzoeksgroep vooral de meest assertieve of gezonde jonggehandicapten bevat.

De werving van werkgevers heeft plaatsgevonden via ons eigen netwerk. Wij hebben drie grote werkgevers gekozen die veel hoogopgeleiden in dienst hebben en één grote werkgever die een minderheid van honderd hoogopgeleiden in dienst heeft. Het gaat om organisaties met tussen de 1.500 en 5.000 werknemers uit de financiële sector, de consultancy en de gezondheidszorg. We hebben interviews gehouden met een gezondheidsmanager, een senior-consultant recruitment, een beleidsmedewerker en een manager P&O.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 geven we antwoord op de vraag naar het aantal hoogopgeleide Wajong'ers en het arbeidspotentieel van deze groep op basis van bestaande literatuur. Hoofdstuk 3 behandelt jonggehandicapten in de WWB. Hoofdstuk 4 benoemt de belemmeringen en de succesfactoren van hoogopgeleide jonggehandicapten bij het vinden van werk. Hoofdstuk 5 geeft een integrale analyse van de belemmeringen en vervolgens de oplossingsrichtingen.

2 AANTAL HOOGOPGELEIDE WAJONG'ERS

In dit hoofdstuk geven we op basis van het combineren van diverse bestaande onderzoeken een globale schatting van het aantal hoogopgeleide Wajong'ers en van de mate waarin zij deelnemen of deel zouden kunnen nemen aan het arbeidsproces. We zullen steeds eerst ingaan op de gehele groep Wajong'ers en daarna kijken naar de hoogopgeleiden daarbinnen.

2.1 Aantal hoogopgeleide Wajong'ers

Het totaal aantal mensen met een Wajong-uitkering, dus ongeacht het opleidingsniveau, betrof volgens UWV-cijfers eind december 2005 147.200.¹ Sinds de invoering van de Wajong in 1998 is het aantal Wajong'ers jaarlijks gestegen.² In het meest recente jaaroverzicht, van 2004, betrof de instroom 9.391 en de uitstroom 4.927.³

De toekomstverwachting is dat de groei van het aantal Wajong'ers voorlopig zal doorzetten. Volgens een prognose uit 2000 van het Instituut Onderzoek Overheidsuitgaven (IOO bv) zal de Wajongpopulatie tot 2028 jaarlijks stijgen en daarna stabiliseren.⁴ Sweegers (LISV) stelt in 2001 in *Economisch Statistische Berichten* (ESB) dat het Wajong-bestand langer zal blijven doorgroeien dan de IOO-prognose stelt, tot naar schatting meer dan 200.000 Wajong'ers in 2040.⁵

Onder hoogopgeleide Wajong'ers verstaan we Wajong'ers met een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Het aantal hoogopgeleide Wajong'ers is niet precies bekend, ook niet bij UWV.⁶ Om hiervan toch een schatting te kunnen geven, maken we gebruik van bovengenoemd IOO-onderzoek over Wajong'ers en van een onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut over studenten met een handicap in het hoger onderwijs.

¹ UWV (2005c).

² UWV (2004a).

³ UWV (2004b).

⁴ Het IOO heeft in 2000 de Wajong-populatie voor de jaren 1999-2030 berekend op basis van de instroomkansen en de uitstroomkansen van respectievelijk 1995, 1996, 1997 en 1998 (op basis van Gak-cijfers) en op basis van CBS-prognoses van de toekomstige bevolkingsomvang. [Kruisbergen, Kok en Broeke (2000)]

⁵ Zijn analyse gaat ervan uit dat de groeiende uitstroom door pensionering niet, zoals het IOO voorspelt, reeds in 2028 in evenwicht zal komen met de instroom, omdat de instroom groot blijft vanwege de Nederlandse bevolkingsgroei. [Sweegers (2001)]

⁶ UWV FEZ/PC&A heeft in antwoord op onze vraag aangegeven geen inzicht in het opleidingsniveau van Wajong'ers te hebben.

Het IOO heeft in 2000 een telefonische enquête gehouden met een respons van 302 (ex-)Wajong'ers. In deze enquête is ook naar het opleidingsniveau gevraagd. De resultaten zijn uitsluitend representatief voor degenen die niet in een inrichting verblijven. Uit dit onderzoek volgt een percentage hoogopgeleide Wajong'ers van tussen de 5% en 6% van alle Wajong'ers die niet in een inrichting zitten. Eind december 2005 waren er 147.200 Wajong'ers. Een schatting van 60% - 70% van deze Wajong'ers verblijft buiten een inrichting. Ervan uitgaande dat hiervan 5% - 6% hoogopgeleid is, leidt dit tot een schatting van het huidige aantal hoogopgeleide Wajong'ers van ongeveer 4.400 - 6.200.

Het Verwey-Jonker Instituut heeft in 2005 een schriftelijke enquête gehouden met een respons van 212 hbo-/wo-studenten met een functiebeperking.⁷ In deze enquête is ook gevraagd naar het gebruik van de Wajong-uitkering. De conclusie is dat 6% van de studenten met een functiebeperking een Wajong-uitkering heeft. In studiejaar 2004-2005 waren er volgens het Verwey-Jonker Instituut tussen 60.000 en 75.000 studenten met een beperking. Zes procent daarvan is 3.600 - 4.500 studenten met een Wajong-uitkering.

Als we de cijfers op basis van het IOO- en het Verwey-Jonker-onderzoek naast elkaar leggen, lijken er relatief veel studerende Wajong'ers te zijn in vergelijking met afgestudeerde Wajong'ers. Eén van de mogelijke verklaringen hiervoor zou kunnen zijn dat een deel van de studerende Wajong'ers uiteindelijk niet afstudeert. Hoeveel hoogopgeleide Wajong'ers er precies zijn, kunnen we op basis van bestaand onderzoek niet bepalen.

2.2 Arbeidspotentieel Wajong'ers

Het Verwey-Jonker Instituut stelt op basis van gegevens van UWV dat het percentage van alle Wajong'ers dat werkt, beperkt is gestegen van 26,7% in 1999 tot 27,5% in 2003.⁸ Twee derde van de Wajong'ers die in 2003 werkt, heeft een WSW-dienstverband en een derde heeft een dienstverband bij een reguliere werkgever.

Als we verder kijken naar de leeftijd en het soort dienstverband van werkende Wajong'ers in 2003, dan valt op dat onder werkende Wajong'ers met het stijgen van de leeftijd het aandeel met een gewoon dienstverband afneemt ten opzichte van het aandeel met een WSW-dienstverband.⁹ Onder de jongste categorie Wajong'ers (18-24 jaar) zijn er meer werkenden met een gewoon dienstverband (62,8%) dan er werkenden met een WSW-dienstverband zijn.

⁷ Plemper (2005).

⁸ Stavenuiter & Lammerts (2005).

⁹ Stavenuiter & Lammerts (2005).

Het is moeilijk om op basis van bestaand onderzoek inzicht te geven in de mate waarin Wajong'ers meer zouden kunnen werken dan zij nu doen. Als we kijken naar het arbeidsongeschiktheidspercentage van Wajong'ers, dan blijkt dat UWV voor het overgrote deel van de Wajong'ers een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 - 100% heeft vastgesteld. Eind september 2005 ging het om 97,7% van de Wajong'ers. Ook de eenmalige herbeoordelingen op basis van het aangescherpte Schattingsbesluit, die plaatsvinden sinds oktober 2004, leiden bij Wajong'ers, ten minste in de eerste helft van 2005, veel minder vaak tot verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan bij WAO'ers en WAZ'ers.¹⁰ In maart 2005 schreef de voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV (Linthorst) met betrekking tot de herbeoordeling dat hiervoor bij Wajong'ers ook minder vaak een spreekuuronderzoek hoeft plaats te vinden. Linthorst: "Het is niet mogelijk om herbeoordelingen op de stukken af te doen, tenzij er sprake is van een evidente situatie van geen duurzaam benutbare mogelijkheden. Dat is vooral aan de orde bij de jonggehandicapten. Als vuistregel hanteren wij dat dit zich voordoet in 5% bij de WAO en de WAZ en in 30% bij de Wajong."¹¹

Het IOO heeft in de telefonische enquête zowel aan werkende als aan niet-werkende Wajong'ers gevraagd of de respondent dacht even productief te zijn als een niet-gehandicapte (zie tabel 2.1). Hieruit bleek dat 49% aangeeft minder productief te zijn en daarvoor vaak meer dan één reden noemt. Deze redenen zijn: lichamelijk minder aankunnen, eerder last hebben van stress, meer uitleg en begeleiding nodig hebben en langzamer werken.

Tabel 2.1 Productiviteit van Wajong'ers die niet in een inrichting verblijven¹²

<i>Bent u even productief als een niet-gehandicapte?</i>	
Weet niet	12%
Even productief	37%
Minder productief	49%
Redenen voor lagere productiviteit:*	
lichamelijk minder aankunnen	57%
eerder last van stress	60%
meer uitleg en begeleiding nodig	68%
langzamer werken	67%
andere reden	29%

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Er zijn geen cijfers over de mate waarin hoogopgeleide Wajong'ers werken of zouden kunnen werken.

¹⁰ Gemiddeld werd in de eerste helft van 2005 bij 37,5% van de herbeoordeelde WAO'ers, WAZ'ers en Wajong'ers het arbeidsongeschiktheidspercentage verlaagd. Bij de Wajong'ers was dat 9,6%.

¹¹ Linthorst (2005).

¹² Bron: IOO (2000), bewerkt door Regioplan. Het gaat hierbij alleen om Wajong'ers die niet in een inrichting verblijven.

3 HOOGOPGELEIDE JONGGEHANDICAPTEN IN DE WWB

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar indicaties voor het bestaan van een groep jonggehandicapten met een WWB-uitkering, die mogelijk recht heeft op een Wajong-uitkering. Verder kijken we of er ook aanwijzingen zijn dat zich onder deze jonggehandicapte WWB'ers hoogopgeleiden bevinden. Dit hoofdstuk is gebaseerd op vijf interviews, met zowel vertegenwoordigers van gemeenten als met keuringsartsen en arbeidsdeskundigen die in opdracht van gemeenten arbeidsongeschiktheids- en Rea-keuringen¹ verrichten.

Na een korte schets van het keuringsproces binnen gemeenten, geven we een beeld van de handicaps en het opleidingsniveau van jonggehandicapten in de WWB. Vervolgens gaan we in op de criteria die gemeenten hanteren voor een doorverwijzing naar UWV voor een Wajong-aanvraag. Daarna kijken we naar het potentiële Wajong-recht van deze groep en tot slot geven we een globale schatting van het aantal potentiële Wajong'ers dat zich in de WWB bevindt.

3.1 Het keuringsproces

Wanneer een consulent constateert dat een WWB-cliënt een medische klacht of handicap heeft, wordt hij of zij doorverwezen naar een keuringsarts. Die arts bepaalt vervolgens of de cliënt volledig arbeidsongeschikt is, wat betekent dat de cliënt als gevolg van de handicap niet meer kan werken of niet meer aan het werk kan komen. Wanneer de arts constateert dat de cliënt beperkingen heeft, maar nog wel kan werken en een reëel perspectief heeft op het verkrijgen van werk, wordt er een arbeidsdeskundige ingeschakeld.

De gemeentelijke arbeidsongeschiktheidskeuringen hebben een geheel ander karakter dan de UWV-keuringen. In de UWV-keuring wordt het recht op een uitkering bepaald. Daarbij wordt gekeken naar de verdien capaciteit van de cliënt om het arbeidsongeschiktheidspercentage en de uitkeringshoogte vast te stellen. De WWB-keuring daarentegen heeft tot doel te adviseren over vrijstelling van arbeidsplicht en over de trajectkeuze. In het kader van de WWB wordt daarom niet gerekend met verdien capaciteit en arbeidsongeschiktheidspercentages. Voor de gemeentelijke arbeidsongeschiktheidskeuring² zijn ook geen landelijke keuringscriteria, in tegenstelling tot bij UWV dat het Schattings-

¹ De wet Rea bestaat niet meer sinds januari 2006 en de voormalige Rea-keuring is vervangen door wat volgens een van de respondenten nu een 'arbeidsdeskundig advies' wordt genoemd. Ging het tot 2006 om het bepalen van de status van arbeidsgehandicapte, sinds 2006 gaat het om het bepalen of er sprake is van een zogenaamde 'functionele structurele beperking'. Omdat de interviews grotendeels in 2005 plaatsvonden, was het voor respondenten nog onduidelijk hoe het vanaf 2006 precies in zijn werk zou gaan. We zullen de Rea-keuring hier daarom verder laten rusten.

² Dit gold niet voor de wet Rea.

besluit kent. Doordat er in het kader van de WWB ook wordt gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt, leiden gemeentelijke keuringen eerder tot volledige arbeidsongeschiktheid dan de UWV-keuring.

De arbeidsdeskundige kijkt naar de belastbaarheid en de mogelijkheden tot werk en doet de trajectkeuze. Arbeidsdeskundigen kijken daarbij niet alleen naar de aard van de medische of fysieke beperkingen en andere belemmerende factoren, maar ook naar de mogelijkheden op de lokale arbeidsmarkt.

3.2 Handicap en opleidingsniveau jonggehandicapten in WWB

Binnen de totale groep jonggehandicapten met een WWB-uitkering vormt de categorie 'psychische klachten' volgens de respondenten de grootste groep. Daarnaast noemden de respondenten onder meer de volgende ziektebeelden en handicaps die zij in de WWB regelmatig tegenkomen: paranoïde schizofrenie, fysieke beperkingen, verstandelijke handicaps, drugs- en alcoholverslaving, whiplash en epilepsie.

Het opleidingsniveau van jonggehandicapten in de WWB is, net als in de totale WWB-populatie, doorgaans laag. De meeste hoogopgeleide gehandicapten in de WWB zijn niet voor of tijdens hun studie ziek geworden en hebben dus geen Wajong-recht. De groep potentiële Wajong'ers met een hbo- of wo-diploma in de WWB is volgens de respondenten dan ook zeer klein.

Vergeleken met afgestudeerde arbeidsongeschikten is er een grotere groep net-niet afgestudeerden waarvan enkele respondenten aangeven dat dit net-niet afstuderen veelal het gevolg is van een psychiatrische ziektebeeld. Er wordt dan bijvoorbeeld gedacht aan schizofrenie, depressies en verslaving. Daarnaast is er een groep cliënten die afwisselend een WWB-uitkering of studiefinanciering heeft op basis van schommelende gezondheidsklachten.

3.3 Doorverwijzing naar UWV voor Wajong

Een potentieel Wajong-recht is een voorliggende voorziening die onmiddellijk bij de CWI-intake aan bod kan komen, maar het komt ook voor dat cliënten al jaren een WWB-uitkering hebben gehad voordat een eventueel Wajong-recht in beeld komt. Soms wordt een cliënt door de consulent zonder medische keuring direct doorverwezen naar UWV voor een Wajong-aanvraag en soms gebeurt dit op advies van een keuringsarts of arbeidsdeskundige.

De criteria die worden aangedragen voor de beoordeling van een doorverwijzing voor een Wajong-aanvraag zijn:

- *Wanneer is de arbeidsongeschiktheid ontstaan?*
Je moet aantonen dat de handicap op iemands zeventiende jaar bestond of kunnen aantonen dat iemand studeerde toen de arbeidsongeschiktheid ontstond. Hiervoor wordt bijvoorbeeld gezocht naar een bewijs waaruit blijkt dat de cliënt voor zijn zeventiende jaar voor de ziekte onder behandeling was of naar een bewijs van vervroegde uitschrijving wegens ziekte van het hbo of de universiteit.
- *Hoe zwaar is de handicap en hoe hard is de diagnose?*
Er wordt aangedragen dat er sprake moet zijn van aanzienlijke arbeidsongeschiktheid en dat daarbij eerder wordt doorverwezen bij een harde diagnose, dat wil zeggen een makkelijk objectiveerbare aandoening.

Zowel de gemeenten als de arbeidsdeskundigen en artsen onderling, verschillen in de hoeveelheid aandacht die zij besteden aan het potentiële Wajong-recht. Sommige gemeenten hebben bijvoorbeeld een intensief contact met een vaste contactpersoon bij UWV voor vooroverleg over een potentieel Wajong-recht van specifieke cliënten. Daarnaast verschillen ook arbeidsdeskundigen en artsen die voor eenzelfde gemeente werken onderling in houding. Bijvoorbeeld als het gaat om de hoeveelheid inspanning die wordt geleverd voor het vinden van bewijsmateriaal om aan bovenstaande criteria te voldoen, zijn er grote verschillen. De ene arts of arbeidsdeskundige reageert bijvoorbeeld afwijzend op oudere WWB-clianten die zelf om een Wajong-aanvraag vragen, omdat hij vindt dat het niet te doen is om vele jaren terug te redeneren en dat het dan ook nog eens om een keihard dossier moet gaan. De andere gaat zelf zeer actief op zoek naar bewijsmateriaal voor het Wajong-recht van een cliënt, zelfs in het gemeentearchief. Een derde adviseert de gemeente soms om zelf voor een cliënt naar bewijzen te gaan zoeken, bijvoorbeeld naar consulten bij een psychiater in de jeugd.

3.4 WWB'ers met potentieel Wajong-recht

Wanneer hebben gehandicapte WWB-clianten een potentieel Wajong-recht? Onze respondenten gaven de volgende voorbeelden van cliënten die zij doorsturen:

- Bij psychische klachten worden cliënten soms doorgestuurd, afhankelijk van de ernst van de klachten, bijvoorbeeld indien ze zijn gestopt met school en in dagbehandeling zijn of in het geval van borderline.
- Paranoïde schizofrenen worden als potentiële Wajong'ers beschouwd. Als uit het keuringsgesprek blijkt dat iemand al op zijn twaalfde jaar consulten bij een psychiater had, wordt iemand zeker doorgestuurd, omdat er dan een bewijs is voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid voor het zeventiende jaar. Het kan gaan om cliënten die opgenomen zijn in een inrichting en niet meer in staat zijn tot duurzaam werken, behalve eventueel vanuit de inrichting. Het kan ook gaan om schizofrene zwervers.

- Bij fysieke beperkingen worden cliënten doorgestuurd indien er zeer duidelijke belemmeringen zijn, bijvoorbeeld als gevolg van een auto-ongeluk.
- Verstandelijk gehandicapten die worden doorgestuurd, zijn bijvoorbeeld thuiswonende verstandelijk gehandicapten, van wie de ouders geen Wajong kenden en WWB aanvragen. Ook kan het gaan om bijvoorbeeld licht verstandelijk gehandicapten die eerst door hun ouders werden verzorgd, en bij het overlijden van de ouders door broers en zussen naar de WWB worden gestuurd. Bij dit laatste voorbeeld denken niet alle gemeenten aan Wajong vanwege de soms hoge leeftijd van de cliënt.
- Drugs- en alcoholverslaafden die dit al sinds hun veertiende jaar zijn en meestal niet meer te helpen zijn.
- Voor cliënten met epilepsie is aangegeven dat wordt gekeken naar de ernst van de ziekte. Zij worden doorgestuurd indien er sprake is van zware epilepsie.

Daarnaast zijn er een aantal cliëntgroepen genoemd waarvoor geen of moeilijk een Wajong-uitkering verkregen kan worden, terwijl zij (waarschijnlijk) wel een arbeidshandicap hebben die op jonge leeftijd is ontstaan. Het gaat om de volgende drie groepen:

1. Nieuwkomers

Gemeenten geven aan dat verstandelijk gehandicapte allochtonen die door gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen vaak geen Wajong-recht blijken te hebben. Zij moeten voor hun zeventiende jaar in Nederland wonen.

2. Vluchtelingen

Er is een groep van (alleenstaande) vluchtelingen die geen Wajong-recht hebben omdat ze hun handicap in het land van herkomst hebben opgedaan. Een gemeente geeft aan dat een deel van deze getraumatiseerde vluchtelingen waarschijnlijk tot hun 65^e jaar WWB zullen krijgen.

3. Psychiatrisch gehandicapten

Deze groep bestaat uit psychiatrisch gehandicapten die hun klacht al vanaf jonge leeftijd hebben. Pas na hun opleiding of bij het betreden van de arbeidsmarkt wordt duidelijk dat zij echt last hebben van hun aandoening. Het is voor deze mensen moeilijk om een Wajong-uitkering te verkrijgen. Bijvoorbeeld bij een psychiatrisch gehandicapte van 32 jaar die achteraf bezien voor zijn zeventiende jaar al veel problemen had, maar nog geen behandeling of begeleiding had, is er geen bewijs van arbeidsongeschiktheid vóór zijn zeventiende jaar. Ook kan het in het geval van één psychose tijdens de studie voor een keuringsarts moeilijk zijn om te voorspellen hoe het op de lange termijn zal gaan. Voor een Wajong-uitkering moeten de klachten langdurig zijn, maar dat kan je bij één psychose moeilijk voorspellen.

Een specifieke groep psychiatrisch gehandicapten vormen de paranoïde schizofrenen die zelf niet erkennen dat ze ziek zijn. Bij afwezigheid van ziekteinzicht, moet er een behandelaar zijn voor het bewijsmateriaal, maar als deze er ook niet is, wordt het verkrijgen van een Wajong-uitkering moeilijk.

3.5 Aantal potentiële Wajong'ers in de WWB

Er zijn geen onderzoeksgegevens over de specifieke groep 'jonggehandicapten met een WWB-uitkering' bekend.³ Voor de totale groep bijstandsgerechtigden bleek uit onderzoek van IWI in 2001 dat ruim 20% (bijna 69.000 personen) om medische redenen een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen heeft.⁴ Het aantal jongeren hieronder, bijvoorbeeld tot dertig jaar, is niet bekend.

Het aantal potentiële Wajong'ers in de WWB kan ook op basis van ons onderzoek niet worden bepaald. Keuringsartsen geven aan dat ze bij keuringen in opdracht van gemeenten wel gemiste Wajong'ers tegenkomen maar dat het om kleine aantallen gaat. Hierbij valt het op dat er over dezelfde gemeente verschillende inschattingen van het aantal potentiële Wajong'ers worden gemaakt. Dit verschil wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat sommigen veel meer dan anderen actief en doelgericht in het zittend WWB-bestand zoeken naar potentiële Wajong'ers en vervolgens ook actief zoeken naar bewijsmateriaal voor het aanvragen van een Wajong-uitkering. Artsen geven aan dat zij enkele cliënten per jaar doorsturen. Een actief zoekende externe arbeidsdeskundige geeft aan dat hij landelijk ongeveer 500 WWB'ers heeft doorgestuurd naar UWV waarvan 75% vervolgens Wajong zou hebben toegekend gekregen. Recentelijk stuurde hij voor een gemeente met een bestand van 2800 WWB'ers zestien cliënten naar UWV voor een Wajong-aanvraag.

Een grote gemeente met een apart loket voor jongeren tot 23 jaar geeft aan dat er in hun bestand van 1.000 WWB'ers tot 23 jaar, dertien cliënten met een Wajong-uitkering zitten die een WWB-aanvulling krijgen. Indien de cliënt zelfstandig woont, krijgt hij tot zijn 23^e jaar een aanvulling van WWB, omdat een Wajong-uitkering voor mensen tot 23 jaar lager is dan een WWB-uitkering. Deze cliënten gaan dus uit de WWB als zij 23 jaar worden, omdat hun Wajong-uitkering dan hoger wordt.

3.6 Conclusies

Er zijn geen cijfers over het aantal potentiële Wajong'ers in de WWB en over het aandeel hoogopgeleiden hieronder. Omdat er tussen gemeenten en tussen keuringsartsen/arbeidsdeskundigen grote verschillen bestaan in de omgang met potentieel Wajong-recht, is het moeilijk in te schatten hoeveel potentiële Wajong'ers er in de WWB zitten. Onze inschatting is dat het er doorgaans in middelgrote en grote gemeenten niet meer dan enkele tientallen

³ Het CBS heeft aangegeven geen betrouwbare cijfers te hebben. Divosa heeft aangegeven onderzoek te willen gaan doen naar ontheffing van arbeidsplicht op medische grond door gemeenten.

⁴ Kuiper (2002).

zullen zijn⁵. Het aantal potentiële Wajong'ers met een hbo- of wo-diploma in de WWB is daar weer een fractie van.

Voorbeelden van WWB-cliënten die worden doorgestuurd voor een Wajong-aanvraag zijn:

- Cliënten die als gevolg van zware psychische klachten gestopt zijn met school.
- Paranoïde schizofrene cliënten waarbij bewezen kan worden dat de aandoening op jonge leeftijd is ontstaan.
- Cliënten met zware fysieke beperkingen als gevolg van een auto-ongeluk.
- Verstandelijk gehandicapten voor wie nooit eerder Wajong is aangevraagd.
- Drugs- en alcoholverslaafden bij wie bewezen kan worden dat de problematiek al vanaf jonge leeftijd speelt.

Daarnaast zijn er twee (relatief grotere) groepen WWB-cliënten die overeenkomsten vertonen met de potentiële hoogopgeleide Wajong'ers:

- Cliënten met schommelende gezondheidsklachten die afwisselend WWB en studiefinanciering genieten.
- Cliënten die net-niet afgestudeerd zijn als gevolg van ziekte of handicap.

Tot slot zijn er een aantal cliëntgroepen waarvoor moeilijk een Wajong-uitkering verkregen kan worden, terwijl zij wel een arbeidshandicap hebben die op jonge leeftijd is ontstaan:

- Nieuwkomers met verstandelijke handicap die na hun zeventiende jaar in Nederland zijn gekomen.
- Vluchtelingen die hun handicap in het land van herkomst hebben opgedaan.
- Psychiatrisch gehandicapten bij wie de aandoening voor hun zeventiende jaar is ontstaan, maar er pas daarna last van krijgen.

⁵ Het valt overigens niet uit te sluiten dat het aantal potentiële Wajong'ers in enkele gemeenten hoger ligt als gevolg van de specifieke lokale situatie aldaar.

4 SUCCES- EN FAALFACTOREN BIJ HET VINDEN VAN WERK

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belemmeringen bij het toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, dus bij het vinden van werk. Het gaat om de belemmeringen zoals die uit de interviews met jonggehandicapten en werkgevers naar voren zijn gekomen. Vervolgens geven we een overzicht van de succesfactoren. Het gaat hierbij enerzijds om de factoren die opvielen in de interviews met de jonggehandicapten die werk hebben gevonden. Anderzijds gaat het hierbij om de openingen die werkgevers aangaven voor het aannemen van jonggehandicapten.

Er is uit bestaand onderzoek weinig bekend over de specifieke handicaps en belemmeringen van hoogopgeleide jonggehandicapten. De Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) ¹ stelt dat het bij Wajong'ers met een middelbare tot en met universitaire opleiding vaak om psychische problematiek gaat. Verder geeft de CWP aan dat er bij Wajong'ers met psychische klachten (van alle opleidingsniveaus) vaak een grote discrepantie is tussen de intellectuele capaciteiten van deze Wajong'ers en de wijze waarop ze met werkdruk om kunnen gaan. Daarnaast zouden Wajong'ers met psychische klachten moeite hebben met gezag en arbeidsverhoudingen. Deze typering wordt echter niet onderbouwd, noch wordt precies aangegeven van wie ze komen.

4.1 Belemmeringen die jonggehandicapten tegenkomen

Wij delen de belemmeringen op basis van vijftien interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten in de volgende categorieën in:

1. Feitelijke beperkingen als gevolg van de handicap.
2. Omgang met eigen arbeidsmogelijkheden.
3. Gebrekkige communicatie met werkgevers.
4. Onvoldoende zicht op regelgeving.
5. Gebrekkige voorzieningen.

1. Feitelijke beperkingen als gevolg van de handicap

De belangrijkste belemmeringen zijn de praktische of feitelijke beperkingen als gevolg van de handicap zelf. Wij maken hierbij een onderscheid tussen:

- a) beperkingen in werk;
- b) reisbeperkingen;
- c) cv met gat.

¹ Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) (2004).

Ad a. Beperkingen in werk

Met beperkingen in werk bedoelen wij dat bepaalde specifieke onderdelen van het werk niet kunnen worden uitgevoerd, maar ook dat niet aan algemeen geaccepteerde 'arbeidsnormen' kan worden voldaan wat betreft bijvoorbeeld werktempo, hoeveelheid pauzes of stressbestendigheid. Opvallend is dat bij alle geïnterviewde Wajong'ers die werk hebben, sprake is van een urenbeperking. Het aantal uren dat per week wordt gewerkt, varieert van 12 uur tot 20 uur.² De oorzaken van eenzelfde arbeidsbeperking kunnen verschillend zijn. De oorzaken van de urenbeperking kunnen bijvoorbeeld zijn: verminderde energie (al dan niet samenhangend met pijn), niet tegen 'gewone' werkdruk kunnen als gevolg van een psychiatrische stoornis en langer durende reistijd als gevolg van bijvoorbeeld een rolstoel of blindheid. Uit de interviews kwamen de volgende beperkingen naar voren:

- Bepaalde werkzaamheden niet kunnen uitvoeren, bijvoorbeeld werken met papieren dossiers (a.g.v. blindheid), vergaderen in grote groepen (a.g.v. slechthorendheid), tillen en lang zitten.
- Minder uren per week kunnen werken.
- Minder uren per dag kunnen werken.
- Meer of langere pauzes nodig hebben.
- Niet tegen werkdruk kunnen.
- Inflexibiliteit m.b.t. veranderingen in werk.
- Minder snel kunnen werken.
- Het nauwelijks kunnen bezoeken van klanten vanwege beperkte mobiliteit en beperkte toegankelijkheid van gebouwen voor rolstoelen.
- Het moeilijk kunnen vinden van rolstoeltoegankelijke werkgevers voor stages of kortdurende baantjes.
- Inflexibiliteit bij het maken van afspraken als gevolg van inflexibiliteit NS-gehandicaptenvervoer.
- Hulpmiddelen c.q. aanpassingen nodig hebben.
- Verhoogd risico op ziekteverzuim.
- Schommelingen in ernst van gezondheidsklachten en beschikbaarheid voor werk.
- Progressief ziektebeeld waardoor arbeidsbeperkingen toenemen.

Ad b. Problemen bij het reizen naar het werk

Problemen bij het reizen naar werk omvatten vooral een langere reistijd en veel minder flexibiliteit bij reizen naar wisselende locaties en op onvoorspelbare tijden als gevolg van de handicap (rolstoel, blindheid). Uit de interviews kwamen naar voren:

- Langere reistijd.
- Onzekerheid over reistijd door gebrekkig NS-gehandicaptenvervoer.
- Verre reizen onmogelijk door afhankelijkheid van Canta (45-km voertuig).
- Niet kunnen verhuizen door afhankelijkheid netwerk (sociaal, hulpverlening et cetera).

² Het aantal uren van de geïnterviewde jonggehandicapten zonder Wajong-uitkering met werk (met WWB of zonder uitkering) ligt hoger: 32 uur tot 36 uur.

- Geen auto kunnen rijden.
- Ontoegankelijkheid gebouwen voor rolstoel.
- Moeilijkheden bij organisatie van algemene dagelijkse levensverrichtingen, zoals naar het toilet gaan op vreemde locaties.

Ad c. cv met gat

Vaak brengt studievertraging als gevolg van de handicap een gat in het cv met zich mee. Dat leidt vervolgens vaak tot problemen bij sollicitaties om door de eerste selectie op basis van sollicitatiebrieven te komen. Werkgevers selecteren sollicitatiebrieven en cv's op een 'oppervlakkige' manier door naar zaken als leeftijd en een eventueel cv-gat te kijken. Hierdoor wordt slechts beperkt naar achterliggende kwaliteiten gekeken, omdat ervan uit wordt gegaan dat de juiste leeftijd (bijvoorbeeld maximaal 25 jaar) en de afwezigheid van een cv-gat de grootste kans op deze kwaliteiten bieden. Hierdoor komen jonggehandicapten vaak niet door de eerste selectieronde. Jonggehandicapten zijn daarom meer dan anderen afhankelijk van persoonlijk contact om uitleg te geven, vooroordelen te bestrijden en hun capaciteiten te kunnen laten zien. Jonggehandicapten zijn hierdoor sterker afhankelijk van een goed netwerk om voldoende contacten te maken, maar hebben dit niet altijd.

2. Omgang met eigen arbeidsmogelijkheden

Naast de handicap zelf, kunnen ook een tekort aan focus op werk, de angst om afgewezen te worden vanwege de handicap en een gebrek aan inzicht in wat passende functies en vacatures zijn, belemmeringen vormen. Deze belemmeringen kunnen vertragend werken bij het vinden van werk en kunnen er zelfs toe leiden dat iemand niet (meer) naar werk zoekt. We zijn op dit punt drie soorten belemmeringen tegengekomen:

- *Gebrekkig inzicht in eigen arbeidsmogelijkheden*
Het gaat hierbij om de volgende vragen. Welke functies bestaan er op de arbeidsmarkt en welke werkzaamheden omvatten deze functies? Welke werkzaamheden kan ik met mijn handicap wel en welke niet verrichten? Wat kan ik aan en hoe lang houd ik dat vol? Met welke problemen moet mijn werkgever rekening houden?
- *Angst om afgewezen te worden vanwege handicap*
De angst om afgewezen te worden, kan tot gevolg hebben dat iemand niet of weinig solliciteert of alleen solliciteert naar functies op lager niveau. Ook kan het leiden tot onzekerheid bij sollicitaties en tot het bij sollicitaties niet open zijn over de handicap.
- *Weinig focus op werk*
Jonggehandicapten zijn soms weinig gefocust op werk, bijvoorbeeld tijdens of na een periode van verslechterde gezondheid of tijdens of na een ziekenhuisopname. Dit kan tot gevolg hebben dat de afstand tot de arbeidsmarkt (onnodig) groter wordt.

3. Gebrekkige communicatie met werkgevers

Jonggehandicapten weten vaak niet goed hoe zij hun handicap moeten aankaarten en ook sommige werkgevers vinden het moeilijk om over de

handicap te spreken. Voor jonggehandicapten met een onzichtbare handicap geldt bovendien dat zij vaak de neiging hebben om hun handicap te verbergen omdat zij zo een grotere kans hebben aangenomen te worden. Een probleem hierbij is dat een deel van de jonggehandicapten die zijn handicap verzwijgt, het werk vervolgens niet lang volhoudt.

4. Onvoldoende zicht op regelgeving

Als gevolg van onvoldoende inzicht in de bestaande regelingen en hulpmiddelen waar zij gebruik van kunnen maken, kunnen jonggehandicapten verstrikt raken in onzekerheid over waar te beginnen bij het zoeken naar werk. Hierbij speelt ook de onzekerheid over en de angst voor het eventueel kwijtraken van de uitkering. Dit kan leiden tot inactiviteit. Daarnaast kunnen zij doordat ze onvoldoende op de hoogte zijn van regelingen ook aan een werkgever onvoldoende duidelijkheid geven over op welke voorzieningen gerekend kan worden.

5. Gebrekkige voorzieningen

Er kan volgens een aantal jongeren geen gebruikgemaakt worden van Rea-instrumenten tijdens stages en werkervaringsplaatsen, waardoor deze voor sommige jongeren onbereikbaar zijn. Voor de aanvraag van voorzieningen bij werk geldt verder dat deze pas aangevraagd kunnen worden nadat een jongere een baan heeft bemachtigd, waarna er nog een lange procedure volgt voordat de voorzieningen er daadwerkelijk zijn. Dit is voor sommige jonggehandicapten een bijna onoverkomelijke drempel naar werk.

4.2 Belemmeringen bij werkgevers

Wij delen op basis van onze interviews met vier werkgevers de belemmeringen van werkgevers bij het aanbieden van een arbeidsplaats aan een jonggehandicapte in de volgende vijf categorieën in, waarbij we de eerste twee als de centrale belemmeringen beschouwen:

1. geen concessies functie-eisen;
2. weinig oplossingsgericht;
3. vooroordelen jegens gehandicapten;
4. administratieve lasten rondom aanname gehandicapten;
5. geen voorkeursbeleid.

Hieronder lichten we de vijf belemmeringen kort toe.

Ad 1 Geen concessies functie-eisen

Werkgevers zijn maar in zeer beperkte mate bereid om concessies te doen in de functie-eisen. Eisen waarvoor geen concessies worden gedaan zijn: intellectuele vermogens, stressbestendigheid en communicatieve vaardigheden. Deze vaardigheden worden getoetst aan de hand van cijferlijsten of door assessments. Werkgevers accepteren over het algemeen ook geen

lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid of bovengemiddeld ziekteverzuim. Eén werkgever gaat er bijvoorbeeld van uit dat fulltime werk, plus overwerk in het hoogseizoen, een absolute voorwaarde is voor het vervullen van de belangrijkste functies in de organisatie. Een jongere die niet fulltime werkt en daarmee niet altijd bereikbaar is voor een klant, wordt vaak verondersteld niet succesvol te kunnen zijn in acquisitie en in dienstverlening richting klant.

Ad 2 Weinig oplossingsgericht

Werkgevers zijn veelal weinig flexibel bij de aannahme van jonggehandicapten. Zij denken meer in problemen dan in oplossingen. Praktische oplossingen waardoor gehandicapten beter en/of duurzamer kunnen functioneren, zoals werken in deeltijd, langere pauzes, kortere werkdagen door extra reistijd, hogere instroomleeftijd worden vaak niet geaccepteerd of er wordt niet aan gedacht.

Ad 3 Vooroordelen jegens gehandicapten

Een deel van de werkgevers heeft vooroordelen ten aanzien van mensen met een handicap; zij zien vooral de beperkingen en niet de mogelijkheden. Hierbij speelt koudwatervrees en het onterecht toekennen van groepskenmerken aan individuen. Werkgevers zijn erg huiverig voor het aannemen van personen met psychische handicaps, waarschijnlijk vooral omdat de angst bestaat dat mensen met psychische handicaps minder goed tegen stress kunnen, minder betrouwbaar zijn qua inzetbaarheid of verminderde intellectuele capaciteiten bezitten. Zij lijken welwillender te staan ten aanzien van personen met fysieke handicaps, hoewel daar ook huivering bestaat. Mensen in een rolstoel passen minder in het beeld dat er bestaat van de ideale werknemer (bijvoorbeeld 'jong en dynamisch') en soms wordt er getwijfeld aan de representativiteit van werknemers met een fysieke handicap richting de klant van het bedrijf. Eén werkgever gaat er bijvoorbeeld van uit dat fulltime werk, plus overwerk in het hoogseizoen, een absolute voorwaarde is voor het vervullen van de belangrijkste functies in de organisatie. Een jongere die niet fulltime werkt en daarmee niet altijd bereikbaar is voor een klant, wordt vaak verondersteld niet succesvol te kunnen zijn in acquisitie en in dienstverlening richting klant. Eén werkgever noemt als belemmering bij het aannemen van een jonggehandicapte de moeilijkheid om een gehandicapte te ontslaan vanwege de angst dat dit ontslag door de omgeving hoe dan ook als ontslag vanwege de handicap zal worden gezien. Een andere werkgever wil, gezien de mogelijkheid dat de werknemer een te rooskleurig beeld heeft geschetst van het kunnen werken met zijn handicap, hoe dan ook een proefplaatsing of een tijdelijk contract, want 'eerst zien, dan geloven'.

Ad 4 Administratieve lasten rondom aannahme gehandicapten

Eén van de vier werkgevers ziet het moeten aanvragen van subsidies en het regelen van voorzieningen voor een gehandicapte als groot bezwaar bij het aannemen van een gehandicapte. Voor de andere werkgevers weegt dit nadeel niet zwaar .

Ad 5 Geen voorkeursbeleid voor gehandicapten

Werkgevers kennen geen Wajong'ers. Ze hebben bijvoorbeeld vaak nog nooit van de term Wajong gehoord. Voorkeursbeleid richt zich eerder op allochtonen dan op gehandicapten en het is bovendien moeilijk om maatschappelijk verantwoord ondernemen te laten neerdalen in de aannamespraktijk van leidinggevenden.

4.3 Succesfactoren jonggehandicapten

Ondanks alle hierboven genoemde belemmeringen slaagt toch een deel van de hoogopgeleide jonggehandicapten erin werk te vinden. Wat zijn daarbij de succesfactoren? Hierop gaan we in deze paragraaf in.

Ervaring met stage of vrijwilligerswerk

Ervaring met stage tijdens de opleiding en met vrijwilligerswerk kan een goede start zijn. De jonggehandicapte doet zo zelf ervaring op met wat er komt kijken bij werk hebben en met de handicap omgaan in een werkomgeving. Verder kan de jonggehandicapte aan werkgevers laten zien dat hij ondanks zijn handicap in staat is werk te verrichten. Ook bij een groot gat in het cv door bijvoorbeeld een langdurige periode van ernstige ziekte waarin niet gewerkt kon worden, kan het opnieuw starten met het opbouwen van een cv door te starten met vrijwilligerswerk deze voordelen opleveren. Het gat in het cv wordt voor een werkgever vaak minder erg door recente ervaring met vrijwilligerswerk. Een andere respondent voor wie zijn contract voor een betaalde baan van zes maanden hierna niet werd verlengd, ging bij dezelfde organisatie verder als vrijwilliger, wat hem korte tijd later een contract voor een betaalde baan bij een collega-organisatie opleverde, zij het wederom voor slechts enkele maanden. Voor wo'ers is een stage vaak geen verplicht onderdeel van hun studie maar ze doen er goed aan de mogelijkheid, juist en zeker als de handicap het moeilijk maakt om er een te vinden, aan te grijpen. In geval van vrijwilligerswerk bij patiëntenorganisaties kunnen andere patiënten bovendien voor de jonggehandicapte als rolmodel dienen.

Een relatief groot aantal van de respondenten heeft werk gevonden in organisaties of functies waarin belangenbehartiging of advisering op het terrein van werk, uitkering en zorg een grote rol speelt. Deze organisaties bleken behoefte te hebben aan werknemers die in staat zijn te redeneren vanuit het perspectief van de klant of doelgroep van deze organisaties.

Netwerken

Netwerken heeft als voordeel dat je eerder en vaker van een vacature op de hoogte wordt gebracht waarvoor je bovendien meer kans maakt doordat je bij je sollicitatie kunt verwijzen naar het netwerkcontact dat je reeds in de periode voorafgaand aan de vacature met de betreffende organisatie hebt gehad. Een van de respondenten gaf aan het netwerken te hebben geleerd tijdens de uitvoering van zijn vrijwilligerswerk voor een patiëntenorganisatie. Hij moest de

patiëntenorganisatie vertegenwoordigen en daarmee netwerken tijdens allerlei bijeenkomsten. Een andere respondent gaf aan dat hij door het bezoeken van meetings bij organisaties waarvoor hij graag zou willen werken en door het afspraken maken met mensen die werken bij organisaties waarvoor hij graag zou willen werken, uiteindelijk als winnaar uit de bus kwam bij een sollicitatie-procedure voor een vacature, mede doordat hij kon verwijzen naar het contact dat hij eerder met de werkgever had gehad.

Duidelijke houding t.a.v. handicap

Als het gaat om het noemen van de handicap en de eventueel benodigde hulpmiddelen kan een duidelijke houding van de jonggehandicapte bijdragen aan de kans op succes bij sollicitaties, wat die houding ook is, open of gesloten, luchtig of zelfs met gevoel voor humor. Bij een gesloten houding bestaat voor sommige jonggehandicapten wel het risico dat ze hierdoor weliswaar werk vinden maar dit niet lang volhouden doordat het werk dan onvoldoende is afgestemd op de handicap. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren in bepaalde gevallen van schizofrenie waarbij door de werkgever onvoldoende rekening wordt gehouden met de stressgevoeligheid van de jonggehandicapte. Volgens een aantal respondenten met een onzichtbare handicap wordt de kans op werk veel groter als zij zwijgen over de handicap. Hierbij moet wederom de kanttekening worden geplaatst dat een deel hiervan het werk vervolgens niet volhoudt.

Drive om (betaald) te willen werken

Een groot deel van de respondenten is, of was tijdens het sollicitatieproces, zeer gemotiveerd om te werken. Een deel van de respondenten bleek ook bereid om buiten het werk veel in te leveren om binnen de (parttime) baan aan de eisen van de werkgever te kunnen voldoen.

In control met voorzieningen

Een optimale inzet van voorzieningen als Wajong (als uitkering, voor premiekortingen, om op terug te kunnen vallen et cetera), PGB (om zo veel en zo flexibel mogelijk huishoudelijke taken uit te besteden, zorg in te schakelen et cetera) en IRO (voor maatwerk bij re-integratie) kan nuttig zijn om voldoende tijd, energie en zin over te houden voor het zoeken naar werk.

Voor sommige jonggehandicapten bestaat het risico dat het ziek-zijn en/of het organiseren van hulpverlening, huishouden en sociaal leven alle beschikbare tijd en energie opslokt. In deze gevallen kan een maximale inzet van voorzieningen en ondersteuning werk toch mogelijk maken. Bij sommige van de respondenten was duidelijk sprake van een belemmering bij het vinden (of behouden) van werk doordat deze geen duidelijk beeld hadden van de voorzieningen die zij zouden kunnen inzetten en van de manier waarop dit georganiseerd zou moeten worden.

4.4 Openingen bij werkgevers

In deze paragraaf gaan we in op de openingen die werkgevers aandragen voor de aanneming van jonggehandicapten.

Concessies functie-eisen

Werkgevers zijn eerder bereid tot concessies op het gebied van functie-eisen indien er sprake is van compensatie met bepaalde competenties of met enthousiasme of grote motivatie. Bij compenserende competenties denken werkgevers bijvoorbeeld aan het hebben van visie en het goed kunnen schrijven of spreken. Zoals een werkgever zei: “als iemand briljant is op een ander punt, mag de reistijd natuurlijk wel langer zijn”. Of zoals een andere werkgever zei: “het is toch een afweging van plussen en minnen”.

Werkgevers geven ook aan dat zij bij krapte op de arbeidsmarkt eerder concessies doen. Eén werkgever stelt bijvoorbeeld dat krapte op de arbeidsmarkt taakafplitsing acceptabeler maakt. Een andere werkgever noemt de toekomstige vergrijzing en redeneert daarbij vanuit het maatschappelijk belang; omdat we met minder mensen meer zullen moeten gaan doen, kunnen we het ons niet permitteren om bepaalde groepen buiten het arbeidsproces te houden.

Praktische oplossingen

Werkgevers droegen enkele praktische oplossingen aan. Functies waarvoor je niet altijd aanwezig hoeft te zijn, die je gedeeltelijk thuis kan doen, zijn waarschijnlijk in zijn algemeenheid makkelijker aan te passen aan verschillende handicaps. Eén werkgever noemt bijvoorbeeld de onderzoekersfunctie waarvoor het schrijven van artikelen gedeeltelijk thuis kan plaatsvinden.

Parttime werk is eerder mogelijk als iemand zijn werk over vier of liever nog vijf dagen verdeelt, want dan is iemand elke dag aanwezig. Bovengemiddeld ziekteverzuim hoeft volgens twee werkgevers, indien het gaat om niet meer dan af en toe een dag, geen doorslaggevend nadeel te zijn als van tevoren wordt aangegeven wat te verwachten is.

Twee werkgevers zijn bereid tot taakafplitsing. Eén werkgever voegt hieraan toe dat taakafplitsing oké is als het niet de essentie van het werk betreft, maar neventaken die door anderen gedaan kunnen worden.

Werkgevers zien bij voorkeur dat de jonggehandicapte de belemmering zo veel mogelijk zelf oplost. Ze doen enkele suggesties: het kopen van vijf of tien extra vakantiedagen; langere reistijd in eigen tijd; ga bij bovengemiddeld ziekteverzuim zo in deeltijd werken dat ziekteverzuim binnen werktijd niet hoger dan normaal is.

Subsidies en voorzieningen

Over het belang van subsidies verschillen de werkgevers van mening. Twee werkgevers geven aan dat de rol van geld beperkt is. De ene geeft als reden dat geen manager zal besluiten een geschikte kandidaat níet aan te nemen vanwege de kosten. De andere wijst erop dat het maatschappelijk belang telt omdat ze geen commerciële organisatie zijn. Voor de andere twee werkgevers

spelen subsidies zeker wel een rol. Voor de ene valt of staat dit wel met een goede voorlichting over hoe dit werkt. De vierde werkgever ten slotte benadrukt dat subsidies deuren openen bij werkgevers, waarbij vooral wordt gedacht aan beperking van loonkosten en aan vergoeding van loondoorbetaling bij ziekte en loonkostensubsidie bij langere reistijd. Een deel van de werkgevers vindt het handig als de jonggehandicapten zelf formulieren meenemen om voorzieningen aan te vragen om zo onbekendheid en onzekerheid bij de werkgever weg te kunnen nemen. Opvallend is dat werkgevers positief zijn over een jobcoach die ook langskomt op het werk. Werkgevers vinden extra ondersteuning positief, bijvoorbeeld omdat het de werkgever dan minder begeleidingstijd kost of om ook bij collega's begrip te creëren.

Stage, proefplaatsing en tijdelijk contract

Een werkgever noemt het een groot voordeel om stages te mogen aanbieden in plaats van een betaalde baan. Hierbij is het in eerste instantie niet de bedoeling om de stagiair na afloop een contract te geven, evenmin als dat voor de 'gewone' stagiairs geldt, maar de organisatie wil hiermee de jonggehandicapte wel de kans bieden om stage-ervaring bij een bekende werkgever op te doen en om dat op zijn cv te kunnen zetten. Daarnaast wil de organisatie de jonggehandicapte met de stage wel de kans geven om zichzelf te bewijzen en eventueel een contract aanbieden bij geschiktheid.

Een andere werkgever vindt het kunnen doen van een proefplaatsing van een half jaar of het geven van een tijdelijk contract een groot voordeel, vooral om risico's te beperken. Het gaat hierbij om te kunnen zien dat iemand met zijn handicap goed kan functioneren. Hij heeft ervaring met arbeidsgehandicapten die ondersteund door bureaus worden aangeboden, maar deze bureaus zouden altijd een te positief beeld geven. Zoals de werkgever een proefplaatsing motiveert: eerst zien dan geloven.

Speciaal aannamebeleid

Eén van de werkgevers heeft een speciaal aannamebeleid voor stagiairs. In het kader van dit project wil de organisatie extra moeite doen om bepaalde mensen die buiten de boot vallen (dus zeker niet alleen jonggehandicapten) een kans te geven. Een andere werkgever heeft geen speciaal aannamebeleid, maar oppert: we geven veel geld uit aan werving, dus dit zou ook kunnen gaan naar werving van gehandicapten, als ze echt een bijdrage leveren aan het bedrijf. Het zou eventueel kunnen om op vijf plaatsen in onze organisatie een lichamelijk, dus niet psychische, gehandicapte te plaatsen. We zouden bijvoorbeeld onze zes regio's voorlichting kunnen geven over onze centrale doelstelling en dan bijvoorbeeld uitleggen dat ze mensen niet uit angst niet moeten aannemen".

Contact maken met werkgever

Eén werkgever geeft duidelijk aan hoe de jonggehandicapte volgens hem het beste om kan gaan met het benaderen van werkgevers. De jonggehandicapte moet behalve een brief schrijven ook bellen. Alhoewel dit voor iedere sollicitant

geldt, geldt dit volgens de werkgever zeker bij bijvoorbeeld een gat in het cv, om onbekendheid weg te nemen en om te voorkomen dat de sollicitant niet wordt uitgenodigd. Het langsgaan op een recruitmentdag, zoals die door een deel van de bedrijven wordt georganiseerd, is volgens deze werkgever ook een goed moment voor kennismaking en daarmee een goede basis om vertrouwen te wekken. De situatie moet volgens de werkgever ontstaan waarin je denkt: "hij zit wel in een rolstoel maar het is een goede medewerker". Of zoals een andere werkgever zegt: "iemand moet eerst in beeld zijn, er moet eerst vertrouwen ontstaan in iemands kunnen, en iemand moet bij voorkeur op dezelfde manier met ons in contact zijn gekomen als anderen".

Tot slot, op de vraag aan werkgevers of het uitmaakt of iemand *jonggehandicapt* is, antwoorden de bedrijven dat dit een voordeel is. Bedrijven geven aan dat ze liever jonge dan oude werknemers aannemen.

5 ANALYSE EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

In hoofdstuk 4 gaven we een overzicht van de belemmeringen waarmee jonggehandicapten te maken krijgen bij het bemachtigen van een baan. We hebben daarbij een onderscheid gemaakt tussen de belemmeringen die de jongeren zelf constateren en de belemmeringen die werkgevers hebben ingebracht. In dit hoofdstuk komen we tot een integrale analyse van de belemmeringen waarbij we op zoek gaan naar de wisselwerking tussen die belemmeringen.

Vanuit de integrale analyse komen we tot drie aangrijpingspunten voor het aanpakken van deze belemmeringen, die we in paragraaf 5.3 kort de revue laten passeren. In paragraaf 5.4 werken we een aantal mogelijke oplossingen verder uit. Deze oplossingen sluiten deels aan bij een aantal lopende projecten die met de Verburggelden worden gefinancierd.

We hebben ons in het onderzoek gericht op hoogopgeleide jonggehandicapten: jongeren tot dertig jaar met een arbeidshandicap die in het bezit zijn van een hbo- of wo-diploma. De meeste geïnterviewde jongeren hadden een Wajong-uitkering en de oplossingen richten zich dan ook in de eerste plaats op deze groep, tenzij we dat anders aangeven. Wij hebben voor dit onderzoek alleen hoogopgeleiden geïnterviewd. Daardoor is het voor ons moeilijk om de problemen te identificeren die alleen opgaan voor hoogopgeleiden en niet voor lager opgeleiden.

5.1 Integrale analyse

Voor het met succes tot stand komen van een arbeidsrelatie tussen een hoogopgeleide jonggehandicapte en een werkgever bestaan meerdere belemmeringen. Aan de kant van de jonggehandicapte bestaan er op de eerste plaats de feitelijke beperkingen als gevolg van de handicap waardoor de meeste functies niet volledig kunnen worden vervuld. Hier tegenover staan de geringe flexibiliteit en oplossingsgerichtheid van de werkgever ten aanzien van de beperkingen van de jonggehandicapte. Werkgevers weigeren veelal concessies te doen als het gaat om functie-eisen als stressbestendigheid en denken in eerste instantie meer in problemen dan in oplossingen. Aan praktische oplossingen zoals deeltijdwerk, langere pauzes en ondersteuning door collega's wordt òf niet gedacht of deze worden negatief beoordeeld.

De mate waarin de bovenstaande spanningsverhouding een arbeidsrelatie in de weg staat, wordt ook beïnvloed door de manier waarop er tijdens de sollicitatieprocedure wordt gecommuniceerd tussen werkgever en jonggehandicapte. Deze communicatie en daarmee ook de kans op het tot stand komen van een arbeidsrelatie wordt beïnvloed door de manier waarop

de jonggehandicapte met zijn handicap omgaat en de mate waarin hij inzicht heeft in zijn eigen arbeidsmogelijkheden. Een centraal probleem voor de jonggehandicapte is dat hij de werkgever tegelijkertijd moet overtuigen van zijn capaciteiten én hem moet vragen om rekening te houden met zijn handicap. Daarbij speelt tevens een rol dat jonggehandicapten vaak nog weinig werkervaring hebben en niet goed weten wat zij aankunnen en welke praktische oplossingen er zijn die werken voor hen mogelijk maken.

Ook hebben onvoldoende zicht op en daarmee veel onzekerheden over regelgeving en voorzieningen een negatieve invloed op de communicatie tussen jonggehandicapte en werkgever. Zo is het voor een jongere moeilijk om te zeggen dat een bepaalde voorziening voor hem noodzakelijk is om goed te kunnen functioneren, terwijl hij niet zeker weet of hij daarop aanspraak kan maken en zo ja hoe lang hij daarop moet wachten.

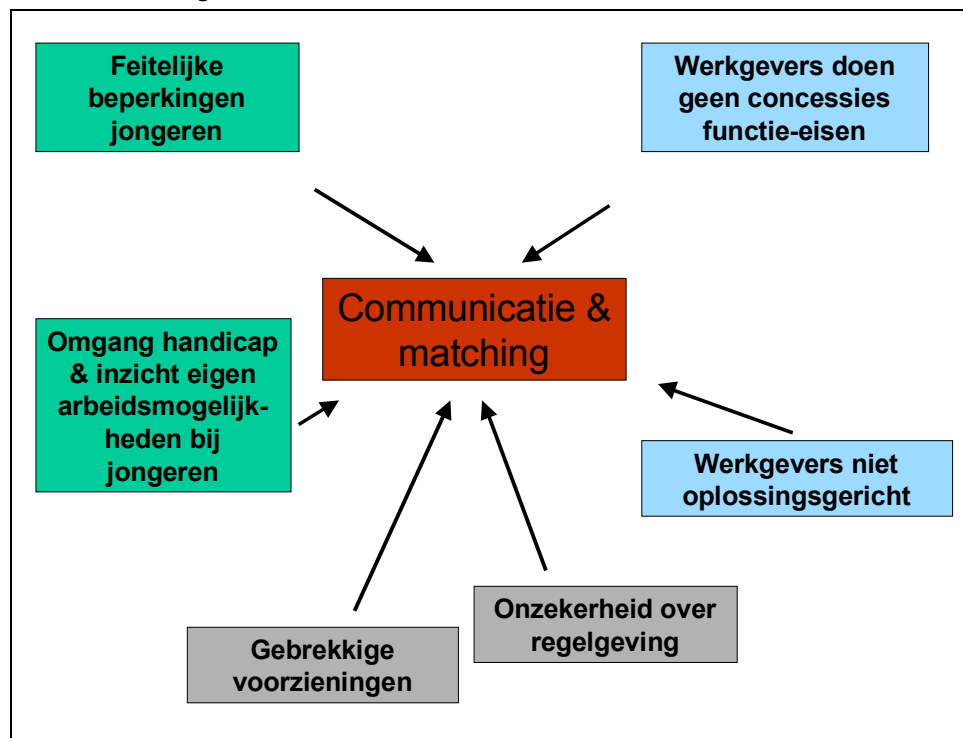
Daarnaast kan onzekerheid over de consequenties van het aan het werk gaan voor het recht op en hoogte van de uitkering jonggehandicapten lamleggen, wat soms leidt tot inactiviteit. Deze onzekerheid wordt onder andere veroorzaakt doordat jonggehandicapten niet altijd voldoende op de hoogte zijn van bestaande terugvalrechten. Verder hebben jongeren in bepaalde gevallen te maken met ontoereikende voorzieningen, of voorzieningen die te laat beschikbaar komen.

De communicatie wordt verder nog negatief beïnvloed doordat een deel van de jonggehandicapten en werkgevers het moeilijk vinden om over de handicap te praten. De consequenties van de handicap voor het functioneren van de jongere en mogelijke oplossingen daarvoor, komen daardoor vaak niet aan bod.

Tot slot is de selectie op basis van sollicitatiebrieven voor jonggehandicapten een moeilijk te nemen drempel. Sollicitanten met een handicap of een gat in hun cv worden meestal niet uitgenodigd. Voor jonggehandicapten is direct contact met de werkgever essentieel om zichzelf te kunnen presenteren en om een kans te kunnen maken op een baan. Mede als gevolg daarvan is een deel van de jonggehandicapten van mening dat zij meer kans heeft op de baan wanneer ze hun handicap verzwijgt. Dit leidt vervolgens bij een deel tot grote problemen om het werk voor een langere tijd te behouden.

In figuur 5.1 zijn alle factoren die hoogopgeleide jonggehandicapten belemmeren bij het aangaan van een arbeidsrelatie met een werkgever, in hun samenhang weergegeven.

Figuur 5.1 Belemmeringen arbeidsrelatie hoogopgeleide jonggehandicapte - werkgever



5.2 Aanknopingspunten voor oplossingen

Op basis van bovenstaande analyse komen we tot de volgende aanknopingspunten voor oplossingen:

1. Bevorderen flexibiliteit en oplossingsgerichtheid werkgevers.
2. Bevorderen inzicht in arbeidsmogelijkheden en communicatievaardigheden van de jongeren.
3. Verkleinen onzekerheid als gevolg van intransparantie regelgeving en voorzieningen.

Ad 1: Bevorderen flexibiliteit en oplossingsgerichtheid van de werkgevers

Wij denken dat de oplossingsgerichtheid van de werkgevers bevorderd kan worden door het vormen van stages en werkervaringsplaatsen. Dit biedt werkgevers een veilige eerste stap om ervaring op te kunnen doen met jonggehandicapten. Daarnaast kunnen werkgevers zoeken naar praktische oplossingen voor belemmeringen die voor de werkgever in eerste instantie onoverkomelijk lijken. Daarnaast kan het verspreiden van best practices werkgevers bekendmaken met goede ervaringen van collega's met jonggehandicapten en met mogelijke oplossingen voor belemmeringen.

Ad 2: Bevorderen inzicht in arbeidsmogelijkheden en communicatievaardigheden van de jongeren

Ook voor jonggehandicapten is het opdoen van werkervaring heel belangrijk. Zij krijgen daarmee inzicht in wat ze wel en niet kunnen en welke oplossingen er zijn om de belemmeringen waarmee zij te maken krijgen te verkleinen. Hierdoor kunnen zij in sollicitatiegesprekken duidelijker overbrengen onder welke voorwaarden zij goed kunnen functioneren. Werkervaring biedt hen verder mogelijkheden om zich te kunnen laten zien aan werkgevers. Daarnaast kunnen verschillende trainingen en cursussen jonggehandicapten helpen om de communicatie met potentiële werkgevers te verbeteren. Daarbij is het belangrijk hoogopgeleide jonggehandicapten in een vroeger stadium te bereiken, zodat de kloof met de arbeidsmarkt niet onnodig groot wordt. In deze trainingen kunnen hoogopgeleide jonggehandicapten, behalve van de training, ook van elkaars ervaringen leren en verdere contacten met elkaar opbouwen (netwerkfunctie).

Ad 3: Verkleinen onzekerheid als gevolg van intransparantie regelgeving en voorzieningen.

Een deel van de hoogopgeleide jonggehandicapten zoekt bij voorkeur zonder veel ondersteuning naar werk.¹ Daarom is voor deze groep inzicht in de voor hen van toepassing zijnde regelgeving van groot belang:

- Zij moeten op een eenvoudige manier inzicht kunnen krijgen in de consequenties van een baan verkrijgen op de hoogte van hun uitkering.
- Zij moeten zonder veel moeite kunnen beschikken over alle informatie over regelingen die op hen met betrekking hebben.
- Zij moeten voordat ze gaan solliciteren weten op welke voorzieningen zij recht hebben als zij een baan weten te bemachtigen.

5.3 Oplossingen

Vanuit deze drie oplossingsrichtingen komen wij op zeven mogelijke oplossingen voor de belemmeringen waarmee hoogopgeleide jonggehandicapten te maken krijgen in hun zoektocht naar werk:

1. Onderzoek naar de omvang van de groep hoogopgeleide Wajong'ers.
2. Werkervaringsplaatsen speciaal voor hoogopgeleide jonggehandicapten.
3. Onderzoek naar en voorlichten van studenten met een handicap.
4. Vaardigheidstrainingen voor hoogopgeleide jonggehandicapten.
5. Een rekenmodel voor berekening consequenties van werk op uitkeringshoogte.
6. Website over Wajong en werk.
7. Een ex ante aanvraagprocedure voor voorzieningen op het werk.

¹ Er zijn ook hoogopgeleide jonggehandicapten die een veel actievere ondersteuning nodig hebben. Deze jongeren zaten echter niet in onze onderzoeksgroep. Voor deze groep jonggehandicapten zijn deels andere oplossingen nodig dan wij hier presenteren. Intensieve re-integratietrajecten inclusief begeleiding na plaatsing zijn voor hen wellicht noodzakelijk.

Ad 1 Onderzoek naar omvang van de groep hoogopgeleide Wajong'ers

Wat?

Een onderzoek moet inzicht geven in het aantal hoogopgeleide Wajong'ers. Verder zou UWV het opleidingsniveau van alle Wajong'ers digitaal moeten registreren.

Waarom?

De omvang van de groep hoogopgeleide jonggehandicapten is sterk van invloed op de mate en manier waarop de verschillende oplossingen kunnen en moeten worden ingezet. Nader onderzoek naar de omvang van deze groep kan hierin meer inzicht geven.

Op dit moment registreert UWV het opleidingsniveau van de Wajong'ers niet digitaal. Daardoor is het nu niet mogelijk om de groep hoogopgeleide Wajong'ers te bereiken met toegespitste informatie of voor de werving van re-integratieprojecten voor hoogopgeleide Wajong'ers.

Ad 2 Werkervaringsplaatsen speciaal voor hoogopgeleide jonggehandicapten

Wat?

Bij een werkervaringsplaats denken wij aan een relatief makkelijk toegankelijke arbeidsplek waarin jonggehandicapte en werkgever meer dan in een gewone baan de ruimte hebben om constructief aan de slag te gaan met het vinden van oplossingen voor de beperkingen die de handicap met zich meebrengt.

Waarom?

Een gewone arbeidsrelatie komt vaak niet snel genoeg tot stand door geringe flexibiliteit en oplossingsgerichtheid van werkgevers en door onvoldoende ervaring en daarmee inzicht in de arbeidsmogelijkheden die aansluiten bij de handicap. In een werkervaringsplaats kan meer ruimte worden gecreëerd voor communicatie tussen werkgever en jonggehandicapte. Door werkervaring op te doen, leert de jonggehandicapte verder wat hij kan (en niet kan) en wat hij daarvoor nodig heeft en dat versterkt zijn mogelijkheden om duidelijk te kunnen communiceren met toekomstige werkgevers.

Hoe?

Een lokaal experiment in een studentenstad met vijf tot tien werkgevers die ieder twee of drie werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen met professionele begeleiding, bijvoorbeeld met behulp van jobcoaches. Begeleiding zal zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de jonggehandicapte plaatsvinden. De diversiteit van de handicaps zal hierbij maatwerk vereisen. Evaluatie van het experiment is nodig om de haalbaarheid en de succes- en faalfactoren te kunnen bepalen en om te bepalen of het lokale experiment in meer steden navolging moet krijgen.

Een moeilijkheid met werkervaringsplaatsen is het matchingsprobleem. Dit wordt vooral veroorzaakt door de grote diversiteit van jonggehandicapten qua handicap en opleiding, de kleine omvang en de grote spreiding van de groep hoogopgeleide jonggehandicapten over het land. Dit kan ertoe leiden dat een werkgever die een hoogopgeleide jonggehandicapte voor een werkervaringsplaats zoekt, moeilijk een kandidaat kan vinden. Daarom moeten tegelijkertijd verschillende wervingskanalen worden ingezet: UWV, re-integratiebedrijven, patiëntenverenigingen, studentenverenigingen, universiteiten, hogescholen. Voor het verkrijgen van bereidwillige werkgevers kan wellicht ook worden aangesloten bij lokale gemeentelijke werkgeversbenaderingen en, gezien de groeiende landelijke aandacht voor leerwerkplekken, zou bekeken moeten worden of daarbinnen specifieke plekken voor Wajong'ers gereserveerd kunnen worden.

Ad 3 Onderzoek naar en voorlichten van studenten met een handicap

Wat?

Onderzoek naar de vraag hoe groot de groep Wajong'ers is die de studie niet afmaakt en of deze groep specifieke problemen ondervindt bij het verwerven van een baan. Daarnaast moet een voorlichtingsprogramma opgezet worden om studenten met een handicap in een zo vroeg mogelijk stadium te bereiken met de boodschap: het hebben van een handicap kan het vinden van een interessante baan die aansluit bij je opleidingsniveau bemoeilijken, maar iemand die goed is voorbereid maakt een grotere kans dit wel te realiseren.

Waarom?

Uit de vergelijking van bestaande cijfers in hoofdstuk 2 komt naar voren dat er relatief veel studenten met een Wajong-uitkering lijken te zijn in vergelijking met het aantal afgestudeerden met een Wajong-uitkering. Daarom is ons inziens een onderzoek nodig naar de omvang van deze groep Wajong'ers en naar de behoefte van deze groep voor specifieke ondersteuning bij het vinden van werk.

Het voorlichtingsprogramma is ons inziens nodig omdat wij de indruk hebben dat de meeste hoogopgeleide Wajong'ers pas na hun studie ontdekken dat het voor hen niet gemakkelijk is om werk te verkrijgen. De student moet dus enerzijds geprikkeld worden om het nut van een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt in te zien en anderzijds erop gewezen worden waar hij informatie over voorzieningen kan vinden en/of trainingen rond het thema hoogopgeleid, handicap en werk kan volgen.

Ad 4 Vaardigheidstrainingen voor hoogopgeleide jonggehandicapten

Wat?

Trainingen voor hoogopgeleide jonggehandicapten moeten de jonggehandicapte inzicht geven in hun eigen arbeidsmogelijkheden en hen trainen de arbeidsmarkt zo effectief mogelijk te betreden. Het gaat er hierbij onder meer om dat de jonggehandicapte inzicht krijgt in wat hij wil, wat hij met zijn

opleiding en handicap kan en hoe hij werkgevers het beste kan benaderen om een bij zijn wensen en mogelijkheden aansluitende arbeidsplek te vinden. Daarnaast moet hij in deze training inzicht krijgen in welke voorzieningen en regelingen hij gezien zijn handicap kan inzetten om de kans te vergroten bij het vinden en behouden van werk en hoe hij deze praktisch aanvraagt. Nadrukkelijk moeten hier ook de mogelijkheden van een jobcoach onder de aandacht worden gebracht.

Waarom?

Hoogopgeleide jonggehandicapten willen vaak graag werken maar hebben in vergelijking met niet-gehandicapte hoogopgeleiden meer problemen om dit te bereiken, gezien de belemmeringen aan hun eigen kant, aan de kant van werkgevers en op het gebied van voorzieningen. Trainingen kunnen de jonggehandicapte helpen om een deel van de belemmeringen te verhelpen, zoals een gebrek aan inzicht in de eigen arbeidsmogelijkheden en in de in te zetten voorzieningen, en om te leren om in relatie tot werk zo goed mogelijk om te gaan met de belemmeringen die niet zijn te verhelpen. Het doel van de trainingen is de communicatie met werkgevers te verbeteren. De noodzaak van extra aandacht voor een jobcoach is dat alleen trainingen niet voor iedereen voldoende zullen zijn.

Hoe?

Trainingen specifiek voor hoogopgeleide jonggehandicapten worden op kleine schaal al georganiseerd, maar het aantal deelnemers is klein. Mogelijk wordt dit niet alleen veroorzaakt door de beperkte omvang van de doelgroep, maar ook doordat zij onvoldoende worden bereikt. Daarom is ook een voorlichtingsprogramma nodig (zie oplossing 3) om meer potentiële deelnemers te bereiken. Het is voor de uitvoering van de trainingen verder van belang dat gemakkelijk een UWV-voorlichter kan worden geboekt die voldoende kennis heeft van de regelgeving en de praktijk rond Wajong en arbeidsintegratie.

Ad 5 Een rekenmodel voor berekening consequenties van werk op uitkeringshoogte

Wat?

Een rekenmodel waarmee de consequenties van het verkrijgen van werk en van veranderingen in loon voor het arbeidsongeschiktheidspercentage en voor de uitkeringshoogte kunnen worden berekend.

Waarom?

Het rekenmodel moet het voor de jonggehandicapte mogelijk maken om snel de effecten van wijzigingen in loon en uitkering te berekenen en om bijvoorbeeld alternatieve toekomstscenario's naast elkaar te kunnen leggen om te kunnen bepalen of het wel of niet gunstig is om meer of minder te gaan werken. Het moet ertoe leiden dat de jonggehandicapte voor zichzelf makkelijker en sneller duidelijkheid heeft over de consequenties van werk voor de uitkering. Dit vermindert de afhankelijkheid van UWV, dat vaak niet snel

duidelijkheid kan geven. De kans kan hiermee ook worden verkleind dat Wajong'ers als gevolg van onzekerheid over hun uitkering en angst om UWV in te schakelen er zelfs niet toekomen om werk te zoeken.

Hoe?

Het rekenmodel zou eenvoudig en anoniem beschikbaar moeten zijn via internet. Het verdient geen aanbeveling om de website van UWV hiervoor te gebruiken, omdat een deel van de hoogopgeleide jonggehandicapten, al dan niet terecht, bang is dat hiermee informatie bij UWV terechtkomt over dilemma's die zij liever niet met UWV willen delen.

Ad 6 Website over Wajong en werk

Wat?

Een website over Wajong en werk, met informatie over regelgeving en voorzieningen, met ervaringen (succesvoorbeelden) van jonggehandicapten en werkgevers met het aanpakken van belemmeringen en met als onderdeel aandacht voor de specifieke situatie van hoogopgeleiden. De website kan ook worden gebruikt voor de meeste andere genoemde instrumenten, zoals het rekenmodel, de trainingen en de resultaten van het werkervaringsexperiment.

Waarom?

Vanwege de versnippering van de voorzieningen (gemeenten, UWV, OCW), moet de website aangeven waar de Wajong'er voor welke voorziening moet zijn. Een tweede reden voor het ontwikkelen van de website is dat bestaand informatiemateriaal niet is toegespitst op de combinatie 'hoogopgeleid, jonggehandicapt en werk'. Bestaand materiaal is vaak gericht op Wajong'ers in het algemeen ongeacht opleidingsniveau. Als het wel gericht is op hoogopgeleide jonggehandicapten, is het bijna alleen gericht op de problemen tijdens de studie en niet op de fase van werk na het afstuderen. Succesvoorbeelden op de website laten jonggehandicapten zien dat het wel degelijk mogelijk is om werk te vinden. Hiermee kunnen ze inspiratie opdoen voor het omgaan met hun eigen belemmeringen.

Hoe?

De website in samenwerking met UWV wordt deels gevuld door (bij voorkeur ook enkele ervaringsdeskundige) professionals en een apart deel door jonggehandicapten die hierin zelf hun ervaringen met werk en oplossingen voor hun belemmeringen kunnen weergeven. Wij denken onder andere aan de volgende onderdelen:

- Waar moet de jonggehandicapte voor welke voorziening zijn, inclusief bijvoorbeeld de bovengenoemde trainingen.
- Welke belangenorganisaties zijn er?
- Succesverhalen van jonggehandicapten en werkgevers die met succes een arbeidsrelatie zijn aangegaan en hun oplossingen voor belemmeringen uiteenzetten.

- Apart deel voor de specifieke situatie van hoogopgeleide jonggehandicapten.
- Rekenmodel uitkering - loon.

Ad 7 Een ex ante aanvraagprocedure voor voorzieningen op het werk

Wat?

Hiermee bedoelen we dat een jonggehandicapte bepaalde, niet-locatiegebonden voorzieningen kan aanvragen voordat hij of zij werk heeft en dat hij voor bepaalde voorzieningen alvast een toekenning kan krijgen dat hij de betreffende voorziening zal krijgen als hij werk heeft gevonden.

Waarom?

Tijdens de sollicitatieprocedure weet de jonggehandicapte dan precies wat hij de werkgever kan mededelen over de voorzieningen die hij kan meenemen en het voorkomt onnodige wachttijden. De tweede reden is dat een jonggehandicapte sommige voorzieningen gewoon nodig heeft om überhaupt een sollicitatiebrief te kunnen schrijven. Uit de interviews kwamen het voorbeeld van een brailleprinter voor een blinde naar voren en langdurige onzekerheid over de vergoeding van relatief goedkope RSI-software voor een WWB-cliënt die niet in staat was om dit voor te schieten.

In dit hoofdstuk hebben wij een integrale analyse van de belemmeringen gegeven waarmee hoogopgeleide jonggehandicapten bij zichzelf en bij werkgevers te maken krijgen bij het bemachtigen van een baan. Wij hebben drie aanknopingspunten genoemd voor oplossingen en vervolgens zeven oplossingsmogelijkheden gegeven.

LITERATUUR

- Aarts, L. en Ph. de Jong (1999), *Het echte WAO-probleem*. In: Economisch Statistische Berichten, 19 maart 1999.
- Aarts, L. en Ph. de Jong (1999), *Het mysterie van de Wajong*. In: Economisch Statistische Berichten, 2 juli 1999.
- Bosch, L. & Cuijpers, M. (2005), *Kenniscentrum jongeren met een arbeidshandicap en werk. Contourennotitie*. Utrecht: NIZW.
- Brandes, M. (2000), *Onderzoek onder cliënten met een Wajong-uitkering*. Amsterdam: Gak Nederland bv.
- Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) (2004), *Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap*. Hoofddorp: CWP.
- Engelen, M., Bunt, S. & Samson, L. (1999), *Activeringsinstrumenten in de bijstandswet. Deelrapport: arbeidsverplichtingen*. Leiden: Research voor Beleid.
- Kruisbergen, E., Kok, L. & Broeke, L. ten (2000), *Ontwikkelingen in de Wajong*. Zoetermeer: IOO bv en Ipso Facto.
- Kuiper, N.Y. (2002), *Gemeentelijk ontheffingenbeleid. Een onderzoek naar de uitvoeringspraktijk van gemeenten rond het verlenen van ontheffingen van arbeidsverplichtingen aan bijstandsgerechtigden*. Zoetermeer: Inspectie Werk en Inkomen.
- Linthorst, J.M. (2005), Brief aan de heer De Geus. Amsterdam, 2 maart 2005.
- Plemper, E.M.T. (2005), *Studeren met een handicap in 2005. Belemmeringen van studenten met een lichamelijke beperking, psychische klachten of dyslexie in het hoger onderwijs*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Stavenuiter, M. & R. Lammerts (2005), *Jonggehandicapten aan de slag. Een onderzoek naar de stand van zaken met betrekking tot de overgang school-werk van Wajong-gerechtigden, knelpunten en good practices*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Sweegers, J. (2001), *Wordt jong Nederland nog zieker?* In: Economisch Statistische Berichten, 28 september 2001.
- UWV (2004a), *Feiten en cijfers. Statistisch zakboekje 2004*.
- UWV (2004b), *Maandoverzicht arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. (Voorlopige cijfers)*, december 2004.
- UWV (2005a), *Aantal WAO'ers daalt met 29.000* (persbericht), www.uwv.nl (persbericht), 17 augustus 2005.
- UWV (2005b), *Maandoverzicht arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. (Voorlopige cijfers)*, september 2005.
- UWV (2005c), *Kerncijfers Werknemersverzekeringen*, december 2005.
- Zouw, M. van der, *Het echte WAO-probleem: jonggehandicapten*. In: Economisch Statistische Berichten, 2 juli 1999.

BIJLAGE 1

Deelnemers brainstormbijeenkomst

1. Lise Broekaar, Beleidsmedewerker, Stichting Pandora.
2. Liesbeth Geling, Projectcoördinator, Handicap & Studie Expertisecentrum.
3. Branko Hagen, Senior, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW).
4. Neeltje Huvenaars, Beleidsadviseur, Breed Platform Verzekerden en Werk (BPV&W).
5. Jorn Jongma, Inhoudelijk medewerker Tweede-Kamerlid Marjo van Dijken (PvdA) en zelf Wajong'er.
6. Jan Kakes, Beleidsmedewerker Financiële Stabiliteit, De Nederlandsche Bank (DNB).
7. Jacqueline Kool, lid Commissie Het Werkend Perspectief (CWP), zelfstandig adviseur en zelf Wajong'er.
8. Sjaak Tijm, Arbeidsdeskundige jonggehandicapten, UWV.
9. Anneke Wilms, UWV Wajongsubsidiefonds.

Wegens afwezigheid bij de brainstorm zijn aanvullende gesprekken gevoerd met:

1. Leonard Roubos, Beleidsmedewerker Empowerment Studenten, Handicap & Studie Expertisecentrum.
2. Femmy Wolthuis, Loopbaanadviseur Universiteit van Amsterdam (UvA), en trainer 'Solliciteren met een beperking'.

