



Gemeenten hebben geen goed

## Wie zijn h

**Voor veel gemeenten zijn de aanstaande decentralisatie van AWBZ en jeugdzorg grotere hoofdpijndossiers dan de invoering van de Participatiewet. 'We helpen nu immers ook al mensen aan werk', is de redenering. Onderzoeker Selle van der Woude denkt dat gemeenten met zo'n instelling van een koude kermis thuiskomen. "Het ontbreekt gemeenten aan kennis over zowel de doelgroep als de mogelijke oplossingen."**

TEKST EN FOTO'S | Diederik Wieman

Selle van der Woude betraapt zichzelf soms ook nog wel eens op vooroordelen als het om jongeren met een beperking gaat. "Eind vorig jaar is onze zoon geboren. Omdat ons huis aan het water ligt, willen we graag een houten hek plaatsen. Nu was ik laatst op bezoek bij Stadsboom, waar jongeren met beperkingen van gerooide bomen tuinmeubilair maken. Hartstikke mooi. Ik speel nu met de gedachte hen te vragen het hek te maken. Maar heel eerlijk? Door m'n hoofd spookt ook: 'Ja, maar het moet wel een goed hek zijn.' Blijk je toch je reserves te hebben." Nog een voorbeeld. "Toen ik voor het project MMM... Mensen met mogelijkheden een aantal jongeren mocht interviewen, kreeg ik van arbeidsdeskundigen adviezen mee over de omgang met autisten. 'Niet aanraken, niet aankijken, geen metaforen gebruiken.' Maar toen ik eenmaal in gesprek was dacht ik: volgens mij kan ik hem wél gewoon aankijken. Dat is het probleem. De materie is zo divers en complex. Het is een enorme valkuil om op basis van je ervaring alles over één kam te scheren."

### **Onderzoek en interventie**

Gebrek aan kennis. De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen kwam er rond voor uit. 'Voordat we ambities of beleid gaan ontwikkelen willen we eerst eens weten wie en wat er met die Participatiewet nu eigenlijk op

## beeld van jongeren met beperkingen

# et? En wat werkt?

ons afkomt.' Van der Woude mocht het voor ze uitzoeken en besteedde aan dat onderzoek bijna een heel jaar. Samen met betrokken partijen spitte hij in die periode circa 125 binnen- en buitenlandse onderzoeken door, analyseerde data van gemeenten, UWV en SVB, en consulteerde meer dan zeventig professionals uit de domeinen wonen, zorg, onderwijs en werk & inkomen. Last but not least sprak Van der Woude met een groot aantal jongeren en werkgevers uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen.

Twee onderzoeksvragen stonden centraal: wie zijn nu die jongeren met beperkingen en hoe kunnen zij op een effectieve en efficiënte wijze ondersteund worden bij het vinden en behouden van werk? "Het ging niet alleen om het plat beantwoorden van die vragen. Het onderzoek moest ook een interventie op zich zijn. We willen mensen aan het denken zetten, in beweging krijgen, onder meer door professionals vanuit allerlei domeinen bij elkaar te brengen. Arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, jobcoaches, leraren, woonbegeleiders, psychologen, maatschappelijk werkers, jeugdreclasserders, en alle andere professies die betrokken kunnen zijn bij deze groep. Hun kennis en ervaring is straks hard nodig."

### Verkeerd beeld

Volgens Van der Woude hebben veel gemeenten geen goed beeld van de doelgroep. "Ik stuit op de nodige misverstanden. Zo wordt wel gedacht dat het met name om hoogopgeleide jongeren met autisme gaat, omdat die in de media nogal eens aandacht krijgen. Of dat het vooral mensen in een rolstoel betreft. Maar als je de cijfers van UWV erbij pakt kun je zien hoe de verdeling is en dan blijken het vooral mensen met een verstandelijke handicap te zijn. En dat is belangrijk om te weten, want dat zegt ook meteen iets over de verwachte arbeidsmogelijkheden." Naast een verkeerd beeld van de doelgroep speelt ook de omvang ervan een rol in de besluitvorming

### Selle van der Woude



Selle van der Woude is zelfstandig onderzoeker en adviseur op het terrein van werk en inkomen, onderwijs en zorg. De laatste jaren heeft hij verscheidene opdrachten uitgevoerd gericht op de arbeidsparticipatie van jongeren met beperkingen. Selle is onder meer betrokken bij het project MMM... Mensen met mogelijkheden. Opdrachtgevers waren onder meer de ministeries van SZW en OCW, UWV, diverse gemeenten, Kenniscentrum CrossOver en de NVVA. Ook heeft hij diverse publicaties op zijn naam staan. Verder ondersteunt hij als procesbegeleider partijen die hun krachten willen bundelen ter ondersteuning van deze jongeren.  
[www.sellevanderwoude.nl](http://www.sellevanderwoude.nl)

van gemeenten. "In de arbeidsregio Rijk van Nijmegen stromen nu per jaar zo'n 250 mensen met arbeidsvermogen de Wajong in. De instroom in de Wet Werk en bijstand echter, is ruim drie keer zo groot. Gemeenten zien daarom niet zoveel urgentie. Maar wat ze vergeten is dat – in tegenstelling tot de WWB – de uitstroom van de groep jongeren met een arbeidsbeperking heel laag is. De meesten zijn niet in staat om langere tijd zonder ondersteuning in hun eigen inkomen te voorzien. Gemeenten kunnen dus tegen hetzelfde probleem aanlopen als de landelijke overheid met de Wajong: het wordt een enorm bestand en dat is budgettair natuurlijk wel heel relevant voor gemeenten."

En er zit nog een addertje onder het gras, aldus Van der Woude. "Want alleen de mensen van wie zeker is dat ze nu niet en nooit zullen kunnen werken, blijven bij UWV. Dat zal ongeveer 10% zijn. Maar de jongeren die nóg niet kunnen werken, nog ergens voor in behandeling zijn of meer tijd nodig hebben om zich te ontplooien, vallen ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Pas als definitief zeker is dat ze nooit zullen werken, kunnen ze terug naar UWV."

### Kansen

Een onjuist beeld van de aard en omvang van de doelgroep voorspelt niet veel goeds over ondersteuning die gemeenten moeten geven. "Natuurlijk hebben gemeenten in meer of mindere mate wel ervaring met het bieden van ondersteuning via bijvoorbeeld het jongerenloket. Er is ook kennis aanwezig bij klantmanagers. Maar van een stevig kennisfundament, ook beleidsmatig, is nog geen sprake." Maar volgens Van der Woude biedt die magere uitgangspositie ook kansen. "Als je nieuw beleid gaat maken kun je bepalen wat je behoudt en wat je anders wilt doen. Je krijgt de kans om het beter te doen, bijvoorbeeld door een integrale aanpak. Maar alleen als je je beleid baseert op dat wat werkt."





# “ Werkgevers motiveren? Zorg vanaf het begin af aan voor passend werk ”

## **Voorspellende factoren**

Wat in ieder geval niet werkt is beleid baseren op enkele gesprekken met jongeren. “Dat maakt vaak indruk en heeft soms tot gevolg dat die ervaring tot brede waarheid wordt verheven. Praktijkverhalen zijn waar en geven je ook een bepaald gevoel, maar er is wel een verschil met evidence based kennis.” In zijn onderzoek heeft Van der Woude daarom zowel wetenschappelijke kennis als praktijkverhalen meegenomen. “Je weegt alles en kijkt welke elementen het sterkst naar voren komen. Elementen waarvan je met de meeste betrouwbaarheid kunt zeggen: die werken. Het is slim om je bij het opstellen van beleid op deze ‘voorspellende factoren’ te richten.” Er is een groot aantal voorspellende factoren, zo blijkt uit het onderzoek, maar niet allemaal zijn ze even opportuun. Leeftijd bijvoorbeeld. Jongeren met een arbeidsbeperking scoren vaak beter naarmate ze ouder zijn. Daar kun je niets aan veranderen. Een andere

voorspellende factor is arbeidsethos. Maar omdat onderzoek aantoont dat het merendeel van de jongeren graag aan de slag wil, is ook dat geen factor om tijd en energie in te steken. De belangrijkste – en helaas ook lastig te beïnvloeden – factor is dat de ouders werk hebben. Maar gelukkig zijn er ook factoren die je wel kunt beïnvloeden én ertoe doen. De ‘winstpakkers’. Geloof in eigen kunnen is er zo een. “Dat is beïnvloedbaar en het schort er vaak aan bij jongeren.” Twee factoren beïnvloeden dit geloof in eigen kunnen in het bijzonder: de inschatting van de eigen arbeids(on)mogelijkheden en de ervaren gezondheid. Wanneer jongeren een positief beeld van hun arbeidsmogelijkheden hebben, zullen ze harder willen (blijven) zoeken naar werk. Wanneer jongeren een negatief zelfbeeld hebben, zullen ze het bijltje er eerder bij neergooien. En wanneer jongeren zich gezond voelen, voelen ze zich krachtiger, functioneren ze beter, en hebben ze meer kans werk te vinden en te behouden.

De vraag is daarbij wel: wie moet je beïnvloeden? “We weten dat deze factoren in belangrijke mate door de omgeving en het verleden bepaald zijn. Ouders spelen een belangrijke rol. Zorgen van ouders kunnen maken dat ze hun kind ‘pamperen’ in plaats van ‘empoweren’. Dat beschermende heeft een negatief effect. Het is voor ouders ook geen gemakkelijke opgave om de juiste balans te vinden tussen het denken in mogelijkheden en het oog hebben voor de beperking(en); zij verdienen hierbij ondersteuning. Wanneer we daar echter pas mee beginnen op het moment dat deze jongeren de arbeidsmarkt betreden, zijn we vaak te laat. Houding en gedrag zijn dan bij de jongeren al erg ingeslepen. Nodig is dat ouders zich al vroeg bewust

De foto's op deze pagina's werden gemaakt in Droom! (Elst) In deze vergader- en flexwerklocatie werken mensen met en zonder vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. [www.vergaderenbij-droom.nl](http://www.vergaderenbij-droom.nl)



zijn van het belang van een 'empowerende' houding. Vervolgens is het zaak ouders handelingsperspectief te bieden: hoe kun je als ouders empoweren?" Competenties zijn een voor de hand liggende voorspellende factor, maar wel één die ook beïnvloedbaar is én verschil kan maken. "Jongeren met gedragsproblematiek, wat best een grote groep is, moeten sociale en werknemersvaardigheden leren. Communicatie met de leidinggevende, communicatie met collega's, op tijd komen, hoe gedraag je je op je werk? Niet je kauwgom voor de deur uitspugen als je op sollicitatiegesprek gaat. Dat kun je leren, trainen."

### Positieve ervaringen

Maar de jongere die wil en kan werken, zelfvertrouwen en competenties heeft, is nog steeds niet zeker van een baan, zo moet ook Van der Woude concluderen. "Zitten werkgevers op deze mensen te wachten? Krijg je de kans? Er worden momenteel felle discussies gevoerd over de zin en onzin van een quotum. Onderzoek in buitenland levert grosso modo geen bewijs dat het werkt. Werkgevers die niet willen kopen het af via een boete. Of kijken of ze al niet iemand in dienst hebben die onder het criterium valt. Jongeren zelf denken: 'Nee, dat is leuk. Word ik straks aangenomen omdat ze me moeten aannemen.' Wat doet dat met je vertrouwen?"

Positieve ervaringen helpen enorm mee om werkgevers zover te krijgen. Maar die zijn niet vanzelfsprekend, zo blijkt uit Van der Woudes onderzoek. "Er is te vaak sprake van niet-passend werk. De werkgever leert dan pas gaandeweg dat het anders moet. Wil je werkgevers motiveren, dan moet je ze positieve ervaringen geven en dat kan alleen als je vanaf begin

af aan zorgt voor passend werk."

### Inclusieve maatschappij

Van der Woude is idealist. Wat gaat volgens hem het verschil maken? "De inclusieve maatschappij. Een maatschappij die deze jongeren net als alle anderen de kans biedt. Niet alleen uit een vorm van sociale betrokkenheid maar ook omdat we geloven dat deze jongeren iets te brengen hebben." Van der Woude benadrukt het relatieve belang van de omgeving. "Op het moment dat iedereen het belangrijk vindt, gaat het lukken: de jongeren zelf, hun ouders, werkgevers, professionals, beleidsmakers, vanuit de verschillende domeinen. Voor gemeenten ligt hier een mooie uitdaging, allereerst in eigen huis: wat kunnen domeinen als wonen, zorg en onderwijs bijdragen aan deze ambitie? Het onderzoek biedt allerlei aangrijpingspunten."

### Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen zijn daarbij van toegevoegde waarde, vindt ook Van der Woude. "Ze brengen een bepaalde zakelijkheid in die goed is voor het systeem. Ze hebben besef van wat de markt vraagt en tegelijkertijd oog voor de impact van beperkingen en de behoefte aan ondersteuning."

Arbeidsdeskundigen hebben volgens Van der Woude veel kennis over wat werkt. Wel is het denken in voorspellende factoren geen gemeengoed. "Mijn indruk is erg wisselend. Ik hoor veel arbeidsdeskundigen praten vanuit hun persoonlijke ervaring, maar hoor ze zelden over wat de laatste onderzoeken ons leren. En dat hoort wel bij professioneel denken en handelen."

Geïnteresseerd in het onderzoek 'Het verschil maken – Arbeidsperspectief voor jongeren met beperkingen'? Mail dan naar [redactie@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:redactie@arbeidsdeskundigen.nl) of kijk op [www.sel-levanderwoude.nl](http://www.sel-levanderwoude.nl).

