

Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt

December 2019

ieder(*in*)

Samenvatting

Het doel van het VN-verdrag Handicap is het bevorderen, beschermen en waarborgen van de mensenrechten van mensen met een beperking. Dit betekent dat ook op de arbeidsmarkt de rechten van mensen met een beperking zeker moeten zijn. Maar in hoeverre is dit het geval? Dit onderzoek biedt inzicht aan Ieder(in) voor de visie op de inclusieve arbeidsmarkt.

De volgende onderzoeksvragen zijn leidend in dit rapport:

- hoe verhoudt het huidige Nederlandse beleidskader voor (arbeids-) participatie zich tot inclusie op de arbeidsmarkt?
- hoe zien mensen met een beperking met en zonder werk de inclusieve arbeidsmarkt?

Aanpak

Om meer inzicht te verkrijgen in deze vragen zijn interviews afgenomen met 29 mensen met een (arbeids)beperking met diverse achtergronden. Daarnaast is er literatuuronderzoek verricht.

Kernbevindingen

Een inclusieve arbeidsmarkt is toegankelijk, waarin iedereen kan participeren naar vermogen met gelijke behandeling en gelijke kansen op duurzaam werk dat loont.

Participatie – Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking loopt verachter ten opzichte van mensen zonder beperking. Mensen willen zich kunnen ontwikkelen en doorgroeimogelijkheden hebben. Het is niet alleen van belang *dat* mensen werken, maar ook dat zij op hun werk naar vermogen participeren en hiermee bestaanszekerheid kunnen opbouwen.

Gelijke kansen – Om tot een gelijke waardige positie op de arbeidsmarkt te komen, is het belangrijk dat beleid zich richt op *alle* mensen met een beperking. Op dit moment is er mogelijk sprake van verdringing, waarbij mensen met een beperking die buiten de banenafspraken vallen moeten concurreren met de doelgroep banenafpraak. Mensen voelen zich daardoor onvoldoende gesteund. Ook duurt het leveren van passende ondersteuning en aanpassingen op de werkplek te lang en verschilt het aanbod in ondersteuning sterk per gemeente.

Wat is er nodig?

- Werkgevers activeren om inclusief beleid te voeren.
- Een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt voor alle mensen met een beperking.
 - Ook met een medische urenbeperking moet je een volwaardig maandinkomen kunnen verwerven.
 - Ook als je buiten regels zoals de banenafpraak valt, heb je recht op passende ondersteuning.
- Goede informatievoorziening en onafhankelijke cliëntondersteuning. Zowel werkgever als werknemer en werkzoekende zijn niet goed geïnformeerd over hun rechten.
- Snelle, passend en uniform aanbod van voorzieningen en instrumenten voor gelijke kansen, ongeacht waar je woont.
- Positieve en deskundige benadering vanuit UWV en gemeenten.
- Focus op ontwikkelmogelijkheden en arbeidsaanbod op niveau.
- Meer zicht op doorstroom en aanbod van niet loonvormende arbeid.

Inhoud

Samenvatting	2
Aanpak	2
Kernbevindingen	2
1 Inleiding	5
1.1 Aanpak	5
1.2 Leeswijzer	5
2 Het VN-verdrag Handicap	6
3 Bevindingen over het beleidskader	7
3.1 Waar staan we na invoering van de decentralisatie?	7
3.2 Regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking	9
4 Opmvattingen over de inclusieve arbeidsmarkt	12
4.1 Samenspel van werkgever, onderwijs & opvoeding, systeem en individu	13
5 Bevindingen in het licht van het VN-verdrag	18
5.1 Participatie	18
5.2 Gelijke kansen & gelijke behandeling	18

1

Inleiding

Dit rapport is opgesteld naar aanleiding van het recent (14 juli 2016) door Nederland geratificeerde VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN-verdrag Handicap). Het doel van het VN-verdrag Handicap is het bevorderen, beschermen en waarborgen van de mensenrechten van mensen met een beperking. Dit betekent dat ook op de arbeidsmarkt de rechten van mensen met een beperking gewaarborgd moeten worden. Maar in hoeverre is dit het geval? Dit onderzoek biedt inzicht aan Ieder(in) voor visie omtrent de inclusieve arbeidsmarkt.

De volgende onderzoeksvragen zijn leidend in dit rapport:

- hoe verhoudt het huidige Nederlandse beleidskader voor (arbeids-) participatie zich tot inclusie op de arbeidsmarkt?
- hoe zien mensen met een beperking met en zonder werk de inclusieve arbeidsmarkt?

1.1 Aanpak

Om antwoord te geven op bovenstaande vragen zijn wij in gesprek gegaan met 29 mensen met een (arbeids)beperking. Daarbij zijn wij de literatuur ingedoken om op een rijtje te zetten welke bevindingen er zijn gedaan over het huidige beleidskader. Om een beeld te schetsen van de inclusie op de arbeidsmarkt, plaatsen wij deze opgehaalde informatie tot slot binnen de context van centrale termen in het VN-verdrag Handicap.

1.2 Leeswijzer

Op de volgende pagina's wordt opeenvolgend besproken:

- 2) het VN-verdrag Handicap over arbeid
- 3) Nederlandse beleidskader in relatie tot VN-verdrag Handicap
- 4) ervaring en mening van mensen met een (arbeids)beperking
- 5) conclusie met aanbevelingen.

2

Het VN-verdrag Handicap

Mensenrechten zijn rechten waar ieder mens recht op heeft. Het VN-verdrag Handicap is opgesteld met als doel dat ook voor mensen met een beperking de algemene mensenrechten te beschermen en bevorderen.¹ In 2016 heeft Nederland dit VN-verdrag Handicap geratificeerd. Daarmee is Nederland verplicht de positie voor mensen met een beperking te verbeteren, zodat iedereen volledig kan participeren in alle opzichten. Daarbij hoort dus óók het recht op werk. In Artikel 27 van het VN-verdrag staat daarom werk en werkgelegenheid centraal.

Het recht van personen met een handicap op werk omvat het recht om, op gelijke voet met anderen, in levensonderhoud te voorzien met in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt.

Om aan de standaard van het VN-verdrag te voldoen, is er een arbeidsmarkt nodig waar:

- een werkomgeving is die niemand uitsluit en die toegankelijk is voor personen met een handicap
- een verbod geldt op discriminatie op grond van handicap
- rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden zijn met:
 - gelijke kansen
 - gelijke beloning voor werk van gelijke waarde
- arbeids- en vakbondsrechten worden uitgevoerd
- effectieve toegang is tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding en vervolgopleiding
- kans op werk en carrièremogelijkheden worden bevorderd
- ondersteuning is bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel terugkeer naar werk
- kansen om te werken als zelfstandige en een eigen bedrijf te beginnen worden bevorderd
- toegang tot werk is in de publieke sector
- werkgelegenheid in de private sector wordt bevorderd met passend beleid:
 - voorkeursbeleid
 - aanmoedigingspremies
- aanpassingen op de werkplek mogelijk zijn
- werkervaring kan worden opgedaan op de vrije arbeidsmarkt
- beroepsmatige en professionele (re)-integratie programma's bestaan
- bescherming is tegen gedwongen arbeid.

Samenvattend gezegd:

een inclusieve arbeidsmarkt is toegankelijk, waarin iedereen kan participeren naar vermogen met gelijke behandeling en gelijke kansen op een duurzaam werk dat loont.

¹ [Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#), New York, 13-12-2006.

3

Bevindingen over het beleidskader

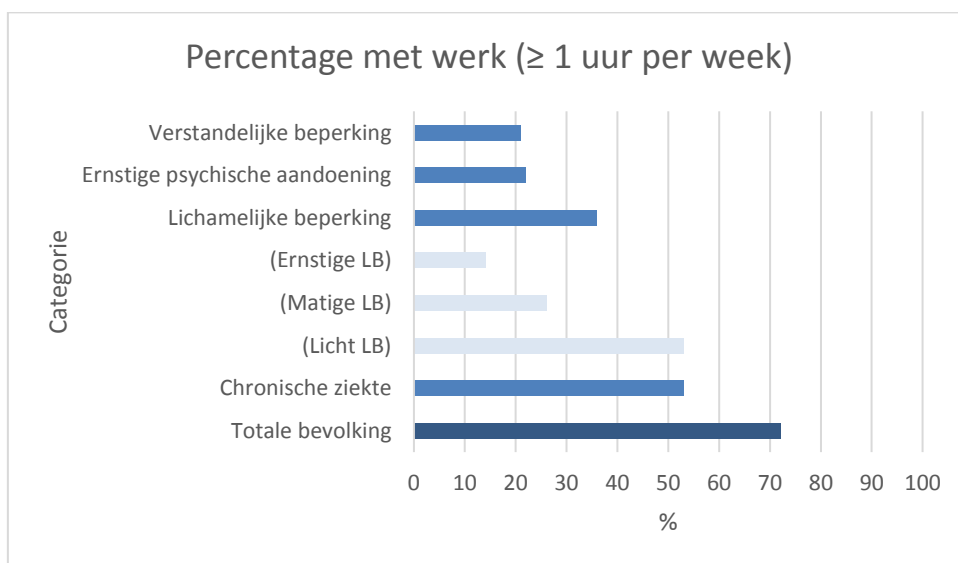
3.1 Waar staan we na invoering van de decentralisatie?

In 2015 vormt de decentralisatie de meest radicale wijziging ten opzichte van voorgaande jaren voor de samenleving.² Met de invoering van de participatiewet, Wmo en de jeugdwet is de verantwoordelijkheid omtrent werk(gelegenheid) van de landelijke overheid grotendeels verschoven naar de gemeenten.

Algehele arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking loopt ver achter op die van de gemiddelde arbeidsparticipatie in Nederland. Hierover bestaat geen twijfel.³ Hoeveel het verschil precies is, hangt af van hoe 'een beperking' wordt gedefinieerd en welke leeftijden mee worden genomen.

Figuur 1: Arbeidsparticipatie in Nederland (Nivel, 2018)



² Voor een toelichting op de decentralisatie, zie:

- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2013). [Drie decentralisaties](#). Geraadpleegd op 10 april 2019

- Kamerbrief Ronald Plasterk (19 februari 2013). [Aanpak decentralisaties op terrein van ondersteuning, participatie en jeugd](#).

³ - College van de Rechten van de Mens (2018). [Inzicht in inclusie II](#).

- Nivel (2018). [Meting indicatoren voor monitoring van het VN verdrag voor de rechten van mensen met een handicap](#): stand van zaken 2012-2016 in Nederland.

- CBS (2018). [Meting IVRPH-indicatoren](#) 2016

Wat opvalt is dat bij metingen van arbeidsparticipatie werk al vanaf 1 uur per week wordt meegeteld. Dit zegt daarmee nog niks over welk deel van de werkende mensen ook daadwerkelijk bestaanszekerheid kan opbouwen. Hiervoor is het nodig dat mensen een stabiel inkomen, op zijn minst het wettelijk minimumloon, kunnen verdienen met zekerheid voor de langere termijn.

Van de werkenden hebben mensen veelal tijdelijke en kleine contracten. Dit zijn banen die ook weer doorgaans het snelst verdwijnen wanneer het minder gaat met de economie.⁴

Verdeling arbeidsparticipatie

Naar verhouding hebben weinig werkgevers een werknemer met een beperking in dienst. Slechts ongeveer 5% van de werkgevers heeft een personen met een WGA of Wajong uitkering in dienst.⁵ 17% van de werkgevers geeft aan iemand in dienst te hebben die door een beperking meer aandacht nodig heeft om zijn/haar werk te doen. Inclusief werving- en selectiebeleid krijgt klaarlijk weinig prioriteit.⁶ De precieze verhouding werkgevers met een werknemer met arbeidsbeperking in dienst verschilt hierbij eveneens op basis van hoe een beperking is gedefinieerd, maar het deel werkgevers blijft wel de afgelopen jaren gelijk.⁷ Ook heeft 5% van de werkgevers meer dan de helft van mensen die loonkostensubsidie hebben in dienst.⁸

Ondersteuning

Instrumenten en voorzieningen zoals de no-risk polis (UWV verantwoordelijk voor ziektekosten), loonkostensubsidie, loondispensatie en de jobcoach blijken van essentieel belang voor het in dienst nemen en behouden van werknemers met een beperking. Echter kennen maar weinig werkgevers deze regelingen. Zo kent maar de helft van de werkgevers de no-riskpolis.⁹

De inzet van instrumenten verschilt sterk per gemeente. Met name bij de inzet van de jobcoach, terwijl deze erg belangrijk is. Hierbij spelen financiële overwegingen een rol. Ook monitoring vanuit het UWV of gemeente is vaak onvoldoende wanneer een jongere eenmaal een lopend contract heeft. Gebrek aan nazorg vergroot de kans op uitval en verkleint de kans op duurzame arbeidsrelaties.¹⁰

Matching

Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden. Dit is nu onvoldoende het geval. Werkzoekenden kunnen niet gericht zoeken naar inclusieve werkgevers die in staat zijn aanpassingen te doen op de werkplek. Daarbij is specifieke

⁴ SCP (2019). [Eindevaluatie van de Participatiewet](#).

⁵ UWV (2019). [Monitor Arbeidsparticipatie 2018](#).

⁶ SCP (2019). [Samenvatting: inclusieve arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid](#). In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*.

⁷ SCP (2019). [Eindevaluatie van de Participatiewet](#)

⁸ Cedris (2018). [Loonkostensubsidie: wie is de werkgever?](#)

⁹ [De Beleidsonderzoekers \(2018\). Werking en effectiviteit no-riskpolis](#)

¹⁰ [Inspectie SZW \(2018\). Aan het werk, voor hoelang?](#)

deskundigheid een vereiste voor de arbeidstoeleiding van mensen met een arbeidsbeperking.¹¹ Het ontbreken van passend werk wordt het vaakst genoemd als knelpunt bij het vinden van werk.¹² Doordat werkgevers en werkzoekenden elkaar niet kunnen vinden, wordt negatieve beeldvorming in stand gehouden.¹³

3.2 Regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

Participatiewet ten opzichte van Wajong & sociale werkvoorziening

Het doel van de participatiewet is om mensen met een arbeidsbeperking naar werk te leiden. De wet vervangt de Wajong en de Wsw (mensen die voorheen konden instromen naar de sociale werkvoorziening). Van mensen met een Wajong uitkering en arbeidsvermogen is ook nog altijd minder dan de helft werkzaam.¹⁴ Van mensen met een Wsw-indicatie is de baankans met 30% gedaald. Jongeren met een arbeidsbeperking die voorheen onder de Wajong zouden vallen, vinden iets vaker werk (9%). Daartegenover staat echter dat voor deze doelgroep de inkomenspositie en duurzaamheid van de arbeidsrelatie is verslechterd.¹⁵

Banenafpraak

De Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperking, de banenafpraak, heeft tot doel om in 2026 125.000 mensen met een arbeidsbeperking naar werk te leiden. De tussentijdse doelstelling worden gehaald. Zo zijn er inmiddels meer dan 50.000 banen gecreëerd.¹⁶ Hier zijn echter wat kritische kanttekeningen bij te plaatsen:

- In eerste instantie zou de overheid verantwoordelijk zijn voor 25.000 banen en de markt voor 100.000 banen. De overheid loopt echter ver achter op schema en slaagt er daarmee niet in haar voorbeeldrol te vervullen.
- Ook banen van mensen die worden gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening worden meegeteld.
- Mensen die niet langer aan de kenmerken van de doelgroep banenafpraak voldoen, blijven meetellen in de cijfers.
- Alhoewel de banenafpraak doelstellingen worden gehaald, neemt de algehele arbeidsparticipatie van mensen met een beperking nauwelijks toe. Mogelijk is er sprake van verdringing. Waarbij mensen met een beperking die buiten de banenafpraak vallen, moeten concurreren met mensen die binnen de doelgroep vallen.¹⁷

¹¹ Regioplan (2014). [Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten](#)

¹² Ieder(in), MIND, Patiëntenfederatie Nederland (2018). [Zo werkt het.](#)

¹³ Divosa (2018). [Onderzoekscahier arbeidsparticipatie jongeren met een beperking](#)

¹⁴ SZW (2019). [Arbeidsparticipatie monitor 2018](#)

¹⁵ SCP (2019). [Eindevaluatie van de Participatiewet](#)

¹⁶ UWV (2019). [Regionale trendrapportage banenafpraak tweede kwartaal 2019](#)

¹⁷ Zie: - SEO (2019). [Verschuivingen, concurrentie en verdringing.](#)

- ['Enquete: participatiewet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt tussen mensen met een handicap'](#),

Beschut werk

De beschut werk regeling is er voor mensen die zonder intensieve ondersteuning geen reguliere baan kunnen hebben. De gemeenten in Nederland dragen verantwoordelijkheid om gezamenlijk structureel 30.000 beschut werkplekken te realiseren in 2050. Hoewel het aantal beschut werkplekken geleidelijk toeneemt, ligt het nog niet op schema. Daarbij duurt het in gemeenten, na positief advies van het UWV, gemiddeld drie maanden voordat een werkplek is gerealiseerd. Gemeenten zijn terughoudend met het inzetten van beschut werk omdat het een duur instrument is in vergelijking met arbeidsmatige dagbesteding. Tegelijkertijd blijkt uit andere analyses dat beschut werk mogelijk goedkoper is.¹⁸ Daarbij is een belangrijk onderscheid met dagbesteding dat bij beschut werk iemand in staat is zijn eigen loon te verdienen.

WIA

Voor mensen die tijdens hun werk (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken is er de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Daarbij is onderscheid tussen de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) regeling. Daarnaast is er nog de groep 'WIA 35-minners' die 65% of meer arbeidsgeschikt zijn en buiten de regeling vallen. Van de groep WGA'ers en 35-minners werkt zo'n 45%.¹⁹ Deze groep loopt tegen verschillende problemen aan. De kans op een herkeuring zorgt voor een drempel om te werken, want veel beperkingen kennen een wisselvallig patroon. Daarnaast is er mogelijk sprake van concurrentie met de doelgroep banenafpraak. De WIA doelgroep valt namelijk niet binnen de banenafpraak en maakt ook geen aanspraak op loonkostensubsidie. Dit maakt het voor werkgevers onaantrekkelijk om iemand uit de WIA aan te nemen.

Arbeidsmatige dagbesteding

Cijfers over arbeidsparticipatie richten zich uitsluitend op betaalde arbeid. Over arbeidsmatige dagbesteding zijn cijfers ontoereikend om een goed beeld te schetsen voor doorstroom en invulling.²⁰ Arbeidsmatige dagbesteding kan echter eveneens als werk worden ervaren en inhoudelijk overlap kan vertonen met beschut werk (dat wel meetelt bij arbeidsparticipatiecijfers). Dit roept vragen op over wat de grenzen zijn van de inclusieve arbeidsmarkt. Ook blijkt dat sommige gemeenten geen onderscheid maken tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk.²¹

Discriminatiebeleid

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (WGBH/CZ) is in 2003 in werking getreden. Volgens deze wet is het verboden mensen met een handicap of chronische

¹⁸ Cedris & SBCM (2017). [Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk](#).

¹⁹ SZW (2019). Arbeidsparticipatie monitor 2018.

²⁰ Movisie schat het aantal mensen in de [arbeidsmatige dagbesteding](#) op 40.000 tot 50.000

²¹ Berenschot (2014). [Het schaakbord van de participatiewet: de gemeente aan zet](#).

ziekte te discrimineren bij onder meer het aanbieden van werk. Mochten iemand zich gediscrimineerd voelen, dan kan diegene de casus voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College kan onderzoeken of er sprake is van de schending van de WGBH/CZ.²²

Het College van de Rechten van de Mens geeft aan dat er te weinig informatie beschikbaar is om gegronde uitspraken te doen over de mate van discriminatie bij personen met een arbeidsbeperking in relatie tot indiensttreding, voortzetting van dienstverbanden en carrière mogelijkheden. Tegelijkertijd blijkt dat het aantal afgehandelde verzoeken om een oordeel op grond van handicap of chronische ziekte toeneemt sinds 2014.²³ Ook blijkt uit belevingsonderzoek dat dat mensen met beperking vaak discriminatie ervaren bij het zoeken naar een baan.²⁴

²² [Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.](#)

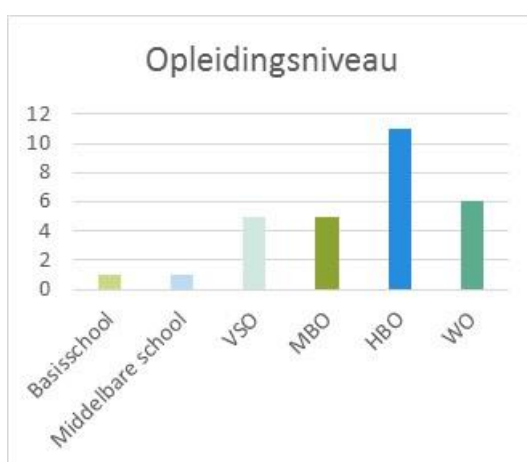
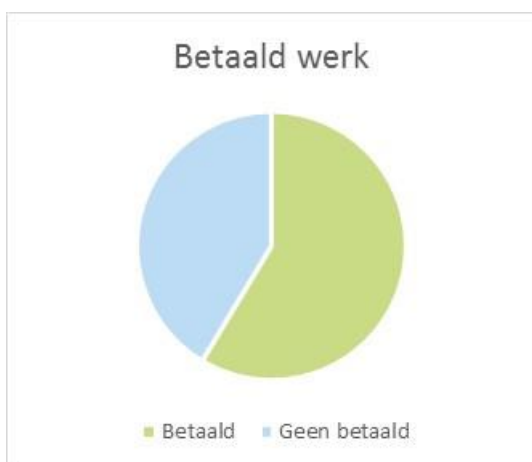
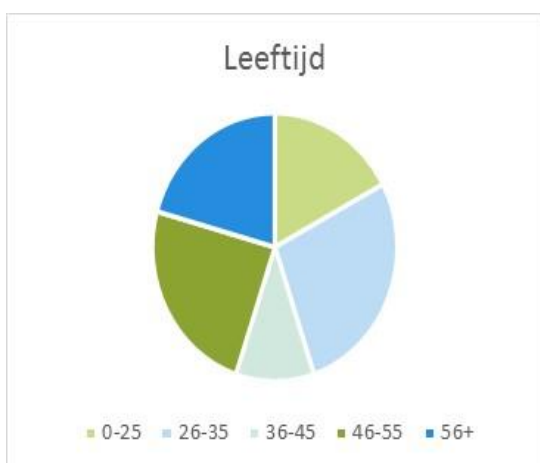
²³ College voor de Rechten van de Mens, (2017). [Discriminatiemonitor 2017.](#)

²⁴ Ieder(in), MIND, Patiëntenfederatie Nederland (2017). [Zo werkt het](#)

4

Opvattingen over de inclusieve arbeidsmarkt

Wij zijn in gesprek gegaan met 29 mensen met een (arbeids)beperking over wat volgens hen belangrijk is voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Welke ervaringen heeft men op arbeidsmarkt? Waar loopt men tegen aan? Wat gaat er goed? Omwille van het ophalen van een zo uitputtende en divers mogelijke inbreng is daarom gestreefd naar een diverse groep mensen. Onderstaande figuren geven een beeld van de kenmerken van de deelnemers.





4.1 Samenspel van werkgever, onderwijs & opvoeding, systeem en individu

Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, worden *werkgever, systeem, onderwijs & opvoeding, en individu* door respondenten aangewezen als belangrijke factoren.

Werkgever in cruciale positie

De werkgever speelt een cruciale rol bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. Veel mensen die wij hebben gesproken geven er blijk van dat de leidinggevende een belangrijke rol heeft gespeeld bij hun toetreding tot de (loonvormende) arbeidsmarkt. Inclusief werkgeverschap stopt niet bij het aannemen van mensen. Er is ook een inclusieve werkvloer nodig. Dit geldt met name bij wissel van leidinggevende of reorganisaties. Voor werknemers is het belangrijk dat zij zich kunnen ontwikkelen door meer verantwoordelijkheden te krijgen, meer inkomen te krijgen of werk te vinden dat men echt leuk vindt.

Werknemers willen aangenomen en beoordeeld worden op basis van hun kwaliteiten en niet worden betutteld. Maar ook is er vaak geduld nodig wanneer iemand in dienst treedt. Het vinden van een passende werkvorm en het verkrijgen van de juiste voorzieningen kosten tijd. Daarvoor moeten soms vaste functieprofielen worden losgelaten, bijvoorbeeld door flexibele werktijden te hantieren. De werkgever rust een lastige taak omdat de benodigheden voor inclusie op dit moment nog niet eenvoudig verenigbaar zijn met het winst-gedreven marktideaal.

"Mensen zien je niet voor vol aan (...) Je moet telkens weer knokken tegen het vooroordeel. Als mensen zeggen 'je bent ziek, dus minder betrouwbaar' dan zeg ik: jij kunt ook elk moment ziek worden, overspannen raken, noem het op!"

Als werkgever is het belangrijk om een werknemer met een beperking aan te nemen vanuit de gedachte dat iedereen kwaliteiten heeft die van waarde kunnen zijn voor het bedrijf: 'een werknemer zien als werknemer' draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

"De mentaliteit 'iemand-heeft-wat-dus-iemand-zal-wel-niet-geschikt-zijn', dat moet doorbroken worden [...] Op sommige gebieden functioneert iemand [met beperking] misschien wel beter dan een gezond persoon."

Daarvoor is soms geduld nodig. Niet alles werkt in één keer en er moet een goede werkvorm worden gevonden. Dit komt terug over het hele spectrum aan mensen waarmee wij hebben gesproken. Het regelen van voorzieningen voor mensen met een zintuigelijke beperking vergt op dit moment nog veel tijd, met name ICT-aanpassingen zijn vaak tijdrovend. Voor mensen met een verstandelijke beperking zijn er weer andere hobbels, het kost bijvoorbeeld meer tijd om te wennen aan een nieuwe omgeving en nieuwe taken te verrichten.

Systeem: beleid inzichtelijk, uniform én voor iedereen

Het beleidskader dient de inclusieve arbeidsmarkt mogelijk te maken door gelijke kansen te scheppen voor mensen met een beperking. Op verschillende gebieden signaleren mensen verbeterpunten ten aanzien van het huidige beleid.

Positieve benadering - Het huidige beleid gaat uit van een erg negatief beeld van de mens. Dit werkt door op de beeldvorming van mensen met een beperking, zelfbeeld en ervaring van inclusie. Dit komt door de terminologie waardoor men van jongs af aan horen krijgt 'arbeidsongeschikt' te zijn en de wijze waarop de overheid op verschillende respondenten overkomt als controleurs op fraude.

"Mensen durven ook geen hulpmiddelen meer te vragen. Je zit voor een hele norske man. Die gaat ervan uit dat jij een fraudeur bent. En jij moet hem overtuigen dat het niet zo is. [...] Er zit dus een ambtenaar tegenover je die jou gaat vertellen of jij ziek bent of niet."

"De term 'arbeidsongeschikte' is killing voor de beeldvorming."

Beleid voor iedereen - Het huidige beleid is met name gericht op mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Mensen met een beperking die wel boven het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, hebben eveneens een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep voelt zich onvoldoende gesteund door de huidige wet- en regelgeving.

Inzichtelijk beleid - De overheid heeft de taak burgers (in staat te stellen zich) te informeren, maar veel mensen weten niet waar zij aan toe zijn. Verschillende respondenten geven aan geen zicht te hebben op welke gevolgen het verrichten van loonvormende arbeid voor hun uitkering heeft en hun eigen bijdrage. Andere respondenten met een Wajong uitkering geven aan niet te overzien welke keuze het beste is; moeten zij overstappen naar een nieuwe Wajong regeling? Niet voor iedereen is duidelijk op welke voorzieningen en instrumenten zij recht hebben. Onverwachte verrekningen zorgen voor financiële problemen. De complexiteit en de daarmee gepaarde onzekerheid vormt een belemmering voor veel deelnemers om zich te bewegen op de arbeidsmarkt. Overzicht verkrijgen is 'een dagtaak op zichzelf'.

Samen werken naar vermogen - Samen werken met mensen zonder een beperking wordt om uiteenlopende redenen als belangrijk ervaren. Als persoon leer je dat je meer bent dan een beperking en je kunt van elkaar leren.

"Je krijgt nieuwe inzichten. Je steekt nieuwe dingen op. Maar je kunt ook van elkaar leren. Klein voorbeeld: Mijn coach is chaotisch. Ik ben gestructureerd. Dan help ik haar met haar agenda. Dat is leuk samenwerken. Vanuit je eigen kracht is het belangrijkste punt. Nederland moet een omschakeling gaan vinden richting het denken vanuit talent. Met daarbij de juiste begeleiding."

Ook is het belangrijk dat mensen naar vermogen kunnen meedoen op een niveau dat bij hun past. Respondenten vinden het belangrijk zich te kunnen ontwikkelen, promotie maken en/of de stap te kunnen zetten naar betaalde arbeid.

"Verplicht vrijwilligerswerk moeten doen in de bijstand werkt niet. Mensen moeten dingen doen waar zij energie van krijgen of waarmee zij kunnen ontdekken waar zij energie van krijgen. Als je niet kijkt naar iemands intrinsieke motivatie, krijg je mensen nooit op de arbeidsmarkt. Kijk dus in eerste instantie breder dan alleen naar werk."

"Voor mij is het belangrijk dat ik op mijn niveau kan werken. Van onder mijn niveau werken, daar word ik ongelukkig van. Dat werkt door in andere facetten van mijn leven: mijn energie, psychisch welbevinden, zelfvertrouwen en eigenwaarde."

Voorzieningen snel en passend – Vrijwel alle respondenten benadrukken dat het aanvragen van voorzieningen te lang duurt. Dit maakt het niet alleen voor werkzoekenden moeilijker om toe te treden tot de arbeidsmarkt, ook zorgt het ervoor dat het voor werkgevers minder aantrekkelijk wordt (het kost meer tijd) om iemand met een ondersteuningsbehoefte aan te nemen.

Onderwijs & opvoeding: 'de arbeidsmarkt begint op dag één'

Thuisituatie – Ouders spelen een grote rol in de keuze voor naar welk type school hun kind gaat en in de ontwikkeling van een positief zelfbeeld. Dit heeft invloed op de uiteindelijke kansen om de arbeidsmarkt te betreden. Ouders bieden ook ondersteuning: een respondent met een verstandelijke beperking krijgt hulp van haar ouders doordat zij de financiële verantwoordelijkheid nemen en helpen bij het werven van klanten voor haar eigen strijkonderneming.

"Mijn ouders hebben altijd benadrukt dat ik wel dingen kan, en dat het daarom gaat. Er gaat 18 jaar vooraf aan het moment dat je een stempel krijgt van arbeidsongeschikt."

Onderwijs – Een inclusief onderwijssysteem is een absolute voorwaarde voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het huidige onderwijssysteem vormt een drempel voor de inclusiegraad op de arbeidsmarkt. Onderstaande casus van een respondent illustreert de knelpunten in het huidige onderwijssysteem: gebrek aan flexibiliteit, fysieke ontoegankelijkheid, onvoldoende stage mogelijkheden en onbegrip zorgen voor een achterstand ten opzichte van studenten zonder beperking.

Een respondent met een ernstige lichamelijke beperking en een daarmee gepaarde energiebeperking ondervond tijdens haar eerste weken dat het gebouw van haar hbo-opleiding niet fysiek toegankelijk was, waardoor zij aan een andere opleiding is begonnen. Hier kwam zij opnieuw in de knel omdat zij niet aan een cursus met verplichte uren van 9 tot 5 kon deelnemen. Als ge-

volg daarvan heeft zij, na het behalen van haar propedeuse, de overstap gemaakt naar een universitaire opleiding. Stages vinden is lastig, omdat aanpassingen moeilijk te realiseren zijn (aanpassingen voor stages worden niet gefinancierd). Tijdens haar universitaire studie was het lastig dat colleges 9 uur 's ochtends starten, terwijl zij tot 11 uur verzorging nodig heeft. Uiteindelijk heeft zij door verergerde medische klachten haar studie moeten staken. Mede omdat het te veel geld zou kosten haar studie af te maken, doordat zij niet in staat is in nominale tijd de studie te doorlopen.

Balans mogelijkheden en dromen – Door de interviews heen worden verschillende opvattingen zichtbaar in relatie tot hoe arbeidstoeleiding (de weg naar de arbeidsmarkt) er idealiter uitziet. Waar de ene deelnemer pleit om juist de grenzen op te zoeken van wat mogelijk is om te doen of te bereiken, pleit de ander juist voor een afweging waarbij ook de baankansen worden meegenomen.

"Jongeren wordt afgeleerd om te dromen. Er moet bewustwording komen waarbij het juist erom gaat dat jongeren mogen falen. Zo kom je erachter wat wel in je mogelijkheden ligt en wat buiten jouw mogelijkheden ligt."

"In elke vakgebied zijn er dingen die je aanspreken en dingen die je niet aanspreken. Het is niet zo dat er puur een focus moet komen te liggen op baanaanbod, maar er moet een balans worden gezocht tussen het rekening houden met iemands interesses/ambities, een beperking en het baanaanbod."

Individu

Waarde van werk – Om verschillende redenen hechten mensen veel waarde aan werk: loon, een bijdrage leveren aan de samenleving, energie krijgen, samen werken met anderen, sociale contacten op doen, eigen waarde, zingeving en persoonlijke of professionele ontwikkeling.

De context waarin iemand werkt (of juist werkzoekend is) bepaalt of diegene een arbeidsbeperking ervaart.

"Als werkgevers het beeld aanhouden dat iemand persé 40 uur in de week moet werken, ja, dan heb ik een arbeidsbeperking. Maar op dit moment kan ik werken naar mijn eigen mogelijkheden. Daarom zie ik mijzelf niet als arbeidsbeperkt."

Datzelfde geldt voor hoe men aankijkt tegen niet betaalde arbeid, zoals vrijwilligerswerk en (arbeidsmatige) dagbesteding. Een respondent met een verstandelijke beperking geeft aan arbeidsmatige dagbesteding niet leuk te vinden, omdat er enkel mensen met een beperking werken. Daartegenover staat een respondent die juist 'van haar hobby haar baan heeft gemaakt' door over te stappen van regulier werk naar dagbesteding. Twee respondenten uit de WIA geven aan weliswaar waarde te hechten aan loon, maar werk ook vanwege diverse andere redenen belangrijk en waardevol te vinden en daarom ook graag vrijwilligerswerk te verrichten.

Kritische houding – De instelling van een persoon zelf draagt ook bij aan inclusie op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk voor jezelf op te komen. De presentatie richting werkgever wordt eveneens genoemd als belangrijke factor. Een werkgever zoekt bepaalde kwaliteiten en is geïnteresseerd in

wat iemand wél kan. Het is daarbij van belang om goed geïnformeerd over rechten en mogelijkheden binnen het huidige beleidskader. Aanpassingen op de werkplek creëren een gelijkwaardige positie voor werknemers met een beperking. Daarom hoeft iemand ook geen genoegen te nemen met minder.

"Mensen moeten veel meer op hun strepen staan. Ontevredenheid ook uitdragen. Laatst was ik bij iemand met een visuele beperking en een toets op zijn toetsenbord werkte niet helemaal. Hier liep diegene al weken tegenaan, maar er was geen geld voor een nieuw toetsenbord. Bij een collega deed het beeldscherm het niet helemaal, en de volgende dag stond er een nieuwe. Dan denk ik: waar is de gelijkwaardigheid."

5

Bevindingen in het licht van het VN-verdrag

Op basis van bestaande rapporten en de interviews ontstaat er een beeld van wat er nodig is om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen. Hieronder volgt een uiteenzetting per centraal begrip uit het VN-verdrag.

5.1 Participatie

Cijfers laten zien dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking ver achterloopt. Maar weinig werkgevers hebben iemand met een beperking dienst.

Uit de interviews blijkt dat inclusieve werkgevers juist een cruciale rol spelen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. Inclusief werkgeverschap stopt niet bij het aannemen van mensen. Ook is er een inclusieve werkvloer nodig. Iemand aannemen vanuit zijn toegevoegde waarde en aandacht hebben voor een passende werkvorm leidt tot een duurzame arbeidsrelatie. Alhoewel de cijfers zich uitsluitend richten op betaalde arbeid, speelt ook niet betaalde arbeid, zoals vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding, een belangrijke rol in deelnemen aan de samenleving én het vormt een belangrijke stap naar betaalde arbeid. Daarbij is een positieve benadering nodig vanuit instanties als gemeenten en UWV om inclusieve cultuur te realiseren.

5.2 Gelijke kansen & gelijke behandeling

Het VN-verdrag stelt dat de overheid een gelijkwaardige positie moet creëren voor *alle* mensen met een beperking. Op dit moment is het beleid met name gericht op de ondersteuning van mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Hierdoor voelt een grote groep mensen met een beperking zich niet gehoord. Daarbij zijn er grote verschillen tussen gemeenten in aanbod van ondersteuning, kijkende naar beschut werk plekken en voorzieningen als de jobcoach. Dit staat haaks op het VN-verdrag.

Duurzaamheid

Uit de cijfers blijkt dat mensen met een beperking veelal werken met tijdelijke contracten. Dit geeft onzekerheid. Uit de interviews komt naar voren dat mensen met een beperking ook vaak bij een wissel van leidinggevende en bij reorganisaties hun baan verliezen.

Toegankelijkheid

Beperkte toegankelijkheid binnen het onderwijs komt uit de gesprekken naar voren als een grote drempel voor de inclusieve arbeidsmarkt.

Benutten capaciteiten

Mensen moeten naar vermogen kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Bestaande rapporten focussen zich enkel op de arbeidsparticipatie, maar gaan voorbij aan of mensen ook daadwerkelijk tot hun recht komen op de werkplek. Uit de interviews blijkt dat mensen vaak onder hun niveau werken of minder promotiemogelijkheden krijgen door hun beperking.

Levensonderhoud

Wanneer enkel wordt gekeken naar arbeidsparticipatie vanaf 1 uur werk per week, kunnen geen uitspraken worden gedaan over in hoeverre mensen ook in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Hoge medische kosten zorgen voor een lager besteedbaar inkomen en onverwachte verrekeningen leiden tot financiële problemen.

Wat is er nodig?

- Werkgevers activeren om inclusief beleid te voeren.
- Een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt voor alle mensen met een beperking.
 - Ook met een medische urenbeperking moet je een volwaardig maandinkomen kunnen verwerven
 - Ook als je buiten regels zoals de banenafpraak valt, heb je recht op passende ondersteuning
- Goede informatievoorziening en onafhankelijke cliëntondersteuning. Zowel werkgever als werknemer en werkzoekende zijn niet goed geïnformeerd over hun rechten.
- Snelle, passend en uniform aanbod van voorzieningen en instrumenten voor gelijke kansen, ongeacht waar je woont.
- Positieve en deskundige benadering vanuit UWV en gemeenten.
- Focus op ontwikkelmogelijkheden en arbeidsaanbod op niveau.
- Meer zicht op doorstroom en aanbod van niet loonvormende arbeid.

Ieder(in)

Bezoekadres
Churchillaan 11
3500 AD Utrecht

Postadres
Postbus 169
3500 AD Utrecht

T 030-720 00 00
E post@iederin.nl
I www.iederin.nl

Social media: [Twitter](#) [Facebook](#)