



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

Kenniscentrum UWV / Liesbeth Vis, Ed
Berendsen

Onderzoek

Een onderzoek in het kader van het
subsidiethema Wajong
Einddatum – 1 oktober 2008

Categorie

Werkgevers

KM 08-16 Arbeidsparticipatie, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken

Conclusie

Denemarken, het land waar het “Corporate Social Responsibility” beleid het meest ver is doorgevoerd, kent een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening voor jongeren met een beperking, vanuit het idee om de hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. In de praktijk blijkt het niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben en blijken sommige groepen van personen met een bepaalde beperking zo klein in omvang zijn, dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd.

In alle zes onderzochte landen blijkt het moeilijk voor jonggehandicapten om aan het werk te komen, en diverse praktijkvoorbeelden wijzen uit dat er meer mogelijkheden zijn voor werk voor deze doelgroep, dan feitelijk worden gerealiseerd. Een knelpunt is, dat werkgevers in Europa net als in Nederland huiverig lijken om jonggehandicapten een baan aan te bieden. Daarbij lijkt vooral het principe onbekend maakt onbemind te gelden. Uit het rapport komt naar voren, dat werkgevers die vertrouwd zijn met jongeren met een handicap via het werk of via de persoonlijke omgeving, eerder geneigd zijn een jonggehandicapte aan te nemen. Dit pleit ervoor om meer werk te maken van het proactief laten kennismaken van jongeren uit de doelgroep met potentiële werkgevers, bijvoorbeeld door het werven van geschikte banen of leerwerkplekken, eventueel met behulp van een wenperiode. Een leerpunt uit de praktijkvoorbeelden is dat er naast financiële ondersteuning ook praktische ondersteuning nodig is, niet alleen voor de jongere zelf maar ook voor de collega's en werkgever.

Uit de praktijkvoorbeelden uit de diverse landen zijn diverse succesfactoren afgeleid. De meeste zijn ook in Nederland bekend als succesfactoren. Dit geldt in veel mindere mate met betrekking tot de invloed van de naaste sociale omgeving. Uit de praktijkvoorbeelden komt het betrekken van de naaste sociale omgeving bij het maken van participatieplannen voor jonggehandicapten, naar voren als een van de succesfactoren. Daarbij kan gedacht worden aan het betrekken van ouders, vrienden, organisaties waar jongere contact mee heeft (zorg), etc. Een voorbeeld hiervan vinden we in Groot-Brittannië in de zogenaamde ‘Transitions Plans’. Ieder kind in Groot-Brittannië met beperkingen, heeft rond 13-jarige leeftijd recht op een

transition plan, waarbij men ten aanzien van verschillende aspecten de verdere levensloop in kaart probeert te brengen, zoals werk, onderwijs, gezondheid, wonen, transport en vrije tijd. Bij het opstellen van het plan wordt de sociale omgeving van het kind, ouders, leerkrachten, zorgverleners, etc. betrokken.

In het buitenland staat het integratiebeleid (ook) nog in de kinderschoenen. Een succesvol Nederlands integratiebeleid van jongeren met beperkingen kan leiden tot een 'exportproduct'. Met het oog op dit exportproduct zijn experimenten met integratieproducten en goede evaluaties noodzakelijk.

Bron: Kennismemo

[Link naar bestand](#)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/goyc5kha>



Aan
Raad van Bestuur, Fred Paling, Andre van Amsterdam, Geert Tillemans,
Titus Livius, Nol Kliffen.

CC
Jan Stalman

Datum
16 oktober 2008
Van
KENNISCENTRUM,

Liesbeth Vis
T (020) 687 5233
Liesbeth.vis@UWV.nl

Ed Berendsen
T (020) 6871625
Ed.berendsen@uwv.nl

Onderwerp

KM 08/16 Arbeidsparticipatie, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken

Een onderzoek in het kader van het subsidiethema Wajong

Wat en waarom

Op 23 oktober verschijnt het rapport 'arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken'. Het rapport is gebaseerd op een onderzoek van OSA, Tilburg, op basis van UWV-subsidie. Onderzocht zijn de ervaringen in 6 Europese landen met betrekking tot arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van jonggehandicapten. Nagegaan is wat we hiervan voor de Nederlandse situatie kunnen leren. De resultaten zijn interessant voor degenen die bestuurlijk, beleidsmatig en onderzoeksmatig zijn betrokken bij de Wajong. De onderzochte landen betreffen: Groot-Brittannië, Denemarken, Ierland, Tsjechië, Duitsland en België.

Samenvatting van de belangrijkste signalen:

Denemarken, het land waar het 'Corporate Social Responsibility' beleid het meest ver is doorgevoerd, kent een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening voor jongeren met een beperking, vanuit het idee om de hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. In de praktijk blijkt het niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben en blijken sommige groepen van personen met een bepaalde beperking zo klein in omvang zijn, dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd.

In alle zes onderzochte landen blijkt het moeilijk voor jonggehandicapten om aan het werk te komen, en diverse praktijkvoorbeelden wijzen uit dat er meer mogelijkheden zijn voor werk voor deze doelgroep, dan feitelijk worden gerealiseerd. Een knelpunt is, dat werkgevers in Europa net als in Nederland huiverig lijken om jonggehandicapten een baan aan te bieden. Daarbij lijkt vooral het principe onbekend maakt onbemand te gelden. Uit het rapport komt naar voren, dat werkgevers die vertrouwd zijn met jongeren met een handicap via het werk of via de persoonlijke omgeving, eerder geneigd zijn een jonggehandicapte aan te nemen. Dit pleit ervoor om meer werk te maken van het proactief laten kennismaken van jongeren uit de doelgroep met potentiële werkgevers, bijvoorbeeld door het werven van geschikte banen of leerwerkplekken, eventueel met behulp van een wenperiode. Een leerpunt uit de praktijkvoorbeelden is dat er naast financiële ondersteuning ook praktische ondersteuning nodig is, niet alleen voor de jongere zelf maar ook voor de collega's en werkgever.

Uit de praktijkvoorbeelden uit de diverse landen zijn diverse succesfactoren afgeleid. De meeste zijn ook in Nederland bekend als succesfactoren. Dit geldt in veel mindere mate met betrekking tot de invloed van de naaste sociale omgeving. Uit de praktijkvoorbeelden komt het betrekken van de naaste sociale omgeving bij het maken van participatieplannen voor jonggehandicapten, naar voren als een van de succesfactoren. Daarbij kan gedacht worden aan het betrekken van ouders, vrienden, organisaties waar jongere contact mee heeft (zorg), etc. Een voorbeeld hiervan vinden we in Groot-Brittannië in de zogenaamde 'Transitions Plans'. Ieder kind in Groot-Brittannië met beperkingen, heeft rond 13-jarige leeftijd recht op een transition plan, waarbij men ten aanzien van verschillende aspecten de verdere levensloop in kaart probeert te brengen, zoals werk, onderwijs, gezondheid, wonen, transport en vrije tijd. Bij het opstellen van het plan wordt de sociale omgeving van het kind, ouders, leerkrachten, zorgverleners, etc. betrokken.

In het buitenland staat het integratiebeleid (ook) nog in de kinderschoenen. Een succesvol Nederlands integratiebeleid van jongeren met beperkingen kan leiden tot een 'exportproduct'. Met het oog op dit exportproduct zijn experimenten met integratieproducten en goede evaluaties noodzakelijk.



Inleiding

Op 23 oktober verschijnt het rapport 'Arbeidsparticipatie, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken'. Het rapport is gebaseerd op een onderzoek van OSA, Tilburg, drs. I.W. C. M. Borghouts-van de Pas, Prof. Mr. F. J. L. Pennings. Het onderzoek is op basis van UWV-subsidie uitgevoerd en is één van de negen onderzoeken waarvoor in het kader van het UWV-subsidiethema Wajong uit de subsidieronde december 2006 subsidie is verleend.

Onderzocht zijn de verschillende systemen (instituties en wet en regelgeving) en ervaringen ten aanzien van arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk. Ook zijn per land enkele best practices geïnventariseerd. Het doel was om na te gaan in hoeverre maatregelen, die in deze landen voor jongeren met een beperking zijn getroffen, ook van nut kunnen zijn voor de Nederlandse doelgroep. De volgende zes landen zijn in het onderzoek betrokken: Duitsland, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Ierland en Tsjechië.

OSA heeft bij dit onderzoek deskundigen uit het onderzochte land zelf betrokken die aan de hand van vooraf door OSA gestelde vragen een landenrapport hebben opgesteld volgens een omschreven design.

Status:

Het onderzoeksrapport wordt 23 oktober openbaar gemaakt via een persbericht van OSA. In bijlage 1 is het persbericht opgenomen

Probleemstelling

De probleemstelling van het onderzoek luidde: Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in de systemen (instituties en wetgeving) ten aanzien van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten in Europa en welke lessen kunnen uit nationale goede praktijkvoorbeelden worden geleerd?

Uitkomsten

De resultaten van het onderzoek zijn weergegeven in bijlage 2 waarin de samenvatting uit het OSA-rapport integraal is opgenomen.

Betrouwbaarheid/ methodologie

De onderzoeksmethode is kwalitatief van aard: deskresearch, literatuuronderzoek en interviews. Hiermee kan de aard van verschijnselen worden onderzocht, maar wordt geen representatief beeld gegeven hoe vaak bepaalde praktijken voorkomen. Het onderzoek is bedoeld om weer te geven hoe in het buitenland wordt gekeken naar de mogelijkheden van jonggehandicapten. Gebleken is uit het onderzoek dat er in de onderzochte landen nauwelijks cijfers ter beschikking zijn ten aanzien van de arbeidstoeleiding van met de wajong vergelijkbare groepen. Een vergelijking van de effectiviteit van de verschillende landen is nauwelijks mogelijk.



Belang van het rapport

De uitkomsten van het rapport zijn vooral van belang in verband met de maatschappelijke discussie in het kader van de nieuwe Wajongregeling. De ervaringen met de bestaande regelingen m.b.t. arbeidstoeleiding van de doelgroep in de verschillende landen, met name die in Denemarken, zijn leerzaam. Van de onderzochte landen kent alleen Denemarken een decentrale toeleiding naar arbeid. De arbeidstoeleiding van personen met een beperking is gedecentraliseerd naar de 97 gemeenten. Iedere gemeente heeft een jobcentre. De invulling, die wordt gegeven aan de arbeidstoeleiding, kan daarom per gemeente verschillen. De praktijk laat zien dat sommige groepen van personen met bepaalde beperkingen zo klein in omvang zijn, dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd. Het blijkt niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben om bepaalde doelgroepen te begeleiden.

Daarnaast geeft het onderzoek inzicht in de succesfactoren van diverse praktijkvoorbeelden. Vele daarvan zijn in Nederland bekend, andere worden nog nauwelijks toegepast.

Bijlage 1 ¹

PERSBERICHT

Wajong: kan Nederland iets van Europa leren?

In Europa staan net als in Nederland jonggehandicapten aan de kant, die, onder de juiste voorwaarden, wel kunnen werken. Dit geldt ook voor Denemarken, dat een gedecentraliseerde aanpak kent voor de dienstverlening voor jongeren met een beperking. Omdat blijkt dat op lokaal niveau niet altijd de nodige expertise in huis is, wordt de hulp toch nationaal georganiseerd. Dit komt onder andere omdat de Wajongpopulatie een zeer gemêleerde groep is. Verder hebben Wajongers geen werkervaring en de kans dat ze aangenomen worden, lijkt in alle onderzochte Europese landen gering. Een succesvol Nederlands integratieproduct van jongeren kan heel goed tot een exportproduct leiden. Dit blijkt onder andere uit het zojuist verschenen onderzoeksrapport "Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken" van Drs. I.W.C.M. (Irmgard) Borghouts-van de Pas (OSA) en Prof. mr. F.J.L. (Frans) Pennings (Universiteit van Tilburg).

Afgelopen jaar trok de constante stijging van het aantal personen die een Wajonguitkering ontvingen sterk de aandacht. Het groeiende aantal Wajongers roept de vraag op of ook in andere landen dergelijke ontwikkelingen te zien zijn en zo ja, welke maatregelen ondernomen worden om de groei te stuiten. Afgelopen jaar werd daarom de situatie onderzocht in een aantal EU-lidstaten: Duitsland, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Ierland en Tsjechië.

De idee in Denemarken is om hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. Een mooi streven, maar de praktijk laat zien dat sommige groepen van personen met een beperking zo klein in omvang zijn, dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd. Het blijkt niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben om bepaalde doelgroepen te helpen.

Een belangrijk gegeven is dat in de onderzochte landen er geen specifieke inkomensvoorziening voor jonggehandicapten bestaat. De enige regeling die overlap vertoont met de Wajong is de Britse 'Incapacity in Youth' regeling. Dit is geen aparte uitkering, maar een aparte set van regels voor jongeren die een Incapacity Benefit aanvragen. Deze regeling is beperkt tot jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 20 jaar. De opname van jongeren in de Wajong heeft ertoe geleid dat over arbeidsongeschikte jongeren

¹ Deze bijlage bevat het persbericht van OSA, ter gelegenheid van de publicatie van het rapport 'Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken', OSA, Tilburg, drs. I.W. C. M. Borghouts-van de Pas, Prof. Mr. F. J. L. Pennings.



in Nederland veel meer (cijfermatige) informatie beschikbaar is dan in de andere onderzochte landen. Toename van het aantal arbeidsongeschikte jongeren is dan ook veel zichtbaarder in Nederland; in de andere landen wordt nauwelijks ongerustheid over een toename van het aantal jongeren gemeld.

In de onderzochte landen blijken er wel diverse activiteiten te zijn om gehandicapte jongeren aan het werk te houden of te krijgen. In het algemeen kan echter worden gesteld dat het beleid zich nog in de kinderschoenen bevindt. Er zijn maar weinig instrumenten die Nederland niet ook kent of gekend heeft. Bovendien zijn er in de onderzochte Europese landen maar weinig cijfermatige gegevens bekend over het succes van deze voorzieningen. Dat betekent echter niet dat Nederland achterover kan gaan leunen. Ingezet kan vooral worden op de integratie en doorstroom vanuit beschutte werkplaatsen van jonggehandicapten richting de reguliere arbeidsmarkt. In de verschillende landen vinden goede initiatieven plaats – die wellicht niet één op één zijn over te nemen – , maar waar Nederland naar zou kunnen kijken en zijn voordeel mee kan doen.

In alle landen zien we dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. Onbekend maakt onbemind. Werkgevers die al jonggehandicapten in dienst hebben of in hun persoonlijke omgeving iemand kennen met een beperking zijn eerder geneigd om een jonggehandicapte een baan aan te bieden. Er kan meer werk worden gemaakt van het kennismaken van jonggehandicapten met potentiële werkgevers. Een leerpunt is dat er niet alleen financiële ondersteuning beschikbaar moet zijn, maar ook praktische ondersteuning op de werkvloer. Voor zowel de jonggehandicapte zelf, maar ook voor de werkgever en collega's die op de werkvloer met de jonggehandicapte samenwerken. Hier is nog een wereld te winnen.

Uit het onderzoek zijn een aantal succesfactoren af te leiden voor het succesvol integreren van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Van belang is o.a. dat partijen die betrokken zijn bij de re-integratie (inclusief de jongeren zelf) zich committeren aan het project, zowel moreel als financieel en dat goed onderzocht is welke ondersteuning een persoon met een beperking nodig heeft om aan het werk te komen. Wat wil een persoon, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte/ongeschikte werkomgeving voor de persoon? De jonggehandicapten en werkgevers dienen de gelegenheid te krijgen om te werken aan goede arbeidrelaties. Dit betekent het scheppen van faciliteiten waardoor de jonggehandicapte aan het werk kan gaan. We rekenen hier ook faciliteiten toe die het privédoel raken. Eén van de aanbevelingen is een werkplan op stellen in overleg met de partners uit de sociale omgeving van de persoon. Denk aan familie, vrienden en organisaties die al contact hebben met de jonggehandicapte. In Groot-Brittannië bijvoorbeeld hebben alle kinderen met een beperking rond de leeftijd van 13 jaar recht op een "Transition Plan" waarin staat wat het kind in de komende jaren wil bereiken en welke hulp daarvoor nodig is. Dit plan bevat verschillende aspecten van de levensloop zoals onderwijs, werk, gezondheid, wonen,

transport en vrije tijd. Het kind ontvangt vanuit de school een uitnodiging voor een gesprek. Naast het kind kunnen ook ouders, leerkrachten, doktoren en anderen het gesprek bijwonen. Toeleden van jonggehandicapten met beperking moet het hoofddoel zijn en niet het behalen van winst. Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname en biedt zekerheid. De capaciteiten van de jonggehandicapten dienen afgestemd te worden op de beschikbare banen. Banen dienen aangepast te worden aan de capaciteiten van personen met een functionele beperking. Jonggehandicapten zullen moeten werken aan hun beroepsvaardigheden.

De praktijkvoorbeelden uit dit onderzoek laten zien dat ook personen met een beperking een baan kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Als men maar gemotiveerd is om te werken, gemotiveerd is om te investeren en op zoek gaat naar innovatieve oplossingen, buiten de gebaande paden. De personen met een beperking en werkgevers hebben wel hulp nodig bij het vinden en behouden van werk. In het ene geval tijdelijk, in het ander geval permanent. Dit vraagt een investering van de maatschappij. Het sleutelwoord is en blijft: maatwerk.

Een succesvol Nederlands integratiebeleid van jongeren kan heel goed als exportproduct leiden. In het buitenland staat het integratiebeleid van jonggehandicapten immers (ook) nog in de kinderschoenen. Met het oog op dit exportproduct zijn goede evaluaties en goede experimenten met integratieprojecten van jongeren des te meer noodzakelijk.

Voor nadere informatie:

Irmgard Borghouts, tel. 013-4663350

E-mail: Irmgard Borghouts: i.borghoutsvdpas@uvt.nl

E-mail: Frans Pennings: f.j.l.pennings@uvt.nl

Het rapport *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken* (ISBN: 978-6566-233-0) en het bijbehorende bijlageboek is opgesteld door drs. Irmgard Borghouts (OSA, Institute for Labour Studies) en Prof. mr. Frans Pennings (UvT). Het rapport en het bijlageboek kunt u bestellen via het secretariaat van de OSA (013-4663350) of is gratis te downloaden via: www.uvt.nl/osa

Bijlage 2²

Samenvatting en conclusies

Inleiding

In dit rapport staat de volgende probleemstelling centraal:

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in de systemen (instituties en wet en regelgeving) ten aanzien van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten in Europa en welke lessen kunnen uit nationale goede praktijkvoorbeelden worden geleerd?

In dit onderzoek verstaan we onder jonggehandicapten: personen die voor het bereiken van de volwassen leeftijd of het einde van hun studie al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (geworden) door een ziekte, handicap, gebrek of stoornis. De jonggehandicapten waarvan op voorhand duidelijk is dat zij niet in staat zijn tot welke werkgerelateerde participatie dan ook, vallen buiten dit onderzoek. Deze personen zijn dermate gehandicapt of ziek dat ze meestal in een zorginstelling verblijven en veel bijzondere aandacht en verzorging behoeven.

De volgende zes landen uit de Europese Unie zijn in het onderzoek betrokken: Duitsland, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Ierland en Tsjechië.

Wet-, regelgeving en beleid

Andere landen kennen geen specifieke inkomensvoorziening voor jonggehandicapten

De Wajongregeling is een vrijwel unieke inkomensvoorziening in Europa voor personen die met een beperking zijn geboren of die op jonge leeftijd een functiebeperking hebben gekregen. Er is in de onderzochte landen geen regeling die vergelijkbaar is met de Nederlandse Wajong. De enige regeling die overlap vertoont met de Wajong is de Britse 'Incapacity in Youth' regeling. Dit is geen aparte uitkering, maar een aparte set van regels voor jongeren die een Incapacity Benefit aanvragen. Deze regeling is echter beperkt tot jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 20 jaar. De Wajonguitkering kan in principe tot de leeftijd van 65 jaar worden uitgekeerd. Met ander woorden de Wajongers moeten niet alleen met jongeren worden geassocieerd. In de onderzochte Europese landen is er geen specifieke vergelijkbare Wajongregeling. Vergelijkbare personen kunnen in deze landen een beroep

² Bijlage 2 is een weergave van de samenvatting en conclusies uit het rapport 'Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken', hoofdstuk 7, OSA, Tilburg, drs. I.W. C. M. Borghouts-van de Pas, Prof. Mr. F. J. L. Pennings.

doen op een algemene arbeidsongeschiktheid- of invaliditeitsuitkering, een werkloosheid, bijstand- of 'vervroegd pensioen'- uitkering.

Verschillende beleidsroutes naar werk

Dit onderzoek focust niet op de inkomensvoorziening, maar op de verschillende routes die jonggehandicapten naar werk kunnen volgen. Er zijn in de onderzochte landen verschillende beleidsroutes: beleid gericht op verplichtingen (Duitsland), beleid gericht op (negatieve) prikkels en verplichtingen met daaraan gekoppelde sancties (Groot-Brittannië met de 'Sticks and Carrots' benadering) en beleid gericht op (positieve) prikkels en vrijwilligheid (Denemarken met de principes van sector responsibility en compensation). Nederland heeft het voornemen om de Wajongregeling aan te passen. Met de introductie van de nieuwe werkregeling in de nieuwe Wajong zal Nederland verschillende elementen van deze beleidsvormen combineren. In alle onderzochte landen probeert men jongeren met een beperking zo veel als mogelijk te laten deelnemen aan het reguliere bestel.

Stijgend aantal jonggehandicapten: niet in alle onderzochte landen als probleem ervaren.

De stijgende instroom is aanleiding voor het Nederlandse kabinet om de Wajongregeling aan te passen met het doel dat jonggehandicapten gaan werken naar vermogen. Het stijgend aantal personen dat een beroep doet op de Wajong wordt in Nederland als een probleem ervaren. De stijgende instroom in de Wajong kent drie belangrijke oorzaken:

- toenemende instroom vanuit voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO);
- toenemende doorstroom vanuit de Wet Werk en Bijstand (Wwb);
- toenemende instroom van jongeren met vooral autistische spectrumstoornissen.

De aangekondigde werkregeling in de nieuwe Wajong zal vooral gericht zijn op het vinden, begeleiden en behouden van werk. Een deel van de onderzochte landen maakt zich, net als Nederland, op dit moment druk over de uitkomsten van de diagnoses. In andere landen lijkt men zich vooralsnog niet druk te maken of is het probleem nog niet duidelijk zichtbaar. Door andere definities, regelingen, uitkeringsvoorwaarden of registraties te hanteren, kan het vraagstuk van vergelijkbare groepen met de Wajong in het ene land urgenter worden ervaren dan in het andere land.

Organisatie, uitvoering en samenwerking

Een mix van publiek, privaat en non-profit uitvoering in onderzochte landen

Nederland kent een duidelijke scheiding tussen het publieke en private domein als het gaat om de organisatie van de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten. Het UWV is een publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandig bestuursorgaan en onder andere verantwoordelijk voor de toekenning van de Wajonguitkering. De re-integratieactiviteiten worden uitbesteed aan private marktpartijen. Een dergelijke strikte scheiding zien we niet terug in de onderzochte landen. In Duitsland en Groot-Brittannië zien we wel de ontwikkeling van

privatisering van de re-integratieactiviteiten. In de overige onderzochte landen is de organisatie van arbeidstoeleiding van personen met een beperking tot nog toe vooral in handen van de publieke overheid, in een aantal landen aangevuld met private initiatieven en/of acties van vrijwillige non-profitorganisaties en/of kerken. Over het algemeen kunnen jonggehandicapten in de onderzochte landen op lokaal niveau terecht bij publieke lokale arbeidskantoren, jobcentra's of werkwinkels.

Een van de geïnterviewde personen geeft aan dat het gevaar van 'afroming' bestaat wanneer bedrijven of organisaties vanuit commerciële overwegingen zoveel mogelijk plaatsingen willen realiseren. Ze selecteren dan de 'beste vissen' uit de vijver. Dit kan ten koste gaan van personen met complexere beperkingen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Benodigde expertise niet altijd op lokaal niveau aanwezig

Denemarken is een land met een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening voor personen met een beperking. De idee is om de hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. De praktijk laat zien dat sommige groepen van personen met een bepaalde beperking zo klein in omvang zijn dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd. Het is niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben om bepaalde doelgroepen te kunnen helpen.

Het beleid om vooral te kijken naar wat iemand nog kan in plaats van wat hij niet meer kan bevindt zich nog in de kinderschoenen

Nederland wil in de toekomst meer kijken naar de arbeidsmogelijkheden van de Wajongers in plaats van naar de beperkingen en is van plan een werkregeling Wajong in te voeren. Het UWV heeft aan de hand van een dossieranalyse de participatiemogelijkheden ingeschat en vergeleken met de actuele participatiestatus.

Groot-Brittannië zal eind 2008 een nieuwe 'Employment and Support Allowance' introduceren waarbij de uitkering drie niveaus kent en daarmee ook deels gekoppeld wordt aan de mate van de beperking en daarmee het perspectief op arbeid. De andere landen hebben deze werkwijze nog niet expliciet neergelegd in hun regelingen.

Uitvoering sociale insluiting verschilt per land en regio

In alle onderzochte landen is het beleid erop gericht om jongeren met een beperking zo veel als mogelijk sociaal in te sluiten in de maatschappij. Dat begint al in het onderwijs. In de onderzochte landen kunnen kinderen daar waar mogelijk deelnemen in het reguliere onderwijs. Echter, de mate waarin deze inclusieve benadering is doorgevoerd en de criteria om in aanmerking te kunnen komen voor speciaal onderwijs verschillen per land. Zelfs binnen een land kunnen er per regio verschillen bestaan. In Denemarken is de inclusieve benadering het meest ver ontwikkeld. In België wil men jongeren met beperkingen zo veel

als mogelijk laten meedoen in het regulier onderwijs, maar volgen kinderen met (ernstige) beperkingen vaak speciaal onderwijs. Duitsland kiest voor een integratiebenadering, maar in de praktijk kiezen de meeste Duitse deelstaten er voor om speciaal onderwijs te geven aan kinderen met een handicap. Toch zien we ook daar uitzonderingen. Groot-Brittannië probeert door middel van Transition Plans op 13 jarige leeftijd de verdere levensloop in kaart te brengen. Er wordt dan geïnventariseerd wat het kind in de komende jaren wil bereiken en geïnventariseerd welke hulp daarvoor nodig is.

Voorzieningen, instrumenten en andere vormen van arbeidsparticipatie

Er zijn verschillende voorzieningen en instrumenten in de onderzochte landen om personen met een beperking aan het werk te helpen en te houden. De voorzieningen en instrumenten zijn niet specifiek voor jongeren met een beperking.

Tabel 0.1: Samenvattend overzicht voorzieningen en instrumenten in de onderzochte landen

Type recht, ondersteuning voorziening persoon met beperkingen	Land
<i>Materiële instrumenten, voorzieningen, programma's</i>	
Juridisch recht op sollicitatiegesprek	Denemarken
Beroepsrehabilitatie en training, Up-kwalificatie	Duitsland, Denemarken, Tsjechië, België, Groot-Brittannië
Supported Employment, steun om aan het werk te gaan	Ierland, Denemarken, België, Groot-Brittannië
Return to work Credit (terugkeergarantie)	Groot-Brittannië
<i>Uitvoering</i>	
Integrated Employment / Integratiebedrijven	Ierland, Duitsland
Type recht, ondersteuning, voorzieningen voor werkgevers	Land
Subsidies voor trainingen	Duitsland
Subsidies om personen met een beperking aan te nemen en te behouden	Tsjechië, Denemarken, Ierland, België
Werkplekaanpassingen inclusief vergoedingen daarvoor	Ierland, België
Werken op proef voor 15 dagen voordat werkgever beslist om persoon wel of niet aan te nemen	Groot-Brittannië
Job introduction scheme	Groot-Brittannië
Recht op informatie	Tsjechië, Ierland
Awards	Ierland

Voor wie bovenstaande instrumenten niet toereikend zijn, hebben alle onderzochte landen ook de mogelijkheid van beschutte werkplekken.

In vier van de zes onderzochte landen is er een quotasysteem. In Ierland, Duitsland, Tsjechië en België zijn werkgevers verplicht een bepaald aandeel van medewerkers te laten bestaan uit personen met een beperking. De invulling van deze regelingen verschilt per land. In België en Ierland geldt de regeling alleen voor publieke werkgevers. In Duitsland en Tsjechië zijn de verplichtingen ook opgelegd aan private werkgevers. Ook verschillen de percentages van de quotaregelingen per land. In de praktijk lijken de middelen en maatregelen te ontbreken om de quotaregeling te handhaven.

Weinig instrumenten in de onderzochte landen die Nederland niet heeft

De inventarisatie van instrumenten en voorzieningen in de onderzochte landen, levert voor Nederland weinig nieuwe zaken op. Alleen het in Denemarken bestaande recht om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek bij de publieke sector en een verplicht quotasysteem kennen we in Nederland niet. Het is niet bekend hoe vaak Deense personen gebruik maken van dit recht en wat de effecten van dit recht zijn.

Gebruik van voorzieningen vrijwel niet bekend

Er zijn verschillende instrumenten in de onderzochte landen die ingezet kunnen worden om jonggehandicapten naar werk toe te leiden. Een andere vraag is of werkgevers en jonggehandicapten in de praktijk gebruik maken van deze voorzieningen. Het blijkt lastig te zijn om cijfers boven tafel te krijgen van het gebruik van de instrumenten in de onderzochte landen.

Uit verschillende van de onderzochte rapporten blijkt dat het de vraag is of werkgevers en jonggehandicapten voldoende op de hoogte zijn van de verschillende instrumenten. Een goede voorlichting over en ondersteuning bij het aanvragen van het instrument is belangrijk zowel richting de jonggehandicapten als de werkgevers en kan mogelijk het gebruik ervan verhogen.

Werkklimaat

Bereidheid om jonggehandicapten in dienst te nemen in alle landen laag

In alle onderzochte landen zien we dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. Nederland is hierop geen uitzondering. Zelfs in Denemarken, een land waar het 'Corporate Social Responsibility' beleid het meest ver ontwikkeld is, blijkt dat 57 procent van de werkgevers negatief staat ten opzichte van het aannemen van een persoon met een beperking. In de Deense praktijk lijkt het erop dat werkgevers vooral hun verantwoordelijkheid willen nemen voor personen die al bij hen in dienst zijn en geconfronteerd worden met een beperking. Wajongers hebben geen werkervaring en de

kans dat ze aangenomen worden, lijkt in alle onderzochte Europese landen gering. Ook lijken werkgevers onderscheid te maken naar de aard van de beperking en de bereidheid om een jonggehandicapte aan te nemen. Werkgevers zijn eerder bereid om personen met een fysieke beperking in dienst te nemen dan personen met een mentale of geestelijke beperking. Vaak weten werkgevers en collega's in de praktijk niet goed om te gaan met een bepaalde beperking of aandoening. Onbekend maakt onbemind. Een leerpunt is dat er niet alleen financiële ondersteuning beschikbaar moet zijn, maar ook praktische ondersteuning en begeleiding op de werkvloer. Voor zowel leidinggevenden als collega's die op de werkvloer met een jonggehandicapte aan de slag gaan.

Onbekend maakt onbemind

Werkgevers die al jonggehandicapten in dienst hebben of in hun persoonlijke omgeving iemand kennen met een beperking zijn eerder geneigd om een jonggehandicapte aan te nemen. Er kan meer werk gemaakt worden van het kennismaken van jonggehandicapten met potentiële werkgevers. Dit houdt in het werven van geschikte banen en leerwerkplekken eventueel met behulp van een 'wenperiode'. De ondersteuningsmiddelen en instrumenten dienen faciliterend te zijn. Een goede voorlichting richting potentiële werkgevers is van belang. Hier ligt niet alleen een taak voor de overheid en het UWV, maar ook voor werkgeversorganisaties. Eerst dient er een goede matching plaats te vinden. Zowel werkgevers als jonggehandicapten moeten weten wat er van elkaar verwacht kan worden.

Begeleiding met oog voor de omgeving

In de verschillende landen kunnen jonggehandicapten gebruik maken van persoonlijke begeleiding, bijvoorbeeld door een jobcoach, een mentor of persoonlijk assistent. De begeleider dient niet alleen rekening te houden met de persoon in kwestie, maar ook met zijn of haar omgeving. In sommige landen zie je dat familieleden of andere professionals het intakegesprek met een re-integratieaanbieder bijwonen.

Onbekend of instrumenten leiden tot nieuwe participatie door jonggehandicapten

Er zijn in de onderzochte landen geen cijfers beschikbaar of de voorzieningen en instrumenten hebben geleid tot participatie door de jonggehandicapten.

Feiten en getallen

Effectiviteit van het gevoerde beleid in onderzochte landen niet bekend

Er zijn in de onderzochte landen nauwelijks recente cijfers beschikbaar ten aanzien van de arbeidstoeleiding van de met Wajong vergelijkbare groepen in de onderzochte landen. Een vergelijking van de effectiviteit van de verschillende systemen is nauwelijks mogelijk. Ieder land heeft een eigen geschiedenis, nationale economische context en cultuur. Goede initiatieven uit het buitenland hoeven niet persé goed te zijn voor Nederland. De genomen maatregelen en het effect daarvan moet men bezien in het licht van de context en de cultuur

van een bepaald land. Ook de arbeidsmarktsituatie speelt een rol. Als er in een land bepaalde tekorten zijn aan geschikte arbeidskrachten, zijn werkgevers in een land wellicht eerder bereid om personen met een beperking aan te nemen. In Tsjechië werken de coöperaties bijvoorbeeld goed, maar dergelijke systemen die een lange traditie hebben kun je niet zomaar kopiëren naar Nederland.

Er zijn in alle onderzochte landen aansluitingsproblemen om personen met een beperking te plaatsen op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn huiverig om jonggehandicapten in dienst te nemen. De vraag is of banen wel goed aansluiten bij de mogelijkheden van de personen met een beperking. De aansluitingsproblemen kunnen zijn dat:

- de persoon met beperking te hoog is gekwalificeerd (perceptie werkgever);
- de persoon met beperking te laag is gekwalificeerd (persoon kan niet voldoen aan de eisen van de baan);
- de inhoud van het werk niet aansluit bij wat de persoon wil en kan.

Aanvullend onderzoek naar waar jonggehandicapten en werkgevers behoefte aan hebben ten aanzien van de arbeidstoeleiding en een grondige evaluatie van huidige instrumenten, voorzieningen en programma's voor jonggehandicapten in alle onderzochte landen is aan te bevelen.

European labour Force study: Nederland kent verhoudingsgewijs veel jongeren met een beperking die aan het werk zijn (2002)

Enigszins vergelijkbare cijfers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking dateren uit 2002. In 2002 is er eenmalig een extra module toegevoegd aan de European Labour Force study ten aanzien van de arbeidsparticipatie van personen die zeggen dat ze een beperking hebben. Hieruit blijkt dat in Nederland twee op de drie personen in de leeftijd van 16-24 jaar die zelf een 'long standing health problem or disability' rapporteren, werkzaam zijn³. Dit percentage is hoger dan in de andere onderzochte landen. Verder blijkt dat Nederland net als België een hoger percentage personen met een beperking kent dat aan het werk is en zegt dat hij/zij hulp heeft gekregen bij de arbeidstoeleiding. Toch kennen beide landen, net als Groot-Brittannië in vergelijking met de andere onderzochte landen ook een hoger percentage personen met een beperking dat in 2002 aangeeft dat ze wel hulp of ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen.

Kwart van de Nederlandse recent ingestroomde Wajongers participeert in loonvormende arbeid

In tegenstelling tot de andere onderzochte landen beschikt Nederland wel over recente cijfers ten aanzien van de participatie door Wajongers. Uit dossieronderzoek⁴ van het UWV

³ Dit kunnen ook jongeren zijn die geen beroep doen op een Wajonguitkering

⁴ E. Berendsen, H. Havinga en M. Stoutjesdijk, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007, UWV kenniscahier 08-01

blijkt dat 25 procent van de recent ingestroomde⁵ Wajongers participeert in loonvormende arbeid (19 procent bij een reguliere werkgever en 6 procent in een sociale werkplaats). 10 Procent van de Wajongers verricht vrijwilligerswerk/dagbesteding. Er is een groep (28 procent) van wie bekend is dat ze (tijdelijk) niet kunnen participeren en een groep bij wie de participatiestatus nog niet kan worden vastgesteld (15 procent). Het grootste deel van deze laatste groep zit nog op school. De overige Wajongers zitten op een traject richting een reguliere werkgever, zijn werkzoekend of staan op een wachtlijst voor een sociale werkplaats. Wajongers met een primaire diagnose psychische beperking participeren minder vaak in loonvormende arbeid dan Wajongers met een andere beperking.

Goede praktijken

Selectie praktijkvoorbeelden

Aan de buitenlandse onderzoekers is gevraagd om aan de hand van vooropgestelde criteria een aantal 'goede praktijkvoorbeelden' op te sporen. In de praktijk blijkt dat gedetailleerde informatie ontbreekt om een goed assessment te kunnen verrichten en te bepalen of een praktijk ook daadwerkelijk effectief, efficiënt en duurzaam is en dus betiteld kan worden als een 'goed praktijkvoorbeeld'.

In totaal zijn 28 praktijkvoorbeelden door de buitenlandse onderzoekers geïnterpreteerd. Vervolgens zijn er twee of drie praktijken per land geselecteerd en nader uitgewerkt. De geselecteerde praktijkvoorbeelden zijn zeer divers van aard. Van projecten, programma's tot individuele succesverhalen bij private bedrijven. Uit deze praktijken zijn een aantal lessen te trekken die voor de Nederlandse praktijk interessant kunnen zijn.

Succesfactoren uit de praktijkvoorbeelden ten aanzien van arbeidstoeleiding

- Committed en vertrouwen van alle partijen zowel moreel als financieel aan het project/initiatief. Een onbetaalde start is een goede indicator voor de motivatie en het commitment van de deelnemers. Zelfselectie geeft gemotiveerde deelnemers.
- Kennis over en begeleiding van de doelgroep. Werken in multidisciplinaire teams.
- Goed assessment: welke ondersteuning heeft de persoon met een beperking nodig om aan het werk te komen, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte/ ongeschikte werkomgeving voor de persoon?
- Toeleiden van personen met beperking is het hoofddoel en niet het behalen van winst. (Eventuele winsten herinvesteren in de doelgroep.)
- Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname, biedt zekerheid.
- Bij het vinden van geschikt werk zo veel mogelijk aansluiten bij:
 - connecties die er al bestaan met reguliere werkgevers;
 - werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;

⁵ Het gaat hier om personen die in de periode 2002 tot en met 2006 in de Wajong zijn ingestroomd.

- bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;
- gemeenten die nieuwe projecten starten;
- small en medium sized companies (blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties).
- Goede voorbereiding voorafgaand aan de plaatsing zowel door werkgever als werknemer.
- Werkervaring op verschillende werkplekken om te testen wat wel en niet werkt in de praktijk. Een Jobcoach kan de medewerker met beperking observeren op de werkplek zodat hij beter de behoeften en doelen in kan schatten. Denk aan snuffelstages (<1 maand), oriëntatiepracticum (1-2 maanden) of proefplaatsingen (>2 maanden).
- Werkplan opstellen in overleg met omgeving van de betreffende persoon (familie, vrienden, organisaties die contacten hebben met de persoon met beperkingen).
- Eerst kwalificeren dan plaatsen, 'First qualify then place'⁶.
- Mix van personen met verschillende achtergronden.
- Goede organisatie, duidelijke doelstellingen.
- Integratie van het programma en de deelnemers in de gemeenschap (community activity).
- Van beperking naar vaardigheid. In de Passwerk case zien we dat personen als gevolg van een stoornis in het autistisch spectrum beter en sneller in staat zijn om software te testen. In dit project is niet alleen gekeken naar wat mensen kunnen, maar vooral waar personen met een beperking heel goed in zijn.
- Tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit zien we met name terug in de Passwerk case. In dit praktijkvoorbeeld is er een tekort aan personeel in de ICT-sector als het gaat om het testen van software.

Uit een casestudy onderzoek (Rosenstock et al, 2004) waarin is gekeken naar zeven verschillende werkplekken voor personen met een psychologisch of ontwikkelingsprobleem, blijkt dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor een succesvolle arbeidstoeleiding van personen met een beperking:

- werkgevers voelen zich sociaal verantwoordelijk;
- werkgevers krijgen een concreet verzoek om een persoon aan te nemen;
- het aannemen van de persoon in kwestie betekent geen extra kosten voor de werkgever;
- er is passend werk beschikbaar;
- collega's zijn het er mee eens dat de persoon wordt aangenomen;
- collega's krijgen goede informatie ;
- de workload wordt aangepast;

⁶ Het concept "First qualify then place" komt uit het Duitse praktijkvoorbeeld en heeft betrekking op personen met een zware geestelijke beperking. In het Duitse systeem zijn trainingen een belangrijk. Er zijn echter ook projecten in Europa waarin geëxperimenteerd wordt met het concept "First place then train". Deze projecten zijn in dit onderzoek niet nader onderzocht.

- verwachtingen van zowel werkgever als werknemer zijn duidelijk uitgesproken.

Succesfactoren uit de praktijkvoorbeelden ten aanzien van plaatsing

- Jobmatch. Werk dat past bij de mogelijkheden, sterke kanten van de persoon met beperkingen. Denk aan werk met gestructureerd en herhalend karakter. Geen flexibele werktijden, werk waar mobiliteit is vereist (in verband met het niet hebben van een rijbewijs), niet veel lezen, schrijven, rekenen, niet het werk voor zich zelf hoeven te organiseren.
- 'Wen' periode voor zowel werkgever als werknemer. België kent bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling. De medewerker blijft wanneer hij voor het eerst gaat werken bij een reguliere werkgever nog in dienst van de beschutte werkplaats.
- 'Job-redesign' in overleg met werkgever en collega's.
- Netwerk van bedrijven, organisaties en publieke overheidsorganen.
- Training op het werk.
- Hulp aan de doelgroep bij het organiseren van het persoonlijk leven. Begeleiding bij persoonlijke problemen. Dit is ook cruciaal voor een goede plaatsing en behoud van werk voor deze doelgroep.
- Frequent contact tussen jobcoach, werknemer en werkgever zodat de vaardigheden op de werkplek besproken en verder ontwikkeld kunnen worden.
- Kennis van ondersteuningsmogelijkheden.
- Rolmodellen.

Uit het Deense onderzoek (Rosenstock et al, 2004) komt naar voren dat bedrijven die op succesvolle wijze een persoon met beperking hebben aangenomen:

- de lagere productiviteit hebben geaccepteerd;
- voldoende tijd hebben gegeven en genomen om vragen te beantwoorden;
- de werknemer tijd hebben gegund om te praten en deel uit te maken van de werkomgeving;
- accepteerden dat de werknemer soms behoefte had om een dag thuis te blijven;
- extra positieve feedback hebben gegeven;
- minder eisen hebben gesteld dan ze aan andere personen hebben gesteld.

Succesfactoren ten aanzien van het behoud van werk

- Coaching en begeleiding minimaal een jaar na plaatsing.
- Aanpassing werk aan de behoeften van werknemer.
- Begeleiding van werkgevers en collega's.
- Werk dat zo normaal mogelijk is, verhoogt het self-esteem/vertrouwen.

Epiloog

De lezer die de bij het openslaan van dit rapport de verwachting had dat in het buitenland kant en klare recepten zouden liggen voor de Nederlandse 'Wajong'-problematiek zal in eerste instantie wat teleurgesteld zijn dat die voorbeelden er niet zonder meer zijn. Het zou echter niet terecht zijn om dergelijke verwachtingen te hebben. Indien er dergelijke projecten zouden zijn geweest dan zouden ze door de huidige snelle onderlinge rapportage- en communicatieprocedures tussen lidstaten en tussen uitvoeringsinstanties, en door de actieve media, al lang bekend zijn. Aangezien dergelijke voorbeelden niet bekend waren, was de kans dat ze toch bestonden niet zo groot.

Wel is de vergelijking nuttig om de Nederlandse situatie in context te zetten en om ook de buitenlandse ontwikkelingen toe te lichten. Vandaar dat het gebruik van nationale rapporteurs, zeer deskundig op hun terrein, heel nuttig is geweest.

Ten eerste wordt in de vergelijking de aandacht gevestigd op het feit dat in andere landen een vergelijkbare jonggehandicaptenregeling ontbreekt. Nu zou dat in het huidige tijdsgewricht al snel tot de conclusie kunnen leiden dat de regeling dus niet nodig is, als andere landen een dergelijke regeling ook niet hebben. Die conclusie is echter voorbarig. Uit het onderzoek blijkt dat over Wajongers veel meer informatie beschikbaar is dan over jonggehandicapten in andere landen. Daardoor zijn nieuwe ontwikkelingen sneller te signaleren, zoals de groei van jongeren met psychische problemen. Ook is het daardoor eenvoudiger om gericht beleid te ontwikkelen en de bijbehorende doelgroep te benaderen. Eventuele negatieve effecten – men wordt snel uitgesloten van de arbeidsmarkt – blijkt daarentegen ook in andere landen voor te komen en moeten daarom eerder door gericht integratiebeleid worden tegengegaan dan anderszins.

Ten tweede mogen we ook vooralsnog vaststellen dat Nederland geen instrumenten heeft gemist die ingezet kunnen worden voor integratie. Verreweg de meeste die in andere landen bestaan kennen we ook, al is dat, zoals gezegd, niet zo verwonderlijk. Dit betekent niet dat Nederland achterover kan gaan leunen. Ingezet kan worden op de integratie en doorstroom vanuit beschutte werkplaatsen van jonggehandicapten richting de reguliere private arbeidsmarkt.

In de verschillende landen vinden goede initiatieven plaats – die wellicht niet één op één zijn over te nemen – , maar waar Nederland naar zou kunnen kijken en zijn voordeel mee zou kunnen doen. Als voorbeeld noemen we hier de Belgische invoegbedrijven. Deze reguliere bedrijven worden niet apart gecreëerd voor jonggehandicapten, maar worden beloond met subsidies omdat ze arbeidsgehandicapten in dienst nemen en ze intensief begeleiden. Deze bedrijven krijgen de status van 'invoegbedrijf' en worden met deze status als het ware "in het zonnetje" gezet.

Ook is Nederland in staat om meer gedetailleerde en recentere informatie te produceren over de arbeidsparticipatie van de onderzochte doelgroep dan in de onderzochte landen en ook dat is goed te verklaren, zoals we hierboven hebben gedaan. Wel kan worden vastgesteld dat de aandacht voor integratie - in vergelijking met de andere arbeidsongeschiktheidsregelingen - later gekomen is en dat de inzet van de integratie-instrumenten derhalve nog in de kinderschoenen staat.

Van belang is derhalve dat integratie-instrumenten niet alleen op papier staan, maar dat ze met grote inzet worden toegepast, met oog op de relevante succes- en faalfactoren. Overigens zal de veel grotere inzet van integratie-instrumenten nog niet zo eenvoudig zijn. Voor de meeste jonggehandicapten zal reguliere arbeid zonder aanpassingen te hoog gegrepen zijn. De ervaringen uit de verschillende landen bevestigen deze stelling. Er zal daarom goed gekeken moeten worden naar hoe jongeren meer aan het werk kunnen. Het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen of het aanpassen van bestaande arbeidsplaatsen is noodzakelijk. Financiële middelen zijn blijkbaar niet genoeg om werkgevers over te halen om nieuwe banen te creëren voor jonggehandicapten. De inventarisatie van alle ervaringen - hoe rudimentair ook - in dit rapport levert al veel aanknopingspunten op.

Zo zijn er drie belangrijke factoren⁷ die van invloed zijn op het succesvol integreren van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt die zowel gelden voor de jonggehandicapten als de potentiële werkgever:

1. Motivatie

Uit onze inventarisatie blijken concrete aanbevelingen (par. 77).

- Zo dient er commitment en vertrouwen van alle partijen te zijn in zowel moreel als financieel opzicht.
- Er moet een goed assessment plaatsvinden. Welke ondersteuning heeft een persoon met een beperking nodig om aan het werk te komen? Wat wil een persoon, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte/ongeschikte werkomgeving voor de persoon?
- Toe leiden van personen met beperking moet het hoofddoel zijn en niet het behalen van winst.
- Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname/ biedt zekerheid.
- Collega's zijn het er mee eens dat de persoon wordt aangenomen;
- Bij het vinden van geschikt werk zo veel mogelijk aansluiten bij:
 - connecties die er al bestaan met reguliere werkgevers;
 - werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;
 - bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;

⁷ Deze factoren zijn afgeleid uit het Triade-model van Prof. dr. T. Poiesz.

- gemeenten die nieuwe projecten starten;
- small en medium sized companies (blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties).

2. Capaciteiten

Werkgevers en collega's weten niet goed om te gaan met personen met bepaalde aandoeningen op de werkvloer. Onbekend maakt onbemind. Informatie kan hier nog veel effect hebben.

De capaciteiten van de jonggehandicapten dienen afgestemd te worden op de beschikbare banen. Banen dienen aangepast te worden aan de capaciteiten van personen met een functionele beperking. Jonggehandicapten zullen moeten werken aan hun beroepsvaardigheden. Werkgevers en collega's zullen moeten leren omgaan met nieuwe collega's die een functiebeperking hebben.

Uit par. 7.7 volgende als aanbevelingen:

- Werkervaring op verschillende werkplekken om te testen waar iemand het beste aan de slag kan;
- Er dient goede kennis te zijn over de doelgroep;
- Mix van personen met verschillende achtergronden;
- Collega's krijgen goede informatie over de nieuwe medewerker;
- De workload wordt aangepast;
- Verwachtingen van zowel werkgever als werknemer zijn duidelijk uitgesproken.

3. Randvoorwaarden, omgeving

De jonggehandicapten en werkgevers dienen de gelegenheid te krijgen om te werken aan goede arbeidsrelaties. Dit betekent het scheppen van faciliteiten waardoor de jonggehandicapte aan het werk kan gaan. In dit onderzoek zijn diverse instrumenten en voorzieningen voor het voetlicht gebracht. Het kan bijvoorbeeld gaan om vervoersmiddelen om op het werk te komen of om hulp en/of aanpassingen op de werkplek. Ook rekenen we hier faciliteiten toe die het privé domein raken, zoals het regelen van kinderopvang. De werkgever zal pas onder bepaalde randvoorwaarden een gehandicapte in dienst kunnen nemen. Het begeleiden van jonggehandicapten kan veel tijd in beslag nemen en een bepaalde expertise vragen. Een van de aanbevelingen is een werkplan op te stellen in overleg met de omgeving van de betreffende persoon (familie, vrienden, organisaties die contacten hebben met de persoon met beperkingen). Wanneer de werkgever hiervoor ondersteuning en goede informatie ontvangt, kan dit zeker ten goede komen aan een succesvolle integratie.

Bovengenoemde factoren zijn essentieel wil een jonggehandicapte succesvol kunnen integreren op de arbeidsmarkt. De factoren staan echter niet los van elkaar. Wanneer een jonggehandicapte erg gemotiveerd is, zijn werkplek voor hem is aangepast, maar het niveau van het werk te laag is, kan dit na verloop van tijd de motivatie van de jonggehandicapte

doen afnemen. Kortom, de verschillende factoren zijn op elkaar van invloed. Gezien de zeer gemengde samenstelling van de groep jonggehandicapten, betekent dit dat er per individu en werkgever gekeken moet worden wat er nodig is. De praktijkvoorbeelden uit dit onderzoek laten zien dat ook personen met een beperking - zelfs met een zware beperking - een baan kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Als men maar gemotiveerd is om te werken, gemotiveerd is om te investeren en op zoek gaat naar innovatieve oplossingen, buiten de gebaande paden. De personen met een beperking en werkgevers hebben wel hulp nodig bij het vinden en behouden van werk. In het ene geval tijdelijk, in het ander geval permanent. Dit vraagt een investering van de maatschappij. Zowel werkgevers als jonggehandicapten dienen intensief begeleid en gevolgd te worden. De groep jonggehandicapten is heterogeen. Het sleutelwoord is en blijft: maatwerk.

Ook na een succesvolle plaatsing, blijft aandacht van belang. Wanneer een persoon is geplaatst, bestaat het gevaar dat de persoon vervolgens in die functie blijft 'hangen'. De productiviteit van de werknemer stijgt in de loop der tijd, maar de werkgever wil deze persoon niet kwijt en laat hem of haar niet doorstromen naar bijvoorbeeld een reguliere werkplek. Reden hiervoor is dat de subsidie dan wegvalt. Een aanbeveling is dat het beleid zich niet alleen richt op duurzame instroom, maar ook op duurzame doorstroom naar andere functies. Een nieuwe functie betekent voor de persoon in kwestie weer een nieuwe uitdaging en ontwikkelingsmogelijkheden. Doorstroom betekent ook dat er plaatsen vrijkomen voor personen met een beperking die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt.

Ten derde moeten we vaststellen dat tot dusver veel informatie ontbreekt over de doeltreffendheid en effecten van integratiemaatregelen. Het is opvallend dat de aanbeveling om stelselmatig te evalueren anno 2008 nog steeds moet worden gedaan, maar misschien is die aanbeveling vanuit een bureaustoel ook wel veel gemakkelijker te doen dan uit te voeren. Evaluaties zijn kostbaar, tijdrovend en lopen snel tegen problemen op. Dat neemt niet weg dat ze essentieel zijn en dat alleen kennis over de toepassing van integratie-instrumenten kan bijdragen aan daadwerkelijke en grootschaliger effecten ten aanzien van de re-integratie van jonggehandicapten.

Ter ondersteuning van deze laatste aanbeveling zouden we, ten slotte, er op kunnen wijzen dat een succesvol Nederlands integratiebeleid van jongeren heel goed als exportproduct kan leiden. We hebben immers gezien dat in het buitenland het integratiebeleid van jonggehandicapten ook nog in de kinderschoenen staat en minder gemakkelijk is op te zetten dan in Nederland aangezien in de andere landen de jongeren niet zo goed 'georganiseerd' zijn in een jonggehandicaptenregeling. Met het oog op dit exportproduct zijn goede evaluaties en goede experimenten des te meer noodzakelijk.