



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

Welder

Onderzoek

Einddatum – 15 november 2008

Categorie

Werkgevers

Gewoon een kans. Ervaringen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt

Conclusie

In dit subsidierapport wordt inzicht geboden in de ervaringen van werkende jonggehandicapten en jonggehandicapten die op zoek zijn naar werk. Welke aspecten hebben belemmerend of bevorderend gewerkt bij het vinden of houden van werk? Veel verhalen zien we dat de weg naar werk er één is van vallen en opstaan. Zowel jonggehandicapten met werk als werkzoekenden noemen een kans krijgen om te laten zien wat je kunt, als belangrijke voorwaarde voor het vinden en houden van werk. Dit subsidieonderzoek (looptijd: 2007-2008) komt voort uit de subsidieronde 2007. Het is uitgevoerd door Welder, met subsidie van UWV.

Bron: UWV

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/g8owovzn>

Gewoon een kans

Ervaringen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt

Welder
(voorheen Breed Platform Verzekerden & Werk)
Postbus 69007
1060 CA Amsterdam
020 4800333
www.weldergroep.nl



Voorwoord

Er is het afgelopen jaar heel wat gezegd en geschreven over de participatie van mensen die op jonge leeftijd al functiebeperkingen hebben. Dat de arbeidsparticipatie achterblijft vergeleken bij de mensen zonder beperkingen is duidelijk. En dat daar wat aan gedaan moet worden ook.

Ondanks alle aandacht voor de problematiek van deze doelgroep, bleven de verhalen van jonggehandicapten zelf vaak wat op de achtergrond. Want wat maken zij eigenlijk mee als ze de arbeidsmarkt betreden of als ze werkzaam zijn? Om daar een beter zicht op te krijgen heeft Welder het afgelopen jaar ervaringen van jonggehandicapten verzameld. In dit rapport leest u de resultaten van deze inventarisatie. In veel verhalen zien we dat de weg naar werk er één is van vallen en opstaan. De meeste jonggehandicapten zien hun toekomst desalniettemin positief tegemoet. Zij gaan ervan uit dat ze (meer) gaan werken en in uitdagendere functies. De meesten willen dit ook graag. Want werken is belangrijk, niet alleen omdat het inkomen oplevert maar ook omdat het invulling geeft aan je leven en een goed gevoel oplevert. Zowel de jonggehandicapten met werk als de werkzoekenden noemen een kans krijgen om te laten zien wat je kunt, als belangrijke voorwaarde voor het vinden en houden van werk. De uitdaging is dan ook om te zorgen dat jonggehandicapten kansen krijgen en kansen pakken.

Op deze plaats willen we alle jonggehandicapten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek bedanken. In het bijzonder de deelnemers aan de interviews die enthousiast hun verhaal vertelden. Ook danken we de leden van de begeleidingscommissie voor hun hulp bij het opstellen van de vragenlijst en het aanscherpen van de bevindingen in het rapport. De begeleidingscommissie bestond uit: Maarten Boon (REA College), Jenny den Hertog (CNV Jongeren), Han van der Heul (UWV), Yolan Koster (Kenniscentrum CrossOver) en Leonard Roubos (Expertisecentrum Handicap + Studie).

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding	5
2. Kenmerken van de respondenten	7
2.1 Algemene kenmerken	7
2.2 Vergelijking met totale populatie.....	9
2.3 Conclusie	10
3. Ervaringen van jonggehandicapten die werken.....	11
3.1 Kenmerken werkende jonggehandicapten	11
3.2 Regulier werk	11
3.3 WSW	20
3.4 Eigen bedrijf	23
3.5 Dagbesteding	23
3.6 Vrijwilligerswerk	24
3.7 Stage	27
3.8 Conclusie	27
4. Ervaringen van werkzoekende jonggehandicapten.....	31
4.1 Kenmerken van werkzoekende jonggehandicapten	31
4.2 Ervaringen met het zoeken van werk.....	32
4.3 Toekomstperspectief	38
4.4 Advies van de jonggehandicapten.....	40
4.5 Conclusie	41
5. Conclusies en aanbevelingen	43
5.1 Conclusies	43
5.2 Aanbevelingen	46
Bijlage	49
Bijlage 1 Kenmerken respondenten (naar subgroepen)	49
Bijlage 2: Kenmerken respondenten met regulier werk (naar subgroepen)	51
Bijlage 3: Geraadpleegde bronnen.....	54

1. Inleiding

Na school ga je werken. Althans dat is de bedoeling. Voor jongeren met een ziekte of handicap is het echter niet zo vanzelfsprekend dat de transitie van school naar werk goed verloopt. Het vinden en houden van een baan mét een beperking en zonder (of met beperkte) werkervaring is voor veel van hen een hele opgave. Niet iedereen is in staat zelf voldoende inkomen te verdienen. Een deel van deze jonggehandicapten komt in aanmerking voor een Wajong-uitkering. De afgelopen vijf jaar is het aantal mensen dat een Wajong-uitkering aanvraagt, verdubbeld. Uit onderzoek blijkt dat slechts een beperkt gedeelte van de mensen met een Wajong-uitkering werkt. Het aandeel werkenden is veel lager dan bijvoorbeeld onder WAO-ers.

Er is inmiddels veel onderzoek gedaan naar de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering. In deze onderzoeken is veel informatie verzameld. Toch is er weinig bekend over de jonggehandicapten die werken of op zoek zijn naar werk. Wat zijn hun ervaringen bij het zoeken naar werk? En waarom lukt het bepaalde mensen wel om werk te vinden en anderen niet? Om meer zicht te krijgen op deze ervaringen is Welder eind 2007 met financiering van UWV het onderzoek 'Jonggehandicapten op de arbeidsmarkt' gestart.

Doel

Het doel van het onderzoek is het krijgen van inzicht in:

- de ervaringen van jonggehandicapten die werken of op zoek zijn naar werk
- aspecten die belemmerend of bevorderend hebben gewerkt bij het vinden of houden van werk.

Onder jonggehandicapten verstaan we in het onderzoek: mensen die op hun 17^e beperkingen hebben voor het vinden of houden van werk of die voor hun 30^{ste} tijdens hun studie hebben gekregen. Het kunnen mensen zijn mét of zonder Wajong-uitkering en het kunnen zowel jongeren als ook ouderen zijn.

De meerwaarde van dit rapport is dat de jonggehandicapten zelf aan het woord komen. Het maakt de problematiek van jonggehandicapten voorstelbaar. Zoals 'Mechteld' voor uitvoerders die 'De Buitenwereld'¹ bezochten, niet snel vergeten zal worden. Zo hopen wij dat ook de ervaringen van de jonggehandicapten die in dit rapport aan het woord komen, uitvoerders, toeleiders en beleidsmedewerkers duidelijk maken waarvoor we het eigenlijk allemaal doen: samen zorgen dat zoveel mogelijk jonggehandicapten naar hun mogelijkheden meedoen op de arbeidsmarkt.

Aanpak

Middels een internetenquête aangevuld met verdiepende telefonische interviews zijn ervaringen van jonggehandicapten verzameld. Op basis van de vragen uit het onderzoeksvoorstel hebben we een vragenlijst opgesteld. Die is besproken met de begeleidingscommissie en vervolgens getest onder een panel van jonggehandicapten. Met het bureau Eenvoudig communiceren is afgestemd om de teksten geschikt te maken voor mensen die moeite hebben met lezen. Omdat we op zoek waren naar verhalen is er in de enquête veel ruimte gelaten voor open vragen.

De enquête is uitgezet op de website van Welder. Patiëntenorganisaties, vakbonden en kenniscentra zijn benaderd om een bericht over de enquête te plaatsen. Ook via de Advieslijn

¹ De Buitenwereld was een klantgerichtheidsproject van UWV waar medewerkers van UWV, sociale diensten een dag in de wereld van de klant (genaamd Mechteld) stapten.

van Welder zijn mensen doorverwezen naar de enquête. Vanaf maart 2008 heeft de enquête zes maanden online gestaan.

In aanvulling op de internetenquêtes zijn 22 telefonische interviews afgenomen. In de interviews is dieper ingegaan op de ervaringen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. De respondenten zijn geselecteerd uit de mensen die in de online enquête aangaven mee te willen werken aan vervolgonderzoek. De selectie is gebaseerd op een verdeling tussen respondenten die al werkten en nog werk zochten, geslacht en soort beperking. In de meeste gevallen is één tot anderhalf uur met de respondenten gesproken.

Op basis van eerdere internetenquêtes hadden we verwacht dat de respondenten hun verhaal uitgebreid zouden beschrijven. Dit bleek bij de analyse van de enquêtes echter niet het geval. Hierdoor hebben we voor de kwalitatieve informatie vooral moeten putten uit de interviews.

Leeswijzer

In dit rapport leest u de resultaten van het onderzoek. In hoofdstuk 2 geven we u inzicht in de respondenten die aan het onderzoek deelnamen. Hoofdstuk 3 beschrijft vervolgens de ervaringen van jonggehandicapten met werk. We gaan in op de wijze waarop zij hun werk gevonden hebben, hoe zij hun werk ervaren en wat hun toekomstbeeld is. In hoofdstuk 4 komen de mensen aan bod die op dit moment geen werk hebben maar wel op zoek zijn naar werk. Welke ervaringen hebben zij bij het zoeken naar werk? Met welke hulp zouden ze wel aan de slag kunnen? En hoe kijken zij naar hun toekomst? In hoofdstuk 5 leest u de conclusies en aanbevelingen op basis van dit onderzoek.

2. Kenmerken van de respondenten

In totaal vulden 195 mensen de enquête in. Tien enquêtes bleken niet geschikt voor analyse.²

Van de 185 respondenten in de enquête:

- heeft 30% betaald werk (56)
- verricht 7% onbetaald werk (12)
- is 35% op zoek naar werk (65)
- heeft 28%³ geen werk en is daar ook niet naar op zoek (52). Van hen:
 - geeft 16% aan (tijdelijk) vanwege ziekte of handicap geen mogelijkheden om te werken (29)
 - zit 8% nog op school (15)
 - en zoekt 4 % om overige reden niet naar werk (8)

2.1 Algemene kenmerken

Persoonskenmerken

Van de respondenten is 66% vrouw. De respondenten zijn over het algemeen jong, 47% is jonger dan 25 jaar, 83% is jonger dan 35 jaar.⁴ Zoals uit tabel 2.1 blijkt, hebben respondenten van allerlei opleidingsniveaus meegedaan. 18% van de respondenten heeft Voortgezet Speciaal Onderwijs of Praktijkonderwijs gevolgd. Op deze opleidingen hebben alle leerlingen beperkingen.

Tabel 2.1 Hoogst afgeronde opleiding

Hoogste afgeronde opleiding	Aantal	Percentage
Lagere school, basisschool	15	8%
Voortgezet speciaal onderwijs	24	13%
Praktijkschool	10	5%
VMBO-P (vroeger: LBO)	17	9%
VMBO-T (vroeger MAVO, MULO)	16	9%
HAVO, VWO	27	15%
MBO (ROC)	45	24%
HBO	20	11%
Universiteit	11	6%
Totaal	185	100%

Werk

Van de 185 respondenten hebben 56 betaald werk. Het merendeel van deze groep (45) werkt bij een reguliere werkgever. Tien respondenten werken via de sociale werkvoorziening en één respondent heeft een eigen bedrijf.

Er zijn ook respondenten die onbetaald werk verrichten. Het gaat daarbij om vrijwilligerswerk (8), stage (3) en werk bij een dagbestedingscentrum (1).

Soort beperking en gevolgen voor werk

Uit tabel 2.2. komt naar voren dat veel respondenten die meededen een fysieke beperking (44%) hebben. Ook is er een grote groep met ontwikkelingsstoornissen (autisme, Asperger, PDD

² Redenen: respondenten bleken niet jonggehandicapt (6), onjuist ingevuld (2), respondenten vulden enquête meer dan één keer in (2).

³ De respondenten die niet werken en ook geen werk zoeken, zijn niet verder in het onderzoek niet meegenomen.

⁴ De tabellen vindt u in bijlage 1.

NOS en ADHD) of psychische klachten. Het aantal respondenten met verstandelijke beperkingen is klein (6%).

Tabel 2.2. Aard van de klachten

Aard klachten (meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal	Percentage
Fysiek	81	44%
Ontwikkelingsstoornis	50	27%
Psychisch	46	25%
Verstandelijk	11	6%
Niet bekend/niet omschreven	10	5%

De beperkingen die jonggehandicapten ervaren in hun werk zijn veelal gekoppeld aan de aard van de klachten. Natuurlijk verschillen de beperkingen van persoon tot persoon, maar een aantal beperkingen worden bij bepaalde klachten meer genoemd dan anderen.

Zo geven de jonggehandicapten met fysieke klachten vaak aan last te hebben van:

- Vermoeidheid of verminderde energie waardoor minder lang gewerkt kan worden
- Beperkingen met zitten, staan of bewegen

De jonggehandicapten met een ontwikkelingsstoornis noemen als beperking vaak:

- Concentratieproblemen
- Behoeftte aan structuur
- Moeite met contacten met collega's
- Niet tegen werkdruk kunnen

De mensen met psychische klachten hebben in hun werk vaak moeite met concentreren en werkdruk of stress. Verstandelijk beperkten zeggen voornamelijk last te hebben met het leren van nieuwe vaardigheden en het onthouden.

Wajong

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven, hebben we in het onderzoek ervaringen meegenomen van jonggehandicapten mét en zonder Wajong-uitkering. Jonggehandicapten hoeven namelijk niet per se een Wajong-uitkering aan te vragen. Het is ook interessant om te zien hoe jongeren die wel een beperking hebben maar geen Wajong-uitkering ontvangen zich staande houden op de arbeidsmarkt.

Van de respondenten heeft 66% een Wajong-uitkering. In de enquête is niet expliciet gevraagd waarom de overige 34% geen Wajong-uitkering heeft. Uit de antwoorden in de open tekstvelden en uit de interviews kwamen de volgende verklaringen naar voren:

- Een deel van de jonggehandicapten zonder Wajong-uitkering heeft betaald werk (18). Zij hebben door hun inkomen wellicht geen Wajong-uitkering (meer).
- Sommige jonggehandicapten zijn nog geen 18 jaar, waardoor zij nog geen recht op Wajong hebben.
- Bij twee geïnterviewde respondenten is de Wajong-aanvraag afgewezen. De één werd minder dan 25% arbeidsongeschikt bevonden, de ander was nog niet lang genoeg in Nederland.
- Sommige respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn van het bestaan van de uitkering.

Als er grote verschillen zijn in de antwoorden van Wajongers en niet Wajongers, worden deze in hoofdstuk 3 en 4 aangegeven.

2.2 Vergelijking met totale populatie

Op voorhand zijn we ervan uit gegaan dat de resultaten van dit onderzoek niet representatief zijn. Bij Welder is de ervaring dat onze enquêtes vaak door relatief veel hoger opgeleiden worden ingevuld en minder vaak door mensen met een verstandelijke beperking.

Om een beeld te schetsen van de respondenten vergelijken we hen met de totale groep Wajongers en met de totale beroepsbevolking (15-64 jaar). Van de groep jonggehandicapten als geheel (inclusief degenen zonder Wajong) zijn namelijk geen cijfers bekend.

Persoonskenmerken

66% van de respondenten is vrouw. In de Wajong zitten iets meer mannen (56%) dan vrouwen (44%).⁵ In de beroepsbevolking is het aandeel mannen en vrouwen gelijk verdeeld.⁶ Er hebben dus relatief veel vrouwen meegedaan aan het onderzoek.

Tabel 2.3 laat zien dat aan de enquête relatief veel mensen jonger dan 35 jaar hebben meegedaan. Ouderen zijn in vergelijking met de totale groep Wajongers en de beroepsbevolking ondervertegenwoordigd.

Tabel 2.3. Leeftijd per populatie

Leeftijd	Respondenten	Wajong ⁷	Beroepsbevolking ⁸
< 25 jaar	47%	24%	18%
25 - 35 jaar	36%	24%	19%
35 - 45 jaar	14%	23%	24%
45 - 55 jaar	3%	18%	21%
55 - 64 jaar	0%	10%	18%
Totaal	100%	100%	100%

Vergeleken met de instroom in de Wajong over 2002-2006 (tabel 2.4) zien we dat onder de respondenten meer mensen met een hogere opleiding zijn (HAVO, VWO, MBO, HBO/universiteit) en minder met een lage opleiding (VSO, Praktijkschool, VMBO) zijn.

Tabel 2.4 Hoogst afgeronde opleiding

Hoogste afgeronde opleiding	Respondenten	Instroom Wajong ⁹
Lagere school, basisschool	8%	7%
Voortgezet speciaal onderwijs	13%	19%
Praktijkschool	5%	17%
VMBO	18%	13%
HAVO, VWO	15%	6%
MBO (ROC)	24%	18%
HBO/Universiteit	17%	10%
Totaal	100%	100%

⁵ Kroniek van de sociale verzekeringen 2007, p 84.

⁶ CBS, Statline

⁷ Kroniek van de sociale verzekeringen 2007, p 84.

⁸ CBS, Statline

⁹ UWV, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, 2008, p 32.

Werk

Van de Wajong-ers weten we dat 26% betaald werkt, waarvan tweederde in de WSW werkt en een derde bij een reguliere werkgever. Veel van hen hebben een parttime baan. En hoe ouder ze zijn, hoe groter de kans dat ze werken in het kader van de WSW. De meeste Wajong-ers met een baan zijn te vinden in de jongste leeftijdsgroep (tot 24 jaar). Van deze groep werkt 30% waarvan tweederde bij een reguliere werkgever¹⁰.

Uit dossieronderzoek van UWV blijkt dat van de instroom in de Wajong in de jaren 2002 -2006 29% betaald werk heeft, 12 % op weg is naar betaald werk (re-integratietraject of op wachtlijst WSW), 11% onbetaald werk verricht (vrijwilligerswerk of dagbesteding), 15% nog op school zit en 29% tijdelijk geen participatiemogelijkheden heeft.¹¹

Als we deze gegevens van de Wajong-instroom vergelijken met de antwoorden die de respondenten hebben gegeven dan zien we dat een ongeveer gelijk aandeel betaald werk heeft (30%). Daarnaast zien we dat er iets minder mensen hebben deelgenomen die nog op school zitten of onbetaald werk doen en veel meer mensen die nog op weg zijn naar werk (al dan niet in een re-integratietraject).

Uit het dossieronderzoek kwam ook naar voren dat ziektebeelden invloed hebben op de participatiemogelijkheden. Wajongers met een psychisch ziektebeeld bleken bij instroom het minst kansrijk. Ze zijn vaak niet in staat tot loonvormende arbeid (77%). Veel van hen zijn nog onder behandeling. Wajongers met ontwikkelingsstoornissen zijn het meest kansrijk. In deze groep heeft meer dan de helft mogelijkheden tot betaald werk. En bij degene die dat niet heeft, is dat voor het grootste deel tijdelijk. De groepen lichamelijke en verstandelijke beperkten geven diffusere beelden. Van de Wajongers met lichamelijke beperkingen kunnen er veel begeleid worden naar regulier werk, maar er zijn er ook relatief veel die geen mogelijkheden tot participatie hebben. Bij de verstandelijk gehandicapten is de mate van de verstandelijke beperking van grote invloed. De Wajongers met zeer lichte verstandelijke beperkingen hebben de meeste participatiemogelijkheden (80% betaald werk). Wajongers met zware verstandelijke beperkingen hebben geen van allen mogelijkheden tot participatie (betaald of onbetaald)¹².

2.3 Conclusie

Zoals verwacht is de groep respondenten die deze enquête heeft ingevuld niet representatief voor de totale groep jonggehandicapten of Wajongers. De respondenten aan dit onderzoek zijn vaker vrouw, vaker hoogopgeleid, en vaker nog op zoek naar betaald werk. In vergelijking met de instromers in de Wajong, hebben er minder jonggehandicapten meegewerkt die geen mogelijkheden hebben om te werken. Op zich is dat niet onlogisch omdat we op zoek waren naar mensen met ervaring met het zoeken of hebben van werk.

Dat de resultaten niet representatief zijn, wil niet zeggen dat ze daarmee minder waardevol zijn. Het doel van dit onderzoek is met name het naar boven tillen van ervaringen van jonggehandicapten die wél op zoek zijn naar werk of werk hebben. Uit deze ervaringen kunnen lessen getrokken worden voor het aan het werk helpen van de totale groep jonggehandicapten.

¹⁰ SER-advies 'Meedoen zonder beperkingen', 2007, p 27-28.

¹¹ UWV, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, 2008, p 9.

¹² UWV, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, 2008, p 24-30.

3. Ervaringen van jonggehandicapten die werken

Dit hoofdstuk gaat over de ervaringen van jonggehandicapten met werk. We gebruiken in dit hoofdstuk zowel de resultaten uit de enquête als uit de interviews¹³. U leest hoe de respondenten aan hun werk zijn gekomen, welke rol hun beperking speelt bij het krijgen en houden van werk en wat zij verwachten van de toekomst. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de belemmerende en bevorderende factoren die zij ervaren.

3.1 Kenmerken werkende jonggehandicapten

Zoals uit tabel 3.1 blijkt hebben aan de enquête 68 respondenten meegedaan die werk hadden, 56 betaald en 12 onbetaald. De grootste groep werkt bij een reguliere werkgever (45).

Tabel 3.1 Soort werk

Wat voor soort werk doe je?	Totaal	
	Aantal	%
Ik werk bij een bedrijf.	45	66%
Ik werk via de sociale werkvoorziening.	10	13%
Ik doe vrijwilligerswerk.	8	12%
Ik loop stage.	3	4%
Ik werk bij een dagbestedingcentrum.	1	1%
Ik werk voor mezelf (eigen bedrijf, freelance)	1	1%
	68	100%

Persoonskenmerken

De groep jonggehandicapten met werk¹⁴ is vergeleken met de groep werkzoekende jonggehandicapten vaker vrouw (+12%), vaker jonger dan 35 jaar (+12%), vaker hoogopgeleid (+17%). Ook zijn er onder de respondenten met werk meer mensen met psychische klachten (+11%).

Om te zorgen dat de respondenten alleen de voor hen relevante vragen kregen is de vragenlijst voor jonggehandicapten onderverdeeld in verschillende delen, en wel voor mensen die:

- werken bij een reguliere werkgever
- werken bij een WSW-bedrijf
- een eigen bedrijf hebben
- arbeidsmatige dagbesteding doen
- vrijwilligerswerk doen
- stage lopen

In het vervolg van dit hoofdstuk worden de ervaringen van deze groepen jonggehandicapten dan ook apart besproken.

3.2 Regulier werk

De meeste respondenten met betaald werk, hebben werk bij een reguliere werkgever. Het gaat om 45 respondenten.¹⁵

¹³ De namen van de geïnterviewden in dit onderzoek zijn vanwege privacyredenen gefingeerd.

¹⁴ De tabellen vindt u in bijlage 1.

¹⁵ Voor de tabellen zie bijlage 2.

Kenmerken regulier werkenden

Persoonskenmerken

In vergelijking met de totale groep werkenden zijn de respondenten met regulier werk vaker man (+12%) en vaker jonger dan 35 jaar (+17%). Ook hebben ze minder vaak een Wajong-uitkering (-21%). Er zijn binnen deze groep in vergelijking met alle werkenden meer mensen met een ontwikkelingsstoornis (+30%) en minder mensen met psychische klachten (-41%). Er zijn onder de mensen met regulier werk geen mensen zijn met een verstandelijke beperking.

In vergelijking met de respondenten die werk zoeken, valt vooral op dat de jonggehandicapten met regulier werk minder vaak een volledige Wajong-uitkering hebben (-45%) en vaker een ontwikkelingsstoornis (+12%).

Werk en beperkingen

We hebben de jonggehandicapten gevraagd naar de beperkingen die zij als gevolg van hun ziekte ervaren in hun werk. Naast de directe gevolgen van hun beperking (minder zien, slechter horen, minder goed kunnen bewegen) geven de mensen met fysieke beperkingen aan sneller vermoeid te zijn. Een aantal van hen is door de beperkte energie minder geconcentreerd of productief en/of kan minder uren werken.

Bij de ontwikkelingsstoornissen gaat het in bijna alle gevallen om autisme, Asperger of PDD-NOS. Deze jonggehandicapten zeggen op hun werk moeite te hebben met concentratie, sociale interacties, overprikkeling. Ze hebben daarnaast behoefte aan extra uitleg en werken vaak trager.

De mensen met psychische klachten geven aan last te hebben van concentratieproblemen, moeite te hebben met drukte en dat ze snel emotioneel worden.

Ervaringen met werken

Soort werk

De respondenten zijn werkzaam in uiteenlopende beroepen en branches. Zes respondenten werken als administratief medewerker. Vijf jonggehandicapten zijn werkzaam in winkels, als allround medewerker, caissière of vakkenvuller. Anderen noemen functies in de horeca (kok, afwasser), zorg (alfahulp, helpende in een verzorgingshuis, orthopedagoog) of dienstverlening (communicatiemedewerker, projectmedewerker).

Aantal uur

Uit tabel 3.2 blijkt dat een beperkt gedeelte van de respondenten met regulier werk fulltime werkt. 58% heeft een baan voor minder dan 24 uur per week. Voor een deel komt dat omdat de jonggehandicapten vanwege hun ziekte of handicap minder uren kunnen werken. Daarnaast heeft een enkeling aangegeven dat ze een bijbaan hebben naast hun opleiding. Het grote aantal kleine banen verklaart wellicht waarom een groot deel van de werkenden (43%) nog een volledige Wajong-uitkering heeft.

Tabel 3.2 Aantal uren werk

Aantal uur per week	Totaal	
	Aantal	%
Minder dan 12 uur	8	18%
Tussen de 12 en 24 uur	18	40%
Tussen de 24 en 36 uur	13	29%
Meer dan 36 uur	6	13%
Totaal	45	100%

Arbeidsverleden

60% van de respondenten met regulier werk is korter dan twee jaar aan het werk. 29% werkt zelfs nog maar korter dan zes maanden. De meeste respondenten hebben een tijdelijk contract (47%). Gezien het korte arbeidsverleden van een groot deel van de groep is dit niet vreemd. Tegenwoordig krijgen veel werknemers eerst een aantal tijdelijke contracten. Van de mensen met een baan bij een reguliere werkgever geeft bijna tweederde aan dat die baan aansluit bij de opleiding die zij hebben gedaan.

Gebruik voorzieningen

Uit tabel 3.3 komt naar voren dat de meeste jonggehandicapten geen gebruik maken van voorzieningen die worden vergoed door UWV.¹⁶ De respondenten met een Wajong-uitkering maken vaker gebruik van voorzieningen van UWV (50%) dan respondenten zonder Wajong-uitkering (12%). De inzet van een jobcoach is de meest gebruikte voorziening (24%).

Tabel 3.3 Inzet vergoedingen UWV

Vergoedingen van UWV	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, hulpmiddelen voor mijn werk	4	14%	0	0%	4	9%
Ja, vergoeding voor vervoer	0	0%	1	6%	1	2%
Ja, voor een begeleider die me helpt bij bepaalde taken (bijv. dovertolk)	0	0%	0	0%	0	0%
Ja, ik heb een jobcoach	10	36%	1	6%	11	24%
Nee	14	50%	15	88%	29	64%
	28	100%	17	100%	45	100%

Ervaringen bij het zoeken naar werk

Wijze van zoeken

Middels een open vraag hebben we geïnventariseerd hoe de jonggehandicapten hun werk hebben gevonden. Een aantal antwoorden komt regelmatig voor. Zo schrijft een derde van de respondenten met werk bij een reguliere werkgever dat ze hebben gereageerd op een vacature. Een vijfde maakte gebruik van het netwerk van vrienden, kennissen en familie. En een even grote groep noemt het gebruik van professionele ondersteuning (jobcoach, arbeidsbureau, re-integratiebureau).

¹⁶ Lang niet alle jonggehandicapten zullen voorzieningen van UWV nodig hebben.

Duur zoektocht

In tegenstelling tot wat we verwacht hadden, geven de meeste regulier werkende respondenten aan dat ze niet lang hebben hoeven zoeken naar een baan. Meer dan de helft van de respondenten had zelfs binnen drie maanden een baan gevonden. Slechts 18% had daar langer dan een jaar voor nodig.

Van de mensen die binnen drie maanden een baan vonden, reageerden zes mensen op een vacature en konden vijf mensen hun vrijwilligerswerk of stage omzetten in een baan.

Het is natuurlijk de vraag wat de jonggehandicapte ziet als het startpunt van het zoeken naar werk. Dat kan bijvoorbeeld de start van een re-integratietraject zijn, maar ook het moment dat deze in een re-integratietraject voor het eerst een baan aangeboden krijgt. Of het moment waarop vrijwilligerswerk wordt omgezet in een contract.

Elke is 31, heeft Borderline en werkt als DTP-er voor een lokale krant. Ze geeft aan minder dan drie maanden gezocht te hebben naar betaald werk. Uit het interview dat we met haar hadden, komt echter naar voren dat ze na een afgebroken opleiding op het grafisch lyceum vanuit de Wajong is gaan werken in een winkel. Dat was fulltime en hield ze niet vol. Ze viel terug op haar Wajong-uitkering. Vervolgens is ze vrijwilligerswerk gaan doen bij een welzijnsorganisatie. Maar eigenlijk wilde ze weer wat gaan doen met haar interesse voor de grafische branche.

Na een tijdje heeft ze zich aangemeld bij een re-integratiebureau. Als onderdeel van het re-integratietraject moest ze een stage lopen. Ze heeft mails gestuurd aan verschillende bedrijven en vond zo een stageplek. De werkgever zat met de stage nog niet aan haar vast en liep geen risico terwijl hij wel kon zien wat Elke kon. Na twee jaar heeft de werkgever Elke een jaarcontract aangeboden. Inmiddels is ze vijf maanden betaald aan het werk. De stageplek was dus snel gevonden, maar de zoektocht naar het juiste werk en de periode tussen de aanmelding bij het re-integratiebureau en het moment dat Elke daadwerkelijk betaald werk kreeg is veel groter.

Hulp bij het zoeken naar een baan

Het merendeel van de respondenten met regulier werk (58%), heeft hulp gehad bij het vinden van een baan (zie tabel 3.4). Dit geldt sterker voor de mensen met een Wajong-uitkering dan voor de groep zonder Wajong-uitkering.

Tabel 3.4 Hulp

Hulp gehad bij het vinden van een baan	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	20	71%	6	35%	26	58%
Nee	8	29%	11	65%	19	42%
	28	100%	17	100%	45	100%

Vooraf familie en re-integratiebedrijven helpen de jonggehandicapten. Bij familie bestaat de hulp vooral uit het zoeken van geschikte vacatures/bedrijven, het samen opstellen van een brief of een goed woordje doen bij bekende werkgevers. De hulp van re-integratiebedrijven betreft gesprekken, trajecten met individuele en groepsbijeenkomsten, het inzetten van een jobcoach of het opstellen en uitvoeren van een IRO. Over de hulp van re-integratiebureaus laten de respondenten zich wisselend uit: 'ze wisten niets van de gang van zaken en ik moest uiteindelijk toch alles zelf doen' en 'slecht, uiteindelijk niks, op eigen kracht baan

gevonden'. Maar ook: 'Ben geholpen door een re-integratiedeskundige van een re-integratiebureau. Erg vriendelijk, een cijfer 9.'

Het overgrote deel van de respondenten die hulp heeft gehad (92%), vindt dat de hulp heeft bijgedragen aan het vinden van werk. 46% geeft aan vooral door de geboden hulp aan het werk te zijn gekomen.

Aan de mensen die geen hulp hebben gehad is gevraagd of zij hulp hadden gewild. Ruim tweederde van deze respondenten heeft daar geen behoefte aan. De enkele respondent die wel hulp gewild had, had graag hulp gehad bij het (sneller) vinden van het juiste werk (meer op eigen niveau).

Belangrijke aspecten bij het zoeken naar werk

Uit tabel 3.5 volgt dat respondenten die werken bij een reguliere werkgever de zekerheid dat ze het werk kunnen volhouden het meest belangrijk vinden. Ook het aantal uren dat gewerkt moet worden en aansluiting van het werk bij het niveau wordt van groot belang gevonden.

Tabel 3.5 Belangrijke aspecten

Belangrijk bij het zoeken naar je werk?	Heel belangrijk	Belangrijk	Niet zo belangrijk	Helemaal niet belangrijk
Zekerheid dat ik het werk kan volhouden.	58%	38%	4%	0%
Werk dat aansluit bij mijn niveau.	51%	38%	11%	0%
Het aantal uren dat ik moet werken.	49%	42%	7%	2%
Korte reistijd naar het werk.	44%	42%	11%	2%
Dat het werk kan worden aangepast aan mijn beperking.	44%	38%	16%	2%
Dat ik er financieel op voortuit ging	42%	33%	22%	2%
Zelf kunnen indelen van mijn tijd.	27%	29%	38%	7%
Mogelijkheden om door te kunnen groeien in het bedrijf.	22%	42%	33%	2%

Solliciteren met een ziekte of handicap

Van de jonggehandicapten met regulier werk heeft 80% de nieuwe werkgever op de hoogte gesteld van de ziekte of handicap. Tabel 3.6 laat zien dat dit aandeel groter is onder de Wajongers dan onder de niet Wajongers.

De jonggehandicapten die iets vertelden over hun ziekte of handicap deden dat het vaakst tijdens de sollicitatiegesprekken (zie tabel 3.7). De meest genoemde reden om te vertellen over hun ziekte of handicap is dat ze vinden dat ze hun beperking niet hoeven te verbergen of dat ze problemen in de toekomst willen voorkomen. Sommigen vertelden iets over het ziektebeeld anderen vertelden over de beperkingen, en weer anderen vertelden ook over de gevolgen voor het werken. Enkele voorbeelden:

- *de naam van de aandoening, zodat bij interesse mensen zelf meer info kunnen zoeken*
- *in de brief stond dat ik een Wajong had, tijdens het gesprek heb ik gewoon alles eerlijk op tafel gelegd, hier waren ze heel blij mee.*
- *kort over de aandoening, wat eventueel knelpunten kunnen zijn en hoe ze opgelost kunnen worden. Daarnaast mijn meerwaarde en kwaliteiten.*

Tabel 3.6 Beperking noemen

Heb je de werkgever verteld over je beperking?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	25	89%	11	65%	36	80%
Nee	3	11%	6	35%	9	20%
	28	100%	17	100%	45	100%

Tabel 3.7 Moment van beperking noemen

Moment waarop de werkgever werd geïnformeerd	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
In mijn sollicitatiebrief.	4	16%	1	9%	5	14%
Als ik werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.	2	8%	1	9%	3	8%
Tijdens de sollicitatiegesprekken.	14	56%	7	64%	21	58%
Pas toen ik de baan had.	5	20%	2	18%	7	19%
	25	100%	11	100%	36	100%

Tabel 3.8 Reden van noemen van de beperking

Reden om over ziekte/handicap te vertellen? (meerdere antwoorden mogelijk)	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Mijn beperking is direct zichtbaar of merkbaar.	7	28%	2	18%	9	25%
Ik vind dat ik mijn beperking niet hoeft te verbergen.	13	52%	6	55%	19	53%
Als ik niet vertel over mijn beperking, krijg ik later problemen.	11	44%	5	45%	16	44%
Overig	2	8%	1	9%	3	8%

De jonggehandicapten die niet over hun beperking vertelden bij het zoeken deden dat niet omdat ze bang waren anders niet aangenomen te worden (6). Bij één respondent was het al bekend bij de werkgever dat hij een beperking had. En twee respondenten waren zich op het moment dat ze werden aangenomen nog niet bewust van beperkingen (nog geen diagnose/acceptatie).

Belemmeringen bij het zoeken naar werk

De meeste jonggehandicapten die werken voor een reguliere werkgever, ervaren problemen bij het zoeken naar werk. Het meest genoemde probleem is dat mensen door werkgevers worden afgewezen. In een aantal gevallen wordt aangegeven dat dit gebeurt nadat de respondent heeft verteld over zijn ziekte/handicap of uitkering:

- 'Ik ben laatst niet aangenomen nadat ik verteld had wat mijn aandoening was (na lang aandringen van de werkgever!).'
- 'Als mensen horen dat je een Wajong hebt, leggen ze je vaak opzij.'
- 'Ik mocht maar 20 uur werken er werd gevraagd waarom, toen ik het vertelde hadden de meeste werkgevers waar ik solliciteerde mij niet nodig.'

Een ander probleem dat meerdere jonggehandicapten noemen is dat ze moeite hebben te bepalen wat en hoe ze aan de werkgever over hun ziekte of handicap vertellen:

- 'Vond het moeilijk om te bepalen waar ik wat schreef over mijn beperking.'
- 'Wel/niet open zijn over beperkingen tijdens sollicitatie en proefperiode.'

- *'Onzekerheid over wat je moet schrijven, en hoe je alles moet uit leggen.'*

Enkele respondenten geven aan dat het moeilijk is om parttime-banen te vinden die passen bij het aantal uur dat zij kunnen werken. Ook stuiten de jonggehandicapten in de praktijk op onbekendheid en onbegrip van werkgevers ten aanzien van mensen met een beperking. De verhalen van Ad en Karlijn geven aan hoe lang de weg naar werk kan zijn en wat daarbij allemaal een rol speelt.

Ad is 32 jaar. Toen hij 18 jaar was heeft hij door een ongeluk hersenletsel opgelopen, daardoor heeft hij concentratieproblemen en heeft hij meer behoefte aan structuur en duidelijkheid. Ad kan bijvoorbeeld slecht tegen afwisseling in zijn werk. Na het ongeluk heeft Ad een jaar gerevalideerd daarna kon hij weer naar school. Hij heeft een MBO diploma voor sociaal juridische dienstverlening gehaald. Na het ROC wilde Ad gaan werken, maar hij kon geen baan vinden. Toen is hij via de LOI een aantal opleidingen op HBO niveau gaan doen (arbeidsrecht, sociale zekerheidswetgeving en personeelsmanagement). In 2002 haalde hij zijn laatste diploma. Opnieuw ging hij op zoek naar werk.

Hij melde zijn handicap altijd bij sollicitaties of bij uitzendbureau's. Vanwege zijn handicap werd hij vaak niet aangenomen. Zelfs uitzendbureaus wilden hem vaak niet inschrijven. Ad wilde graag werk in zijn werkveld, een adviserende rol bij een gemeente of bij commerciële bedrijven. Soms kon hij via een uitzendbureau wel een paar weken in een fabriek terecht. Uiteindelijk vond hij via het uitzendbureau administratief werk, maar na een jaar was de klus over. Toevallig kwam Ad weer in contact met het revalidatiecentrum. Via hen kon hij een cursus doen om zichzelf en zijn handicap beter te presenteren. Toen het binnen een half jaar nog niet gelukt was om werk te vinden, hebben ze hem doorgestuurd naar UWV. Hij bleek arbeidsgeschikt en werd doorgestuurd naar een re-integratiebureau.

Het traject met het re-integratiebedrijf leverde niet op wat hij had verwacht. Ad had gehoopt dat ze hun contacten met werkgevers zouden gebruiken. Maar hij moest gewoon zelf op zoek naar vacatures en als hij een gesprek had dan zouden ze hem helpen bij de voorbereiding. Een jaar later was hij niets opgeschoten. De accountant van zijn ouders raadde hem aan opnieuw naar UWV te gaan.

Samen met zijn ouders is Ad naar de keuring gegaan. Hij werd 80-100% arbeidsongeschikt verklaard. Samen met UWV is hij op zoek gegaan naar een ander re-integratiebureau. Het bedrijf dat het is geworden is volgens Ad perfect. Ze luisteren goed naar je verhaal, kijken goed naar je geschiedenis en vragen ook wat je graag zou willen. Vervolgens neemt het bedrijf contact op met bedrijven om je voor te stellen. Sinds februari werkt Ad bij een woningbouwvereniging als assistent manager. In eerste instantie op een werkervaringsplek. Twee maanden geleden is zijn werkervaringsplek omgezet in een jaarcontract.

Karlijn is 29 jaar, is voor 80-100% arbeidsongeschikt en ontvangt een Wajong-uitkering. Vanaf haar 16^e kampte Karlijn met depressieklachten. Toen ze 19 jaar was, ging het niet meer en besloot ze te starten met therapie. Door heel hard te werken is het haar gelukt om de studie orthopedagogiek af te ronden. Na haar studie heeft zij een half jaar als orthopedagoge gewerkt. Toen het contract niet verlengd kon worden, is Karlijn een tijdje gaan reizen.

Bij thuiskomst waren de klachten echter verergerd. Niet alleen was de depressie terug, maar ze kampte ook met onverklaarbare angst- en paniekaanvallen. Zes maanden lang probeerde ze te werken in verschillende baantjes: cateringmedewerker, administratief medewerker en verkoopster in een winkel. Op de laatste plek ging het helemaal mis. Karlijn stond vervolgens stijf van de stress en de adrenaline gierde door haar lijf. Ze kon niet meer eten of slapen.

Volgens haar behandelaar zat ze tegen een psychose aan. Ze had geen keus en stopte met werken. Ze heeft een half jaar intensieve therapie gevolgd.

Karlijn heeft altijd contact gehouden met haar oud collega's uit de periode dat ze als orthopedagoge werkte. Toen die merkten dat het beter met haar ging, hebben ze gevraagd of zij niet een paar uur per week ondersteuning kon bieden. Karlijn wilde graag weer wat doen en eind 2005 startte zij als vrijwilliger. Dit heeft zij bijna 2 jaar gedaan. Zij vond het erg fijn om vrijwilligerswerk op niveau te kunnen doen.

In 2007 heeft Karlijn een IRO aangevraagd om de volgende stap op de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Zij wilde weer meer en betaald werk gaan doen. Uiteindelijk heeft ze via het IRO traject twintig uur betaald werk gevonden als orthopedagoog bij een nieuwe werkgever.

Bij deze werkgever krijgt Karlijn wordt goed rekening gehouden met haar beperkingen. Die bestaan er uit dat ze minder dagen achter elkaar kan werken en ook minder contacturen kan hebben met cliënten. Karlijn voelt zich op haar werk gerespecteerd en krijgt vertrouwen. Dit doet haar erg goed. *“De sfeer op het werk is perfect. En er wordt gekeken naar mijn kwaliteiten.”*

Succesfactoren

Waarom is het deze jonggehandicapten gelukt werk te vinden? Een aantal antwoorden wordt door meerdere respondenten genoemd. Bijvoorbeeld dat ze geluk hebben gehad. Anderen geven aan dat ze een werkgever hebben gevonden die hen de kans gaf om zich te bewijzen of dat ze de juiste opleiding hebben gedaan. Uit de interviews komt naar voren dat de respondenten vaak eerst onbetaald werk verrichten en vervolgens in staat zijn dit werk om te zetten in een betaalde baan.

Naast geluk, een kans en de juiste opleiding noemt een aantal respondenten ook eigenschappen en vaardigheden die van belang zijn: openheid, goed duidelijk kunnen maken wat je hebt en wat je nodig hebt en doorzetten worden genoemd.

Enkele citaten:

“Doorzetten niet bij de pakken neer gaan zitten en een werkgever gevonden die me een kans wilde geven en mogelijkheden zag.”

‘Ik had mazzel dat ze voor deze baan een Wajongere zochten. Ik kon hierdoor open zijn over mijn beperking. Ik kan me voorstellen dat andere werkgevers misschien huiverig kunnen zijn. Dit was in mijn geval nu niet zo. Er was meteen veel begrip.’

‘Ik denk dat het komt omdat ik heel erg graag wil werken, en me daar ook voor wil inzetten. Daarnaast voel ik me niet te goed voor vrij simpel werk.’

“Omdat ik gratis stage wilde lopen om te laten zien wat ik waard ben en omdat ik goed kon verwoorden waarom ik dit zou kunnen uitvoeren.”

Toekomstperspectief

Uit de antwoorden op de vragen over het toekomstbeeld, blijkt dat de carrières van de jonggehandicapten nog volop in ontwikkeling zijn. Bijna de helft van de regulier werkende respondenten verwacht dat men over een paar jaar bij een andere werkgever werkt. Circa een kwart denkt dat men meer uren zal werken. Opvallend is dat de jonggehandicapten zonder Wajong-uitkering vaker denken moeilijker werk te gaan doen, terwijl de jonggehandicapten

met Wajong-uitkering vaker aangeven dat er weinig zal veranderen. Eén vijfde verwacht over een paar jaar minder of niet te werken.

Tabel 3.9 Toekomstperspectief

Hoe zie jij je toekomst? Wat denk je dat je over een paar jaar doet? (meer dan 1 antwoord mogelijk)	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ik denk dat ik dan bij een andere werkgever werk	14	50%	8	47%	22	49%
Ik denk dat er weinig zal veranderen, ik blijf hetzelfde werk doen en hetzelfde aantal uren werken	10	36%	2	12%	12	27%
Ik denk dat ik meer uren zal werken	6	21%	5	29%	11	24%
Ik denk dat ik moeilijker werk zal doen	3	11%	7	41%	10	22%
Ik denk dat ik dan minder of niet werk	5	18%	4	24%	9	20%
Ik denk dat ik een andere functie bij mijn werkgever heb	5	18%	1	6%	6	13%
Ik denk dat ik dan mijn eigen bedrijf heb	2	7%	0	0%	2	4%

De mensen die denken dat ze in de toekomst ander werk of meer werk gaan doen is gevraagd wat voor werk zij in de toekomst willen doen. Opvallend is dat een vrij groot aantal respondenten een heel andere richting in willen. Bijvoorbeeld een alfahulp die administratief werk wil gaan doen en een magazijnmedewerker die in de toekomst liever met dieren gaat werken. Voor een deel gaat het om mensen die naast hun werk een opleiding (willen gaan) doen. Het is dan ook logisch dat deze mensen aangeven in de toekomst werk te willen doen dat beter past bij hun opleiding.

Ruim 80% van de mensen denkt binnen enkele jaren het gewenste werk te hebben. De redenen die daarvoor worden gegeven zijn onder andere dat ze:

- een opleiding (gaan) doen tot het gewenste werk
- gemotiveerd zijn
- overtuigd zijn van hun kunnen
- doorzettingsvermogen hebben

Enkele voorbeelden

Een administratief medewerker die graag medewerker boekhouding wil worden:

“Ik mag een cursus boekhouden gaan volgen van mijn werkgever, om zo mezelf verder te kunnen ontplooiën.”

Ad wiens verhaal eerder dit hoofdstuk aan bod kwam wil in de toekomst doorgroeien naar de functie van projectleider of organisator. Hij denkt dat het gaat lukken en geeft als reden:

“Ik heb motivatie genoeg, goede kwaliteiten en opleiding. En daarnaast heb ik straks ook nog werkervaring.”

Sommigen twijfelen en geven aan dat de ontwikkeling van de ziekte roet in het eten kan gooien. Een communicatiemedewerker die in de toekomst ooit een eigen praktijk zou willen:

“Ik geloof in mijzelf maar natuurlijk ligt het er aan hoe mijn beperking zich ontwikkelt.”

De mensen die denken dat ze hun gewenste werk niet zullen gaan uitvoeren wijten dat aan:

- de onmogelijkheid om de juiste opleiding af te ronden (kan niet ivm gezondheid of financiën)
- de beperking die het niet toelaat om voldoende uren te werken
- het feit dat ze niet zelfstandig genoeg kunnen werken

Advies aan andere jonggehandicapten

Tenslotte is de jonggehandicapten gevraagd wat zij andere jonggehandicapten zouden willen adviseren. Er volgde een hele lijst aan adviezen. Dingen die meerdere keren terugkwamen waren:

- Ken jezelf: weet wie je bent, wat je wilt, wat je kunt en wat je nodig hebt
- Hou vol, geef niet (te snel) op
- Vraag ondersteuning van een re-integratiebedrijf of jobcoach
- Speel open kaart met je werkgever

“Blijven proberen om een baan te vinden, niet te snel opgeven, en indien mogelijk de omgeving aanpassen of jezelf zo trainen dat je gewoon kunt werken.”

“Iedereen heeft kernkwaliteiten. Ga daar - zelfstandig of met hulp van anderen mee aan de slag en bouw daar je werk omheen. Ontwikkel je persoonlijkheid en doorzettingsvermogen.”

“Probeer ervaring op te doen, door bijv. vrijwilligerswerk. Zo kom je er achter wat je kwaliteiten zijn, waar je goed in bent, wat je nodig hebt aan hulpmiddelen en hoeveel uur je kan werken. Wanneer je dit helder hebt, kun je dat ook beter communiceren. Zorg dat je op de hoogte bent van de regelingen waar de werkgever gebruik van kan maken wanneer hij jou aanneemt. Maak het voor hem aantrekkelijker om jou aan te nemen. Wanneer je hulp nodig hebt, vraag die dan ook. Begeleiding van een jobcoach bijvoorbeeld. En tot slot geloof in jezelf.”

“Waar een wil is, is een weg. Laat je niet kennen. Wees vooral niet bang.”

3.3 WSW

Tien respondenten werken via de WSW. Acht van hen doen dat bij een WSW-bedrijf. Twee respondenten zijn via de WSW gedetacheerd bij een werkgever.

Kenmerken WSW-ers

Persoonskenmerken

De WSW-ers zijn gemiddeld ouder vergeleken met de totale groep respondenten en ook vergeleken met de mensen met regulier werk. Vier respondenten (40%) zijn tussen de 25 en 30 jaar oud, drie respondenten (30%) zijn tussen de 35 en 40 jaar oud. In deze groep komen naar verhouding meer mensen met een psychische beperking voor (70%), meer mensen met een verstandelijke beperking (20%) en minder mensen met een lichamelijke beperking (10%). De WSW-ers in het onderzoek zijn gemiddeld lager opgeleid dan de andere respondenten. Vier van hen zijn naar het voortgezet speciaal onderwijs geweest. Negen van de tien jonggehandicapten die werken in de WSW heeft een Wajong-uitkering.

Werk en beperkingen

De beperkingen die de WSW-ers als gevolg van hun ziekte of handicap ervaren in hun werk zijn minder uren kunnen werken (3), niet tegen stress kunnen (2) en langer doen over bepaalde taken (2). Andere beschreven beperkingen zijn 'rusteloosheid', 'rolstoelgebonden', 'me niet laten opjagen' en 'achterdochtig dat collega's dingen expres doen'.

Ervaringen met werken

Soort werk

De respondenten die bij een WSW-bedrijf werken, omschrijven hun werk als 'productie' (3), 'elektronica', 'werkplaats meubelen', 'schoonmaakwerk' en 'post bezorgen'. De WSW-ers die via de WSW gedetacheerd zijn, werken als informatiespecialist in een bedrijfsbibliotheek en als onderzoeksmedewerker.

Aantal uur, arbeidsverleden en voorwaarden

De WSW-ers werken minder uren dan de mensen die regulier werken. 70% werkt minder dan 24 uur per week. De periode waarin mensen via de WSW werken, loopt sterk uiteen. Vier mensen werken korter dan een half jaar, terwijl drie mensen er al meer dan vijf jaar werken. Zes respondenten hebben een vast contract, vier een tijdelijk contract. De WSW-ers geven vaker dan regulier werkenden aan werk onder hun niveau te hebben of te zoeken. Acht van de tien WSW-ers maakt geen gebruik van voorzieningen van UWV. Eén respondent heeft een jobcoach, een ander heeft een aanpassing op de werkplek.

Ervaringen bij het zoeken naar werk

De zoektocht naar werk

De WSW-ers is gevraagd hoe zij hun werk hebben gevonden. Drie respondenten geven aan dat het via het CWI gegaan is. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat het CWI de indicatie voor de WSW verricht. Anderen zijn verwezen door 'sociale zaken', 'school', 'UWV' en een jobcoach. Eén respondent kon blijven bij het bedrijf waar deze stage liep. De twee WSW-ers die gedetacheerd zijn, hebben hun werk gevonden door te reageren op een vacature.

Uit de interviews komt naar voren dat mensen vaak moeten wachten op een plek bij een WSW-bedrijf. Sommigen staan jaren op de wachtlijst. Een aantal mensen vult de tijd dat ze moeten wachten met vrijwilligerswerk.

Hulp bij het zoeken naar een baan

Acht WSW-ers hebben hulp gehad bij het vinden van een werkplek. Twee respondenten kregen die hulp van een WSW-consulent die een detacheringsplek zocht. De anderen kregen hulp van een jobcoach, een arbeidsdeskundige die gesprekken met de respondent voerde, sociale zaken van de gemeente, een meester op school en een re-integratiebureau die hielp met het leggen van contacten met bedrijven. Op één respondent na vonden de respondenten dat de hulp heeft bijgedragen aan het vinden van een baan.

Belemmeringen bij het zoeken naar werk

De WSW-ers geven bij de problemen bij het zoeken naar werk enerzijds belemmeringen aan die te maken hebben met hun persoonlijke situatie, bijvoorbeeld 'weinig ervaring en minder denkniveau' en 'invloed van schizofrenie'. Daarnaast wordt het stempel genoemd dat de WSW heeft en het onbegrip en vooroordelen die zij bij werkgevers tegen komen. Twee respondenten geven aan liever regulier werk te willen. Eén van hen schrijft:

'Ik werd als 80-100% arbeidsongeschikte die wilde werken nergens aangenomen. Pas met de WSW-indicatie lukte het wel. Ik heb eerst heel lang op de wachtlijst van de SW gestaan en het traject bij Kliq was na het half jaar proefplaatsing gestopt.'

Succesfactoren

Drie WSW-ers geven aan dat ze hun werk te danken hebben aan de hulp die zij hebben ontvangen van professionals zoals de arbeidsdeskundige en GGZ. Drie andere respondenten noemen persoonlijke kwaliteiten als doorzettersmentaliteit, een actieve houding en een flexibele instelling. Enkele respondenten hebben geen idee.

Uit het interview met een WSW-er komen de hiervoor genoemde belemmeringen en de succesfactoren duidelijk naar voren.

Ruud is 27 jaar en leidt aan paranoïde schizofrenie. Dat heeft consequenties voor zijn werk. Hij is achterdochtig naar collega's met wie hij niet direct samenwerkt. Hij denkt dat die sommige dingen expres doen. Het kost hem enorm veel energie om die gedachten in goede banen te leiden.

In 2005 is hij opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis waarin een deel van de behandeling bestond uit dagbesteding. Vijf dagdelen in de week was hij bezig met boekjes nieten en eenvoudig tuinwerk. Dit was bedoeld om bezig te blijven en om in een vast ritme te blijven. Toen hij uit het ziekenhuis kwam, vroeg hij een uitkering aan en kreeg die via de wet Werk en Bijstand.

In januari 2006 probeerde Ruud regulier werk te vinden. Via een uitzendbureau vond hij een baan als gordijnopvouwer. Na drie weken fulltime werken raakte hij in de Ziektewet. Toen kwam de Wajong in beeld. Hulpverleners constateerden dat het zo niet ging lukken om aan de slag te blijven. Door zijn schizofrenie was het zoeken en werken erg moeilijk voor hem. Bij de uitkeringsaanvraag werd Ruud gewezen op de WSW en kreeg hij het advies deze aan te vragen. Eind 2006 werd hij WSW-geïndiceerd.

Daarna belde hij bijna iedere maandag met de mensen van het WSW-bedrijf om te vragen hoe het stond met de wachtlijst. Telkens kreeg hij 'nee' te horen, maar uiteindelijk kwam hij er toch nog snel tussen. "Je moet het zelf blijven doen. Anders zat ik nu nog thuis", zegt hij. Het werk bestaat uit schoonmaken. Ruud heeft het naar zijn zin: "Ik vind het leuk om onder de mensen te zijn en ik krijg een kick van waardering en complimenten."

Toekomstperspectief

Drie van de tien WSW-ers verwachten binnen enkele jaren meer te werken. Vier van de tien denken dat er eigenlijk weinig zal veranderen. Slechts één respondent denkt minder of niet meer te kunnen werken.

Eén respondent heeft een heel duidelijk toekomstig beroep: *'Bij Validexpress, dat is een koeriersbedrijf met alleen gehandicapte koeriers in dienst'*. De anderen gebruiken vagere omschrijvingen zoals 'zorg', 'wetenschap' en 'administratief'.

Advies aan andere jonggehandicapten

"Bedenk zo lang je op de wachtlijst staat vast wat je wel kunt en wilt gaan doen. Zoek met hulp van een ergotherapeut of door vrijwilligerswerk uit hoeveel uur je aan kan en wat je leuk vindt om te doen."

"Geduld opbrengen, en mensen die jou bij het zoeken naar een baan helpen achter hun vonden"

aan zitten dat ze hun best doen.”

“Als je wat anders wilt dan moet je wat anders gaan doen. En je moet met plezier naar je werk gaan en niet met tegenzin.”

3.4 Eigen bedrijf

Slechts één respondent werkt als zelfstandige annex freelancer. We hebben deze vrouw geïnterviewd. Het gaat om iemand die haar activiteiten als zelfstandige nog aan het opbouwen is. Omdat het gaat om één respondent volstaan we met samenvatting van haar verhaal.

Sofie is 32 jaar en heeft nu nog een volledige Wajong-uitkering vanwege een bipolaire stoornis. Dat is een stoornis die wordt gekenmerkt door wisselende stemmingen. Die kunnen zeer uitgelaten zijn maar ook depressief of beide. Vanwege deze stoornis heeft Sofie moeite om te gaan met spanning en druk, emoties en prikkels. Ze heeft moeite met het omgaan met collega's en het bepalen van haar grenzen.

Een jaar of vijf geleden werd er vanuit de instelling waar zij was opgenomen gezegd dat ze er maar vanuit moest gaan dat ze nooit zou gaan werken. Zelf wilde zij wel erg graag werken en ze heeft zoals ze het zelf uitdrukt 'een groot creatief talent'. Op dit moment gaat het erg goed. Daarom is gestart met een re-integratietraject via een re-integratiebedrijf dat gespecialiseerd is in het begeleiden van kunstenaars bij het opbouwen en onderhouden van een beroepspraktijk. Een coach van deze organisatie helpt Sofie met het opstarten van haar bedrijf. Ze krijgt van de coach de ruimte om een structuur te vinden die bij haar past (dus niet standaard vroeg opstaan, ontbijten, werken).

Op dit moment werkt Sofie tussen de 12 en 24 uur per week aan het opbouwen van haar bedrijf. Het voordeel van het zelfstandig ondernemerschap is dat Sofie zo zelf haar tijd kan indelen en het werk kan aanpassen aan haar beperking. Binnen twee jaar hoopt Sofie financieel onafhankelijk te zijn. Ze heeft op dit moment veel behoefte aan zekerheid over de uitkering. Helaas kan ze die zekerheid nergens krijgen. Ze wil financiële problemen als gevolg van haar wisselende inkomsten voorkomen maar weet niet hoe dat moet. Ook is ze bang dat het nu lijkt of ze weer volledig inzetbaar is, terwijl dat volgens haar nog absoluut niet het geval is. Het opbouwen van haar bedrijf levert al voldoende stress en spanning op dus extra spanning kan ze niet gebruiken. Sofie heeft er wel vertrouwen in dat het uiteindelijk gaat lukken. Het gaat steeds beter.

Als ze moet aangeven waarom het gelukt is om aan het werk te komen zegt ze dat het komt omdat ze bijna niet meer ziek is, omdat ze geleerd heeft met haar beperkingen om te gaan en omdat ze wat met haar passie is gaan doen. Haar tip voor anderen is om als je nog niet kunt werken dan in ieder geval iets met je hobby of vrijwilligerswerk te gaan doen: *'Iedereen kan wel wat maar pas het tempo, de duur, de intensiteit, de frequentie en vooral de druk erbij aan'*.

3.5 Dagbesteding

In de enquête gaf ook slechts één respondent aan te werken via de dagbesteding. Uit de interviews kwam nog één andere respondent naar voren die in de enquête op de vraag of hij

werk had ontkennend antwoordde maar wel een aantal uur per week in de dagbesteding werkte. We schetsen kort de situaties van deze twee respondenten.

Martijn is 39. Hij heeft een volledige Wajong-uitkering. Sinds zijn geboorte heeft hij last van spasticiteit. Hij doet daarom alles met zijn voeten. Martijn heeft op het speciaal onderwijs gezeten. Daarna is hij in een woonvoorziening gaan wonen. Sinds vorig jaar woont hij zelfstandig. Vier jaar geleden is hij met zijn activiteitenbegeleider en een jobcoach op zoek gegaan naar werk dat hij kan doen. Hij werkt nu 24 uur per week voor tuinbedrijven. Hij telt producten of legt producten met zijn voeten op volgorde. Hij doet het werk graag omdat hij graag onder de mensen is. Toch gaat het contact met de collega's niet altijd gemakkelijk. Martijn houdt van tempo maken en volgens hem kletsen de anderen te veel.

Sjors is 34 jaar. Ook hij heeft een Wajong-uitkering. Sjors heeft Asperger, een aan autisme verwante contactstoornis. Door deze stoornis kan hij niet tegen werkdruk of werkzaamheden waar geen structuur in zit. Door zijn handicap heeft hij moeite met zijn sociaalcommunicatieve vaardigheden en assertiviteit. Via de zorginstelling waar hij woont is hij twee dagen per week werkzaam in de klussendienst. Met de klussendienst gaat Sjors langs bij gebouwen en cliënten van de zorginstelling. Klussen die hij moet doen zijn: laminaat leggen, dozen opruimen en in de tuin werken.

Sjors heeft MTS Elektronica gedaan. De stages vond hij wel lastig. Met zijn ouders en het ROC is toen besloten dat hij na school bij de WSW zou gaan werken. Dat heeft hij jaren gedaan. Eerst op een houtafdeling, daarna tekstverwerking en vervolgens productiewerk. Op de kleine afdeling ging dat goed, Maar hij werd overgeplaatst naar een grotere afdeling. Daarvan raakte hij overspannen. Er was te veel lawaai, er waren te veel mensen en de werkdruk was te groot. Samen met de personeelsfunctionaris en de bedrijfsarts is toen besloten dat hij beter via een werkproject van de zorginstelling kon gaan werken. 'Ik doe nu eenvoudig technisch werk dat leuk, leerzaam en afwisselend is'. Hij vindt het wel jammer dat het geen betaald werk is. 'Bij de sociale werkplaats krijg je wel gewoon betaald'. In de toekomst zou hij wel weer betaald willen werken via de WSW of bij een bedrijf. Maar alleen als het niet al te druk is, de sfeer goed is en er een duidelijke structuur is. Hij wil geen eentonig productiewerk meer doen, dat stompt hem af. Zelf denkt hij niet dat het gaat lukken om weer betaald te werken, omdat het bedrijfsleven en de sociale werkvoorziening veel te hoge eisen stellen aan hun werknemers.

Over de betekenis van werken zegt Sjors: *'Werken betekent dat je je nuttig kan maken. Dat je weer aan het werk ben en dat je zelf je geld kunt verdienen.'*

3.6 Vrijwilligerswerk

Acht respondenten gaven in de vragenlijst aan vrijwilligerswerk te verrichten.

Kenmerken van de vrijwilligers

Persoonskenmerken

Het ging om mensen met fysieke klachten (4), psychische klachten (3) en twee respondenten met een ontwikkelingsstoornis (2). De mensen met vrijwilligerswerk zijn tussen de 20 en 35 jaar oud. Onder de vrijwilligers zijn geen mensen met een opleiding onder het VMBO niveau.

Werk en beperkingen

De respondenten met fysieke klachten geven aan last te hebben van hun beperking zelf (bewegen, horen, hoofdpijn, gebrekkig korte termijn geheugen) en vermoeidheidsklachten (2). De respondenten met een ontwikkelingsstoornis merken in hun werk dat ze moeite hebben met concentratie, vermoeidheid, onhandig zijn en problemen hebben met de interactie met collega's. De vrijwilligers met psychische klachten hebben minder energie. Eén van hen geeft aan dat dat door de medicijnen komt en dat ze daardoor trager gewerkt werkt.

Ervaringen met werken

Soort werk

De vrijwilligers doen uiteenlopende werkzaamheden. Sommigen sluiten aan bij het beeld dat veel mensen van vrijwilligerswerk hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld om het gaan zwemmen met kinderen met een verstandelijke beperking, werk op een kinderboerderij of dierenasiel, het meewerken aan evenementen. Ander vrijwilligerswerk lijkt meer op regulier werk, bijvoorbeeld webredactie of secretariële werkzaamheden.

Aantal uur, arbeidsverleden

De omvang van het vrijwilligerswerk loopt uiteen van 2 tot 35 uur per week. Ook de duur van het vrijwilligerswerk loopt uiteen. De vrouw die 18 uur per week zwemt met kinderen en werkt op een kinderboerderij doet dit pas vijf maanden. De webredactrice geeft aan dit werk al drie jaar lang 35 uur per week te doen.

Ervaringen bij het zoeken naar werk

Wijze van zoeken

Twee respondenten vonden hun vrijwilligerswerk via een stage, drie anderen gingen zelf op zoek. Twee respondenten werden geholpen. Eén via een familielid die al vrijwilligerswerk voor dezelfde organisatie deed een ander door een re-integratiebureau.

Zoeken naar betaald werk

Twee van de respondenten zijn op zoek naar betaald werk. Eén doet dat door te zoeken naar vacatures in kranten en op internet en haar netwerk in te zetten. Het probleem dat zij hierbij naast haar Wajong-status ervaart, is dat ze geen diploma heeft. De andere respondent wordt bij het zoeken naar werk geholpen door een re-integratiebedrijf. In de praktijk doet het re-integratiebedrijf echter maar weinig. Met de arbeidsdeskundige wordt nu gezocht naar een ander re-integratiebedrijf. Er zijn ook mensen die vrijwilligerswerk doen en wel hulp zouden willen of kunnen gebruiken om de overstap naar betaald werk te maken, maar die niet krijgen.

De zes respondenten die niet zoeken naar werk, doen dat niet omdat ze nog een opleiding volgen (vier respondenten) of omdat betaald werk gezien hun beperkingen niet mogelijk is (te veel uitval).

Toekomstperspectief

Vijf van de acht vrijwilligers denken over een paar jaar betaald werk te hebben. Twee vrijwilligers denken meer vrijwilligerswerk te gaan doen en één vrijwilliger denkt dat hij of zij over twee jaar niet meer werkt.

Het gewenste werk is in de meeste gevallen het omzetten van het vrijwilligerswerk in een betaalde baan in dezelfde richting. Alle vijf de respondenten die betaald werk willen gaan doen, denken dat het lukt om dat binnen een paar jaar te realiseren. De redenen die ze geven zijn:

- Dat het belangrijk voor me is
- Dat als ik mijn diploma heb, het wel moet lukken
- Ik gewoon goed moet zoeken
- Ik ben al zo ver gekomen zonder hulp en heb door mijn vrijwilligerswerk relevante werkervaring opgedaan.

Advies aan andere jonggehandicapten

De adviezen van de vrijwilligers zijn gericht op het bezig blijven en zoeken naar wat je wel kunt.

“Je hoeft niet te ontkennen dat je wat mankeert, maar ook niet dat je nog wel wat kan doen! Je bent zo gehandicapt als jij je voelt. Werken is meer dan alleen geld verdienen. Het is ook goed voor je ontwikkeling, een structuur in je leven en sociale contacten.”

“Bezig blijven, dat is voor ieder mens het beste, zoeken naar wat je wel kan. Dingen zoeken die je beperking verzachten en waardoor je energie krijgt. “

“Om toch iets te gaan doen, anders is het zo uitzichtloos.”

Uit het interview met een vrijwilliger komt naar voren dat het soms best lastig is om de stap van vrijwilligerswerk naar betaald werk te zetten. De vrouw in deze casus wil wel betaald werken maar zowel zij zelf als haar omgeving zien zoveel beperkingen dat ze er vanaf ziet.

Mirjam is 30 jaar. Ze heeft spastische quadriplegie. Ze kan daardoor moeilijk bewegen. Geluid buitensluiten is moeilijk voor haar, en als dat wel gebeurt dan krijgt ze spasmen. Ze heeft beperkte kracht en energie en zit in een rolstoel. Ze kan niet overal bij en heeft ADL-hulp¹⁷.

Voor Mirjam was het vanwege haar beperking erg lastig om een opleiding te volgen. Uiteindelijk heeft ze wel een MBO opleiding afgerond. Op haar 18^{de} heeft ze een Wajong-uitkering gekregen. De arbeidsdeskundige zag zo weinig mogelijkheden dat hij haar aangaf ‘Ga toch thuis soaps kijken’. Maar dat zag Mirjam niet zitten.

Na haar studie is Mirjam vrijwilligerswerk gaan doen. Ze werkte anderhalf jaar lang op de administratie van het COC. Vervolgens kreeg Mirjam een WIW-baan. Ze werkte drie jaar lang 18 uur per week op de leerlingenadministratie van een basisschool bij haar om de hoek. De ADL hulp die ze thuis ook had, kon makkelijk op het werk langskomen. Toen de WIW banen werden opgeheven, raakte Mirjam haar werk kwijt. Eerst probeerde Mirjam weer te gaan studeren. Maar het HBO wilde niet meewerken. Uiteindelijk is Mirjam weer vrijwilligerswerk gaan doen. Ze geeft voor een organisatie gastlessen over discriminatie op basisscholen.

Eigenlijk wil Mirjam wel weer betaald werk. Zij omschrijft de betekenis van werken als volgt: *‘Werken betekent dat je een ritme hebt, met vakantie en weekend. Net als je vrienden. In deze maatschappij wordt wie je bent ook vaak bepaald door wat je doet. Ik mis contacten met collega’s en kan mijn capaciteiten niet inzetten. Ik ben pas 30 en wil meedoen! Ik wil nog geen leven als bejaarde. TV kijken is leuk als je hard gewerkt hebt, maar niet als dagvulling. Ik wil werken op niveau, niet in de dagbesteding.*

Zelf twijfelt Mirjam of ze betaald werk zal vinden. Ze denkt namelijk dat het voor een werkgever wel anderhalf jaar duurt voordat de papieren rompslomp is geregeld. En ze denkt

¹⁷ Hulp bij activiteiten in het dagelijkse leven: bijv. bij eten en drinken, persoonlijke hygiëne en verplaatsen.

dat aanpassingen alleen vergoed worden bij een contract voor bepaalde tijd.

Pas heeft UWV nog gebeld met de vraag of Mirjam geïnteresseerd is in werken. Mirjam zei dat ze dat wel was maar dat ze spastisch is en niet fulltime kan werken. De arbeidsdeskundige gaf aan dat het dan geen zin had. Voorlopig kijkt Mirjam dus maar uit naar meer vrijwilligerswerk.

3.7 Stage

Drie jonggehandicapten hebben in de enquête aangegeven dat ze op dit moment stage lopen. Twee van hen hebben we ook gesproken voor de interviews. Van deze twee geven we kort de situatie weer.

Fatima is 17 jaar en zwakbegaafd en zit op het VMBO-P. Ze wordt bang als er veel mensen in haar buurt zijn. Ze loopt voor school stage in de schoonmaak, drie dagen per week. De school heeft haar stage geregeld. Het is nog niet haar laatste stage. Fatima zou graag door willen leren voor dierenarts assistente. Ze denkt ook wel dat het gaat lukken omdat ze veel doorzettingsvermogen heeft. Maar geeft ook aan 'als het niet lukt, jammer dan'.

Linda is 26 en heeft een volledige Wajong-uitkering. Sinds haar 12^{de} heeft ze een eetstoornis daarnaast heeft ze een chronisch vermoeidheidssyndroom. Hierdoor kan ze minder uren werken en is haar concentratie slecht. Sinds haar 18^{de} heeft Linda een Wajong-uitkering, op dat moment zat Linda nog op het HBO.

Linda is in haar vorige baan uitgevallen vanwege haar eetstoornis. Ze werkte parttime bij een opleidingsbureau. De werkplek hield ze over aan een stage van haar HBO-opleiding. Ze viel terug op haar uitkering. Toen het beter ging, wilde ze weer aan het werk. Als onderdeel van een IRO-traject loopt ze nu stage in het bedrijf van haar vader. Ze werkt 20 uur per week als marketingmedewerker. Haar stage duurt nu bijna een jaar, het doel is dat ze groeit in het werkproces. Het gaat goed. De begeleiding is persoonlijk en betrokken.

Haar probleem bij het vinden van een baan is dat het reguliere bedrijfsleven volgens haar alleen maar fulltimers wil. En dat als je wel wordt uitgenodigd dat de bedrijven dan bang zijn voor de extra begeleiding. Ze vertelt dat ze alleen een kans heeft gekregen omdat het bedrijf van haar vader is.

Linda twijfelt over haar toekomst. Ze wil graag in de marketing of commerciële economie verder, maar ze moet het wel allemaal aankunnen. Als hogeropgeleide zonder werkervaring en met handicap is het lastig om een baan te vinden. Uitzendbureaus willen niet eens met je praten omdat ze denken dat je bij werk onder je niveau zo weer weg bent. Haar advies aan anderen: 'Zet de stap richting werk samen met een re-integratiebureau dat bij je past. Zoek uit wat je leuk vindt en ga ervoor!'

3.8 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de ervaringen van jonggehandicapten met werk aan bod gekomen. Wat werkt volgens hen belemmerend danwel bevorderend bij het vinden en houden van werk?

Belemmeringen bij het vinden van werk

De jonggehandicapten ervaren de volgende belemmeringen bij het vinden van werk:

- **Beperkingen voor werk als gevolg van hun ziekte of handicap** (per soort klachten verschillend). Bij mensen met fysieke klachten gaat het dan bijvoorbeeld over beperkingen bij bewegen, staan of zitten, horen of zien. Maar ook om energiegebrek en vermoeidheid, waardoor ze minder uren kunnen werken.
- **Afwijzingen**: verschillende respondenten hebben ervaring met werkgevers of uitzendbureaus die niet met hen verder willen als ze zeggen dat ze een ziekte, handicap of Wajong-uitkering hebben. Werkgevers en uitzendbureaus mogen jonggehandicapten op basis van de Wet Gelijke Behandeling niet vanwege hun ziekte of handicap afwijzen. De praktijk lijkt echter weerbarstig.
- Een aantal respondenten vindt het **moeilijk om werkgevers te informeren over hun ziekte of handicap**. Ze wisten niet goed hoe ze dat moesten aanpakken. Er zijn brochures en trainingen om dit te leren. Maar dat aanbod heeft deze jonggehandicapte niet bereikt of heeft hen onvoldoende geholpen.
- Het **vinden van een parttime baan** wordt door diverse respondenten moeilijk gevonden (in het bijzonder als er daarnaast sprake is productiviteitsverlies). Het is onvoldoende duidelijk geworden waarom het vinden van een parttime moeilijk is. Opvallend hierbij is dat het grootste deel van de mensen dat betaald werk doet, parttime werkt.
- Een deel van de respondenten noemt **onbekendheid en onbegrip bij werkgevers**. Daarbij is aangegeven dat sommige werkgevers denken dat je niets kunt of dat werkgevers afstand houden als je een ziekte of handicap hebt.
- Tenslotte geven diverse respondenten aan dat het **re-integratiebedrijf niets doet**. Probleem hierbij is dat de verwachtingen van de jonggehandicapten niet overeenkomen met de werkwijze van de re-integratiebedrijven. De jonggehandicapte verwacht bijvoorbeeld dat het re-integratiebedrijf ze aan een baan helpt. Terwijl ze alleen begeleiding krijgen bij de vacatures die ze zelf aandragen. En wellicht wordt hen niet eens gevraagd om vacatures aan te dragen om daar concreet op te reageren, maar slechts om een idee te krijgen van het soort banen dat de betreffende jonggehandicapte graag zou willen doen. Het is belangrijk dat beide partijen duidelijk uitspreken wat ze verwachten en waarom.
- Specifiek bij **WSW-ers** zagen we de lange **wachlijsten** als probleem bij het vinden van een baan. Sommige mensen staan of stonden jarenlang op een wachtlijst.

Bevorderende aspecten bij het vinden van werk

Een aantal jonggehandicapten geeft aan dat ze werk hebben omdat ze **geluk hebben gehad of een kans hebben gekregen** om zich te bewijzen bij een werkgever. Andere antwoorden duiden er op dat respondenten niet toevallig geluk hadden of een kans kregen, maar dat er een aantal redenen zijn die ervoor zorgen dat zij kansen krijgen en die grijpen. Aspecten die door meerdere respondenten genoemd zijn:

- **Zelfinzicht**: oftewel weten wat je wel en niet kunt en wilt. Aansluiten bij wat je leuk vindt en waar je kwaliteiten liggen. Hoe beter je zelf weet wat je wel en niet kunt, hoe beter je dit ook aan een werkgever kunt uitleggen.
- **Doorzettingsvermogen**: niet opgeven bij afwijzingen of als een baan stopt.
- **Gemotiveerd en actief zijn**: graag willen werken, zelf actie ondernemen. Hulp vragen als je die nodig hebt.
- **Een goede opleiding**: verschillende respondenten geven aan dat zij een baan vonden omdat ze de juiste opleiding hebben gedaan.
- **Starten met onbetaald werk**: een aantal respondenten heeft eerst onbetaald werk verricht om de werkgever te laten zien wat ze konden en voor zichzelf duidelijk te krijgen of ze het werk aankonden.

In de interviews en de open vragen viel ons daarnaast het volgende op:

Ondersteuning gemist bij uitval (o.a. bij einde tijdelijk contract)

De respondenten die werken zijn veelal jong, ze werken meestal parttime en werken vaak nog niet zo lang. De grootste groep heeft een tijdelijk contract. Dat is op zich niet vreemd voor starters op de arbeidsmarkt. Het is echter voor de jonggehandicapte starter wellicht wel lastiger dan voor andere starters om een andere baan te vinden als een tijdelijk contract niet wordt verlengd. In een aantal interviews zagen we dat mensen na een geëindigd project of contract moeite hebben ander werk te vinden. Er is in veel gevallen geen ondersteuning op zo'n moment.

Onduidelijkheid over de termijn waarop jonggehandicapten werk vinden

De jonggehandicapten met regulier werk zeggen kort gezocht te hebben naar werk. Uit de interviews komt een ander beeld naar voren. Het verschil is deels te verklaren doordat de jonggehandicapte soms alleen kijkt naar de periode tussen het daadwerkelijke solliciteren en het vinden van de baan. Het voortraject waarin de jonggehandicapte vrijwilligerswerk of een re-integratietraject heeft gedaan wordt dan niet meegenomen. De interviews laten een beeld zien waarin het de jonggehandicapten veelal jaren kost om een goede werkplek te vinden.

Wisselingen in participatieniveau

In de interviews zagen we dat een aantal jonggehandicapten meerder malen wisselen in hun participatieniveau (dagbesteding/vrijwilligerswerk, WSW, werk bij een reguliere werkgever of eigen bedrijf). Sommigen hebben eerst betaald gewerkt, vallen uit en komen daarna via vrijwilligerswerk, werkervaringsplek of de WSW weer terecht in betaald werk. Anderen werkten jaren via de WSW of WIW en komen terecht in de dagbesteding of vrijwilligerswerk. Deze respondenten geven zelf aan dat betaald werk geen optie is, terwijl ze jarenlang betaald werk hebben gedaan en hun beperkingen hetzelfde zijn gebleven.

Verschillen tussen werkervaringsplek, vrijwilligerswerk en stage zijn onduidelijk

In diverse interviews gaven respondenten aan stage te lopen, een werkervaringsplek te hebben of vrijwilligerswerk te doen. De verschillen tussen deze drie vormen van onbetaald werk zijn niet altijd duidelijk. Stages worden niet alleen vanuit school aangeboden maar ook vanuit re-integratietrajecten. En ook bij vrijwilligerswerk ging het soms om onbetaald werk in het kader van een re-integratietraject. Het is de vraag in hoeverre dit werk vrijwilligerswerk of stage genoemd kan worden. Bij vrijwilligerswerk zou het moeten gaan om werk dat onbetaald en onverplicht ten behoeve van anderen of de samenleving wordt gedaan. Het zou aanvullend moeten zijn op betaald werk en betaald werk niet mogen verdringen. Bij stages zou er een duidelijk leerdoel moeten zijn. In sommige verhalen zien we dat mensen een of twee jaar 'vrijwilligerswerk' doen of 'stage lopen'. Terwijl men niet zomaar kan wegblijven, er geen duidelijke leerdoelen zijn en de jonggehandicapten soms hetzelfde werk doen als andere collega's. Het is de vraag of dat werk dan nog gezien kan worden als vrijwilligerswerk of stage. De termijn waarop dit werk zou moeten leiden tot betaald werk is niet altijd helder.

4. Ervaringen van werkzoekende jonggehandicapten

In dit hoofdstuk komen de ervaringen van de jonggehandicapten die op zoek zijn naar werk aan bod. We beschrijven hoe de respondenten zoeken naar werk, welke rol hun beperking speelt bij het zoeken en vinden van werk en hoe zij kijken naar hun toekomst.

4.1 Kenmerken van werkzoekende jonggehandicapten

Persoonskenmerken

In totaal hebben 65 respondenten aangegeven dat ze niet werken maar wel op zoek zijn naar werk. De groep werkzoekenden bestaat voor 43% uit mannen en voor 57% uit vrouwen.¹⁸ 42% van de respondenten heeft fysieke klachten, 26% een ontwikkelingsstoornis, 17% een psychische beperking en 9% een verstandelijke beperking. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 27 jaar. 70% van de respondenten is jonger dan 30 jaar. 62% van de werkzoekende respondenten heeft een Wajong-uitkering.

In vergelijking met de groep werkende jonggehandicapten is de groep werkzoekenden vaker man (+12%), minder vaak jonger dan 35 jaar (-12%) en minder vaak hoogopgeleid (-17%). Onder de werkzoekenden zijn minder mensen met een psychische beperking (-11%).

Werk en beperkingen

De respondenten met fysieke beperkingen geven aan minder energie te hebben en daardoor niet fulltime te kunnen werken. In enkele interviews is verteld dat vooral de functies van hoger niveau vragen om fulltime beschikbare kandidaten.

De mensen met een ontwikkelingsstoornis (o.a. Asperger, PDD-NOS en autisme) noemen als beperking bijna allemaal concentratieproblemen. Daarnaast kunnen zij niet teveel verschillende taken tegelijk uitvoeren. Ze hebben behoefte en baat bij een duidelijk gestructureerde werkwijze. Als niet wordt voldaan aan deze voorwaarden dan heeft dit direct negatieve effecten op de belastbaarheid en de werkprestaties. Een voorbeeld:

“Als mijn concentratie minder wordt, maak ik meer fouten of gaat mijn werktempo omlaag. Ook word ik onzekerder en vaak sla ik dan helemaal dicht. Dan komt er letterlijk niets meer uit mijn handen. Naast de gevolgen voor het werk, zijn er consequenties voor mijn privéleven. Daar hou ik dan geen energie voor over. Het leven is dan tijdelijk alleen maar slapen, eten en naar het werk.”

De verstandelijk beperkten hebben meer moeite met het aanleren van nieuwe vaardigheden en werken langzamer dan de gemiddelde collega. Als ze na verloop van tijd taken goed uitvoeren, zijn de collega's geneigd om de werkvoorraad uit te breiden. Dit kan resulteren in extra stress en uitval.

De mensen met psychische klachten hebben vaak problemen met de werkdruk. Daardoor nemen hun depressieve gevoelens toe, ervaren zij problemen met slapen en neemt bij sommigen de eetlust af.

¹⁸ De tabellen vindt u in bijlage 1.

4.2 Ervaringen met het zoeken van werk

Wijze van zoeken

Tabel 4.1 laat zien dat ruim 70% van de jonggehandicapten de vacatures zoekt op internet, in de krant en in relevante tijdschriften. Bijna de helft van de respondenten vraagt aan mensen in hun netwerk of zij nog werk hebben. Slechts 38% heeft zich ingeschreven bij een uitzendbureau of bij het CWI. Van de respondenten geeft 30% aan open sollicitaties te schrijven naar mogelijke werkgevers.

Er is een verschil in zoeken naar werk tussen de Wajong-ers en de niet Wajong-ers. De Wajong-ers vragen vaker aan vrienden en familie of ze hen kunnen helpen aan een werkplek. Van de groep niet Wajong-ers staat 52% ingeschreven bij het CWI of uitzendbureaus, terwijl dat bij de Wajong-ers maar geldt voor 28%.

Tabel 4.1 Zoeken naar werk

Hoe zoek je naar werk (meerdere antwoorden mogelijk)	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ik zoek werk via vacatures op internet, kranten en tijdschriften.	25	69%	18	72%	43	70%
Ik vraag mensen die ik ken of ze werk voor mij hebben.	21	58%	9	36%	30	49%
Ik heb me ingeschreven bij een uitzendbureau of het CWI.	10	28%	13	52%	23	38%
Ik schrijf brieven aan bedrijven om te vragen of ze werk voor mij hebben (open sollicitaties).	13	36%	5	20%	18	30%
Ik ga bij bedrijven langs om te vragen of ze werk voor mij hebben.	7	19%	7	28%	14	23%
Ik hoef niet te zoeken want ik kan op mijn stage-adres blijven werken.	2	6%	0	0%	2	3%

Duur van de zoektocht

Van de respondenten die op zoek zijn naar werk is 46% korter dan drie maanden bezig met zoeken. 31% is langer dan een jaar bezig met het zoeken naar werk. We hadden verwacht dat mensen langer op zoek zouden zijn. Net als in hoofdstuk 3 blijft de vraag wat de jonggehandicapte beschouwt als startpunt van de zoektocht naar werk. Is dat de start van een re-integratietraject of bijvoorbeeld het eerste werkaanbod tijdens het traject?

Hulp bij zoeken naar werk

Van de totale groep werkzoekenden geeft 55% aan geen hulp te ontvangen (zie tabel 4.2). In vergelijking met de groep die wel werk heeft gevonden, krijgen de werkzoekenden minder vaak hulp (-13%) dan de werkenden indertijd hebben gekregen. Binnen de groepen Wajongers is het verschil nog groter (-23%).

Tabel 4.2 Hulp

Krijg je hulp bij het zoeken naar werk?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	19	48%	10	40%	29	45%
Nee	21	52%	15	60%	36	55%
	40	100%	25	100%	65	100%

De respondenten die hulp kregen, kregen die hulp van een re-integratiebedrijf (45%), familie of vrienden (20%) of van een jobcoach (20%). De hulp van re-integratiebedrijven bestaat uit hulp bij het zoeken van vacatures, schrijven van brieven, het voorbereiden van gesprekken en het zoeken van werk. Enkele respondenten geven aan dat het re-integratiebedrijf hun brieven nakijkt. Ouders, familie en vrienden zoeken vacatures en stimuleren de jonggehandicapten in hun zoektocht naar werk. Soms tot grote tevredenheid van de jonggehandicapte:

“Dankzij de hulp en inbreng van het UWV, de GGZ en de steun van mijn familie, ben ik nu gelukkiger dan ooit”.

Van de werkzoekenden die hulp kregen, zou 45% graag andere hulp willen (zie tabel 4.3). We hebben de respondenten gevraagd wat voor hulp zij nodig hebben. Drie respondenten willen graag hulp van een gespecialiseerd re-integratiebedrijf. Eén respondent wil dat het re-integratiebedrijf meer gebruik maakt van hun netwerk met werkgevers. Een ander wil ondersteuning bij gesprekken. Ook wil iemand inzicht krijgen in de regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.

Eén respondent wordt nu geholpen door mensen in zijn omgeving, maar wil graag hulp van ‘een instantie’. Drie respondenten geven aan graag andere hulp te krijgen dan die zij nu krijgen (hulp van een re-integratiebedrijf of uitzendbureau), maar weten niet wat ze dan nodig hebben.

Tabel 4.3 Andere hulp

Zou je andere hulp willen?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	8	42%	5	50%	13	45%
Nee	11	58%	5	50%	16	55%
	19	100%	10	100%	29	100%

Uit tabel 4.4 blijkt dat van de groep de geen hulp krijgt, 61% graag hulp wil. Een deel van de jonggehandicapten is dus wel op zoek naar werk en wil ook hulp, maar wordt nu nog niet geholpen.

Tabel 4.4 Hulpwens aanwezig

Zou je hulp willen bij het zoeken naar werk?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	12	57%	10	67%	22	61%
Nee	9	43%	5	33%	14	39%
	21	100%	15	100%	36	100%

Een deel van hen omschrijft de gewenste hulp kort en weinig concreet. Bijvoorbeeld: ‘begeleiding’ (4) of ‘hulp van een instantie’ (3). Drie respondenten hebben zelfs ‘geen idee’. Mensen die wel weten wat ze willen vragen om hulp bij ‘het vinden van werk’ (6), ‘gespecialiseerde begeleiding’ (3), ‘om- of bijscholing’ (3) of ‘inzicht in wat ik kan’ (2). Enkele voorbeelden:

“Dat ze me helpen zoeken naar een plek waar je wordt aangenomen met een chronische ziekte.”

“Een re-integratiebedrijf dat leuk werk voor me vindt. Eerst zonder betaling en als het dan van beide kanten bevalt een vergoeding.”

“Ik wil graag een coach, ik heb een re-integratietraject gehad maar ben niet verder gekomen wat werk betreft, wel helderheid over mijn beperkingen en het accepteren daarvan.”

“Hulp bij het zoeken van aangepast werk zodat de werkgever mijn verhaal weet en er rekening mee houdt.”

In een van de interviews spraken we met Mariëtte. Zij gaf in de enquête aan niet te werken. In het gesprek kwam naar voren dat zij al jaren werkt. Ze kan de overstap naar betaald werk maken, maar is bang dat dat nadelig voor haar uitpakt.

Mariëtte is 54 jaar en heeft ruim 20 jaar een volledige Wajong-uitkering. In deze 20 jaar is ze naar eigen zeggen nooit echt ondersteund of begeleid door iemand van het UWV. Mariëtte verricht al geruime tijd vrijwilligerswerk bij een GGZ-instelling. In 2009 kan haar vrijwilligerswerk omgezet worden in betaald werk. Dit vindt zij wel aantrekkelijk omdat het erkenning van haar werk betekent. Binnen de organisatie merkt ze nu namelijk dat er wel verschil wordt gemaakt tussen de werknemers en de vrijwilligers. En buiten haar werk, weten mensen niet dat ze vrijwilligerswerk doet. Ze denken dat ze een reguliere baan heeft voor 20 uur in de week. Mariëtte baalt ervan dat ze geen betaald werk heeft, ze voelt zich daardoor een ‘tweederangsburger’. Zij wil graag iets nuttigs bijdragen en erbij horen.

Tegelijkertijd vindt Mariëtte het ook eng om haar vrijwilligerswerk om te laten zetten in betaald werk. Het is onduidelijk wat de gevolgen voor haar uitkering zullen zijn. Ze is erg bang voor eventuele financiële gevolgen. Houdt ze hetzelfde inkomen? Ze geeft aan onvoldoende vertrouwen te hebben in de verschillende instanties. Stel, dat ze er door te gaan werken toch op achteruit gaat. Mariëtte weet niet wat ze moet doen en onderneemt geen actie.

Belangrijke aspecten bij de zoektocht naar werk

Tabel 4.5 maakt duidelijk dat de jonggehandicapten veel belang hechten aan de zekerheid dat ze het werk kunnen volhouden (68%) en dat het aansluit bij hun niveau (57%). Daarnaast vindt iets meer dan de helft het heel belangrijk dat het werk aangepast kan worden aan hun beperking.

Uit bijna alle verdiepende interviews is duidelijk naar voren gekomen dat werk wel moet lonen. In de zoektocht naar werk staat dit echter niet bovenaan. Slechts twee van de vijf van alle respondenten geven aan dit heel belangrijk te vinden bij hun zoektocht naar werk.

Tabel 4.5 Belangrijke aspecten bij het zoeken werk

Belangrijk bij het zoeken naar je werk?	Heel belangrijk	Belangrijk	Niet zo belangrijk	Helemaal niet belangrijk
Zekerheid dat ik het werk kan volhouden.	68%	28%	5%	0%
Werk dat aansluit bij mijn niveau.	57%	35%	8%	0%
Dat het werk kan worden aangepast aan mijn beperking.	51%	38%	9%	2%
Dat ik er financieel op voortuit ging	42%	37%	18%	3%
Het aantal uren dat ik moet werken.	38%	49%	9%	3%
Korte reistijd naar het werk.	35%	49%	14%	2%
Mogelijkheden om door te kunnen groeien in het bedrijf.	32%	46%	15%	6%
Zelf kunnen indelen van mijn tijd.	22%	38%	37%	3%

Bij het zoeken naar werk geeft ruim 92% van de respondenten aan dat zij het (heel) belangrijk vinden dat het werk aansluit bij hun niveau. In tabel 4.6 zien we dan ook dat slechts 20% zoekt naar werk onder hun eigen niveau. Opmerkelijk is dat 32% zoekt naar werk dat een hoger niveau heeft dan de opleiding die zij hebben gedaan. Dat kan er mee te maken hebben dat mensen door hun beperking een lagere opleiding hebben gedaan dan zij eigenlijk zouden willen. Maar het maakt het wellicht wel lastiger om een werkgever te overtuigen van je geschiktheid.

Tabel 4.6 Aansluiting werk-opleiding

Welke zin hoort bij jou?		
Ik doe of zoek werk dat past bij de opleiding die ik heb gedaan.	31	48%
Ik doe of zoek werk dat een hoger niveau heeft dan de opleiding die ik heb gedaan.	21	32%
Ik doe of zoek werk dat een lager niveau heeft dan de opleiding die ik heb gedaan.	13	20%
	65	100%

In de interviews en aanvullende tips in de internetenquête geven een aantal respondenten juist het advies om op een lager niveau te zoeken naar werk. Dit zou de instroomkansen in het arbeidsproces vergroten. Dit kwam bijvoorbeeld voor bij mensen die door (de progressie van) de ziekte of handicap hun oorspronkelijke niveau in de praktijk niet (meer) aankunnen. Bij anderen speelde mee dat ze wilden voorkomen dat zij opnieuw uitvallen.

Problemen bij het zoeken naar werk

In de zoektocht naar werk stuit men, naast de beperkingen als gevolg van de klachten die bijna de helft noemt, op verschillende problemen. Het meest genoemde probleem is dat mensen worden afgewezen vanwege het hebben van een Wajong-uitkering of vanwege hun beperking (9):

- *"Als ik meld dat ik in een Wajong-uitkering zit. Dan vragen ze wat het voor een uitkering dat is. En als ik dat dan uitleg, schrikken ze af want de werkgevers hebben geen belang bij een arbeidsgehandicapte"*
- *"Dat mijn spasme eerder wordt gezien dan mijn persoonlijkheid en mogelijkheden. Ook willen mensen vaak niet dat mijn hulphond meekomt"*

Andere respondenten geven aan dat hun CV door hun ziekte of beperking minder aantrekkelijk is. Bijvoorbeeld omdat ze:

- weinig werkervaring hebben,

- een gat in hun CV hebben
- door hun ziekte of handicap geen opleiding hebben kunnen afmaken
- slechts een beperkt aantal uur per week kunnen werken.

Het feit dat ze niet fulltime inzetbaar zijn is volgens hen op de reguliere arbeidsmarkt tevens een probleem.

“Voor de leuke banen worden altijd fulltimers gevraagd”.

Uit de interviews komt naar voren dat bijna iedereen graag aan het werk wil. Voor een deel van de geïnterviewden kost het werken wel veel energie. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het werk dat ze kunnen doen, maar ook voor de vrije tijd die overblijft als ze gaan werken. Als de energie op gaat aan werk, dan moet er in het weekend en de vrije dagdelen worden bijgetankt. Dit heeft gevolgen voor hun sociale leven en hobby's.

Tijdens interviews is ook uitgebreid stilgestaan bij de vraag waarom men er op dit moment nog niet in geslaagd was om werk te krijgen. Enkele voorbeelden:

“Het beeld over de Wajongere bij de werkgevers is te huiverig en te onwetend. Het is eigenlijk een erg standaard beeld. Dit beeld moet veranderd worden”.

“Het is gewoon erg lastig om als hoger opgeleide zonder werkervaring maar met handicap wat te vinden. De uitzendbureaus willen niet eens met je praten, want lager werk doe je toch niet voor lang. Je komt dus eigenlijk nergens tussen. Dat maakt het vinden van werk wel erg lastig”.

Vooral de jonggehandicapten die al vaak te maken hebben gehad met afwijzingen geven soms de moed op: *“Ik ben zo moe van het elke keer uitleggen: ik wil wel en ik kan het ook wel. Laat er gewoon eens een bedrijf komen die mij die kans wil bieden”.*

Uit de interviews komt naar voren dat een deel van de werkzoekende respondenten in het verleden wel heeft gewerkt maar is uitgevallen. Omdat contracten afliepen of omdat lange tijd onduidelijk was dat ze een beperking hadden. De verhalen van Job en Jeanet zijn hier een voorbeeld van.

Job is 37 jaar en heeft een volledige Wajong-uitkering. Op de kleuterschool had zijn moeder al het sterke vermoeden dat er iets niet klopte, maar zij kon haar vinger er niet op leggen. Op school heeft Job altijd extra aandacht nodig gehad. Hij kon flink boos worden of helemaal in paniek raken uit pure onmacht. Op school kon echter weinig begeleiding worden geboden. Daarvoor waren de klachten te vaag. Na zijn schooltijd is Job gaan werken. Hij heeft veel verschillende baantjes gehad. Maar nooit voor lang.

Sinds een jaar of acht weet Job dat hij lijdt aan het Syndroom van Asperger. Mensen met Asperger reageren vaak onhandig op sociale situaties, hebben moeite met veranderingen, een neiging tot vaste gewoonten en een voorkeur voor bezigheden met sterk herhalende of systematische elementen. Door de diagnose zijn veel gebeurtenissen uit het verleden voor Job beter te begrijpen, bijvoorbeeld de sociale problemen in de klas en het vele pesten daardoor als gevolg. Maar ook de problemen thuis en op het werk, Job heeft namelijk een enorme behoefte aan structuur.

Job geeft aan dat uitval in een volgende baan voorkomen kan worden door duidelijk te zijn

over het werk dat hij gaat en blijft doen. Als het eenmaal goed gaat op het werk moeten de taken niet worden opgevoerd. Het gevaar van overschatting ligt bij de werkgevers altijd op de loer. Als ik over een grens ga, dan lukt het gewoon niet meer. Door de ervaren werkdruk worden veel fouten gemaakt of het werktempo stort in. Privé uit zich dit door een sterk gevoel van onrust en onttrekken aan het sociale leven.

Job wil graag werken en hoopt met zijn jobcoach een passende werkplek te vinden. Hij wordt op dit moment niet begeleid door een jobcoach met specifieke ervaring met Asperger. Mocht de zoektocht nog lang duren, dan gaat hij daar wel naar op zoek en zal hij tevens verzoeken om een oriëntatietest. Thuiszitten is voor Job een spookbeeld. Het is ook niet goed omdat hij dan structuur mist. Job overweegt nu om in de tussenliggende tijd vrijwilligerswerk te gaan doen.

Jeanet is 19 jaar oud en op dit moment bezig met een opleiding. Zij heeft geen Wajonguitkering. Na het VMBO is Jeanet direct gaan werken. De afgelopen jaren heeft ze zes verschillende baantjes gehad, veelal in de catering. Haar laatste werkplek was via het uitzendbureau. Als gevolg van een peesontsteking is ze uitgevallen en daarom zit ze momenteel in de ziektewet.

Jeanet geeft aan dat ze al van jongs af aan langzamer is dan haar leeftijdsgenoten, maar dat ze het werk wel goed uitvoert. Sneller werken lukt eenvoudigweg niet. Ze moet zich erg goed concentreren om niets te vergeten en schrijft alles tot vervelends toe op. Ze is hiervoor onderzocht, maar er is geen aanwijsbare oorzaak gevonden. Het Maatschappelijk Werk is ingeschakeld maar daar kreeg ze te horen dat er helemaal niks mis was. Zelf geeft ze aan dat ze haar uiterlijk mee heeft en beschikt over een vlotte babbel en zodoende weinig moeite heeft om steeds opnieuw werk te vinden. Werk houden is voor haar wel moeilijk.

De reden dat Jeanet steeds uitvalt is haar langzamere werktempo. Bij een sollicitatie vertelt ze altijd wel duidelijk dat zij trager werkt, dat dat geen onwil is en dat zij altijd haar best doet. Maar na een tijdje bij een nieuwe werkgever, krijgt ze steeds te maken met pesterijen van collega's. Opmerkingen als 'Ben je altijd zo sloom?' of 'Heb je soms geen zin?' vindt ze verschrikkelijk: "Ik wordt niet in mijn waarde gelaten."

Na zes keer uitval vindt ze dat er nu echt wat moet gaan gebeuren. Ze heeft nog nooit om hulp gevraagd, maar zou dat nu wel graag willen. Ze zou graag als receptioniste/telefoniste aan de slag raken. Om dit te realiseren is ze gestart met de opleiding. Haar ouders en vriend proberen haar zoveel mogelijk van hulp te zijn bij de studie. Moeilijke teksten worden samen met haar doorgenomen. Op haar opleiding heeft ze niets verteld over haar werktempo.

Jeanet wil in de toekomst een leuke baan met fijne collega's om haar heen. Ze wil graag werken omdat ze het leuk vindt en ze wil zich graag zelf onderhouden. Ze hoopt dat haar toekomstige collega's wel begrip zullen hebben voor haar werktempo en dit zullen accepteren. Jeanet heeft het punt bereikt dat het haar eigenlijk niks meer uitmaakt op welk niveau ze werkt, als ze maar fatsoenlijk behandeld wordt door haar (werk)omgeving.

4.3 Toekomstperspectief

Tabel 4.7 geeft aan dat ondanks de hiervoor genoemde problemen bij het zoeken naar werk, zijn de meeste werkzoekenden redelijk positief over hun toekomst. Veel respondenten denken binnen een paar jaar betaald werk te hebben bij een bedrijf (57%), begeleid werken vanuit de WSW (23%), bij een WSW-bedrijf (9%) of bij een eigen bedrijf (20%). Van de mensen die hebben aangegeven een eigen bedrijf te willen starten, blijkt de helft nog te twijfelen. Zij kruisten ook de optie 'werk bij een bedrijf' aan. Slechts 23% denkt over een paar jaar niet te werken.

Tabel 4.7 toekomstbeeld

Hoe zie jij je toekomst? Wat denk je dat je over een paar jaar doet? (meer dan 1 antwoord mogelijk)	Totaal	
	Aantal	%
Ik denk dat ik dan bij een bedrijf werk	37	57%
Ik denk dat ik dan werk bij een bedrijf via de sociale werkvoorziening (begeleid werken)	15	23%
Ik denk dat ik dan niet werk	15	23%
Ik denk dat ik dan mijn eigen bedrijf heb	13	20%
Ik denk dat ik dan werk bij een dagbestedingscentrum	9	14%
Ik denk dat ik dan bij een Sociale werkvoorziening werk	6	9%

Op de vraag wat voor werk de werkzoekenden in de toekomst wilden gaan doen kregen we zeer uiteenlopende antwoorden. Van de 55 mensen die deze vraag beantwoordden weten slechts 7 (13%) niet in welk vakgebied zij willen werken. De overige 48 geven vrij duidelijk aan welk werk of met welke mensen zij graag willen werken. Beroepen die vaker terugkomen zijn 'iets met kinderen', 'administratief', 'horeca' of 'zorg'. Sommige mensen zijn specifiek:

'Werken in een houtbewerkingsbedrijf of fietsenreparatiebedrijf'

'Marketing/communicatie of een eigen bedrijf in de horeca of een online winkel'

Een groot deel van de respondenten (71%) denkt ook dat het zal lukken om het gewenste werk te krijgen (zie tabel 4.8). De Wajongers zijn positiever over het behalen van hun doelen dan de niet Wajongers. De duur van de zoektocht naar werk heeft nauwelijks invloed op het vertrouwen in de toekomst. De jonggehandicapten die langer dan een jaar zoeken, hebben ook nog een groot vertrouwen in het slagen van de zoektocht (62%).

Tabel 4.8 Vertrouwen in vinden gewenste werk

Denk je dat het gaat lukken om te doen wat je graag wilt?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	26	76%	13	62%	39	71%
Nee	8	24%	8	38%	16	29%
	34	100%	21	100%	55	100%

De redenen waarom de jonggehandicapten denken dat het lukt om het gewenste werk binnen enkele jaren uit te voeren, lopen uiteen. Het meest genoemd zijn 'gemotiveerd zijn om te gaan werken' (10) en het hebben van 'doorzettingsvermogen' (7). Ook is er een groep die aangeeft dat ze werk willen gaan doen waar ze vanwege hun opleiding of werkervaring voor in aanmerking komen of wat ze goed met hun beperking kunnen doen (6). Drie respondenten schrijven dat ze vooral hopen dat het lukt. Een aantal voorbeelden:

“Ik ben altijd positief en mijn CV wordt alleen maar langer met werkgevers dus met mijn opleiding ga ik hoop ik een leuke baan krijgen.”

“Ik weet nu dat ik kan werken als ik niet te veel uren werk en aan de goede voorwaarden wordt voldaan. Ik ben enthousiast en niet lui.”

“Ik heb een groot doorzettingsvermogen en als ik een werkgever kan vinden die begrip heeft voor mijn situatie gaat het me zeker lukken.”

De 16 respondenten die denken dat het niet gaat lukken, geven ook uiteenlopende redenen aan. Vier respondenten geven aan dat het te maken heeft met het feit dat ze niet beschikken over (de juiste) diploma's. Anderen stellen dat er geen functies zijn die passen bij wat zij kunnen (4), dat ze al zoveel hebben geprobeerd dat ze denken dat het in de toekomst ook niet gaat lukken (3) of dat ze niet de juiste hulp kunnen krijgen (2). Twee respondenten geven aan dat ze wel een baan kunnen vinden, maar dat ze die steeds na korte tijd weer kwijtraken. Een respondent geeft aan nog 4 jaar op de wachtlijst voor de WSW te staan. Enkele citaten:

“Ik heb geen diploma's.”

“Het is moeilijk om werk te vinden dat vrij simpel is.”

“Omdat ik al vier jaar werk zoek en nog niets heb gevonden.”

“Omdat er tot nu toe weinig voor mij is gedaan, ondanks alle inspanning van mij omgeving.”

Ook in de interviews hebben we gesproken met een aantal mensen die de moed zijn kwijtgeraakt. Bart is één van hen, hij reageert alleen nog op vacatures als er wordt gevraagd om een Wajongere.

Bart heeft van 1999 tot 2004 gewoon gewerkt. Hij durfde echter nooit aan te geven dat er problemen waren. Hij wilde het ook niet voor zichzelf erkennen. In plaats daarvan ging hij steeds op de vlucht als er problemen ontstonden. Dat betekende dat hij vaak op zoek moest naar een nieuwe werkgever. Op een gegeven moment zag Bart in dat het zo niet verder kon.

Na veel onderzoeken is geconstateerd dat hij lijdt aan de ontwikkelingsstoornis PDD-NOS. Als gevolg daarvan heeft hij beperkingen in zijn communicatieve en sociale vaardigheden. In 2006 heeft hij een Wajong-uitkering aangevraagd en gekregen. Met de arbeidsdeskundige heeft Bart besloten tot een IRO-traject via een ervaringsdeskundig re-integratiebedrijf. In het traject heeft hij veel vrijheid. Hij kan volledig zelf bepalen wat hij wil.

De zoektocht naar werk heeft echter nog maar weinig concreets opgeleverd. De afwijzingen maken hem depressief. Hij reageert niet meer op vacatures waarin niet specifiek om een Wajonger wordt gevraagd. In het gesprek wordt er dan namelijk vaak afwijzend op hem gereageerd. Dit heeft volgens Bart te maken met de beperkte kennis over de mogelijkheden van de jonggehandicapten en de onkunde van de betrokken instanties om daarmee om te gaan. Bart is moe van het elke keer uitleggen dat hij het wél wil en wél kan: 'Laat er gewoon eens een bedrijf komen die mij die kans wil bieden. Ik wil graag werken om zelf te zorgen voor mijn inkomen. Ik wil weer deel uitmaken van de samenleving.'

4.4 Advies van de jonggehandicapten

Tijdens de interviews is gevraagd naar datgene waar de werkzoekenden op dit moment bij gebaat zouden zijn om aan het werk te komen. Veel respondenten geven aan gewoon een kans nodig te hebben om zich ergens te bewijzen. Zoals hiervoor aangegeven vinden veel van de respondenten het moeilijk om bij een werkgever binnen te komen. Een van de geïnterviewden omschreef het als volgt:

“Om in de toekomst te kunnen werken heb ik straks begrip nodig bij het bedrijf met de juiste ondersteuning. De begeleiding moet persoonlijk zijn van aard en ik heb een kans nodig voor een proefplaatsing.”

Een ander aspect dat werd genoemd is leren hoe zij zichzelf het best kunnen presenteren met hun ziekte of handicap. Wat vertel je wel en wat hoeft niet? Sommige mensen geven aan eerst nog wat tijd nodig te hebben om te wennen aan hun nieuwe situatie. Als de diagnose nog niet zo lang geleden is gesteld, maar wel blijvend van aard is, heeft dit grote gevolgen voor het leven van een jonggehandicapte:

“Men moet zich realiseren dat het niet alleen om het werken gaat. Ik heb ook tijd nodig mijn ziekte te accepteren. Tot ruim anderhalf jaar terug was er niets aan de hand, en nu moet ik ineens rustig aan doen, en accepteren dat ik een slecht lichaam heb”. Dus weg droombaan, huis etc., maar afhankelijk van een lage uitkering, en op zoek naar een andere invulling van de toekomst. Dit kost tijd en energie. Stichting MEE helpt me hierbij nu heel fijn.”

Tenslotte noemt een aantal jonggehandicapten het gaan volgen van een opleiding als beste start richting werk. Maartje is één van de jonggehandicapten die door het volgen van een opleiding haar kansen op de arbeidsmarkt wil vergroten.

Maartje heeft beperkingen als gevolg van de late effecten na behandeling van kanker. Concreet betekent dit dat zij lijdt aan extreme vermoeidheid, concentratiestoornissen, dyscalculie, een zwakker immuunsysteem en verminderde spierkracht. Voor het werk betekent dit dat zij trager werkt dan gezonde collega's. Haar belastbaarheid is veel lager.

Maartje heeft de kunstacademie afgerond, maar het is gebleken dat zij hierin geen werk kan doen. Dit leven is te ongestructureerd en levert te veel spanning op. Een andere wens van haar was om met kinderen te werken. In samenspraak met het UWV heeft zij gekozen voor een opleiding op MBO-niveau als onderwijsassistent. Zij heeft bewust gekozen voor een opleiding op een lager niveau om energie over te houden.

Onlangs heeft ze haar eerste stage gelopen voor haar opleiding. Dit viel tegen, ze merkte dat ze zichzelf overschat had. Het is haar duidelijk geworden dat ze het echt rustig aan moet doen om te kunnen blijven functioneren op de werkvloer. Toch is ze positief. Het was erg fijn om onder de mensen te zijn. 'Ik heb weer een doel in het leven!' Na afronding van haar opleiding denkt Maartje dat ze snel een baan zal vinden in verband met alle verschuivingen in het onderwijs.

Maartje heeft inmiddels ook geleerd hoe ze het best kan omgaan met collega's. In het verleden was ze nog wel eens onduidelijk. Maar nu is ze direct open en duidelijk tegen haar collega's over haar beperkingen. Ze valt vaak uit door de ziekte. Doordat de collega's weten waardoor dit is, stuit ze niet meer op onbegrip, maar wordt er juist gezocht naar manieren om dit op te vangen, zodat ze niet continu tegen achterstanden aankijkt.

Ze vindt het erg prettig dat er op haar stage gekeken werd naar haar mogelijkheden. De samenleving is in haar ogen veel te negatief over de jonggehandicapten. Hierdoor zijn veel jonggehandicapten erg onzeker over wat ze wel of niet moeten vertellen over hun beperkingen in de sollicitatiegesprekken worden mogelijk allemaal onjuiste verwachtingen gewekt. 'Hierin moeten wij veel meer ondersteuning krijgen.'

Aan de geïnterviewden is ook gevraagd wat er moet veranderen om de jonggehandicapten beter te kunnen helpen. Enkele citaten:

“Er zijn momenteel te veel ingewikkelde regels voor de Wajong-ers en de bedrijven. Er moet meer duidelijkheid komen. Het UWV loopt continu achter de feiten aan door alle wijzigingen vanuit de overheid. Maar daarnaast is het ook wel moeilijk om 1 constructie te vinden voor zoveel verschillende Wajong-ers. Die zijn immers niet in 1 categorie onder te brengen. Wel moeten de professionals zich gaan inleven. De Wajong-ers ervaren heel veel druk vanuit de omgeving en het stigma. Vaak is er voor de diagnose al een heel traject aan problemen vooraf gegaan.”

“Ontwikkel een site met databank voor alleen maar Wajong-vacatures.”

“Investeer meer in de mogelijkheden voor het bieden van maatwerk.”

“Maak de regels wat duidelijker. Je moet onderhand een HBO-diploma hebben om de regels nog te begrijpen. Zo weet je ook niet waar je allemaal recht op hebt of wat jou allemaal kan helpen.”

“Blijf iedereen activeren. Dat hoeft niet altijd betaald, maar zorg wel voor voldoende begeleiding en ondersteuning.”

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de ervaringen van jonggehandicapten die op zoek zijn naar werk aan bod gekomen. In totaal vulden 65 werkzoekende jonggehandicapten onze vragenlijst in.

Niet iedereen krijgt (gewenste) ondersteuning

De meerderheid (69%) was korter dan een jaar op zoek naar werk. Slechts 45% van de werkzoekenden kreeg hulp bij het zoeken van een baan. Bijna de helft van deze werkzoekenden zou graag andere hulp ontvangen. Sommigen hebben echter geen concreet beeld van de ondersteuning die zij zouden willen. Datzelfde zien we ook bij de werkzoekenden die geen hulp krijgen maar daar wel behoefte aan hebben. Ze hebben 'geen idee' of willen bijvoorbeeld 'begeleiding' of 'hulp van een instantie' of 'hulp bij het vinden van werk'.

Belemmeringen bij het vinden van werk

De belemmeringen die de jonggehandicapten ervaren bij het vinden van werk komen voor een deel overeen met de belemmeringen die de jonggehandicapten die werk hebben ook ondervonden. Het gaat daarbij om:

- de **beperkingen** die zij hebben als gevolg van hun ziekte of handicap
- **afwijzingen** bij sollicitaties vanwege hun beperking
- **onbegrip en onbekendheid** ten aanzien van jonggehandicapten bij werkgevers.
- **Wachlijsten** bij de WSW

Daarnaast geven de werkzoekende jonggehandicapten aan dat:

- ze een **slechtere arbeidsmarktpositie** hebben dan andere werkzoekenden omdat ze vanwege hun ziekte of handicap geen opleiding hebben kunnen afronden, weinig werkervaring hebben, een gat in hun CV hebben of slechts een beperkt aantal uur per week kunnen werken.
- er **weinig geschikte functies** zijn, passend bij wat zij kunnen
- ze **ontmoedigd** zijn doordat ze al zoveel hebben geprobeerd en daardoor denken dat het in de toekomst ook niet zal lukken.
- het **onduidelijk** is wat de **gevolgen** zijn voor hun **uitkering** als zij gaan werken. Dit houdt hen tegen de stap naar (betaald) werk te zetten.

Belemmeringen bij het houden van werk

Bij de werkzoekenden kwamen we een aantal respondenten tegen die in het verleden wel hebben gewerkt maar zijn uitgevallen. De uitval heeft te maken met het aflopen van contracten maar ook met hun beperkingen. Soms wordt pas als iemand werkt een diagnose gesteld, werk kan toch te zwaar blijken of de beperkingen kunnen erger worden.

Bevorderende aspecten bij het vinden van werk

Ook bij de bevorderende aspecten noemen de werkzoekende jonggehandicapten voor een deel dezelfde dingen als de werkende jonggehandicapten. Namelijk:

- **Gemotiveerd zijn**
- **Doorzettingsvermogen**
- **Een opleiding afronden**

Daarnaast noemen zij:

- Zoeken naar **werk passend bij opleiding en beperkingen**
- Een **kans** om zich te kunnen bewijzen

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar:

- de ervaringen van jonggehandicapten die werken of op zoek zijn naar werk
- aspecten die belemmerend of bevorderend hebben gewerkt bij het vinden of houden van werk.

In dit hoofdstuk leest u de conclusies en aanbevelingen op basis van dit onderzoek.

5.1 Conclusies

Respondenten willen graag werken

De jonggehandicapten die aan het onderzoek hebben meegedaan willen bijna allemaal graag werken. De jonggehandicapten die niet werken en ook niet naar werk zoeken doen dat omdat ze naar eigen zeggen (tijdelijk) geen mogelijkheden hebben om te werken of omdat ze nog op school zitten. Slechts een enkeling geeft aan niet op zoek te zijn naar werk omdat het bijvoorbeeld financieel niet aantrekkelijk is.

Veel van de werkende en werkzoekende respondenten zijn nog jong en staan aan het begin van hun carrière. Een meerderheid van zowel de werkende als werkzoekende jonggehandicapten staat positief ten opzichte van de toekomst. Zo denkt van de jonggehandicapten met een reguliere baan 46% binnen enkele jaren meer of moeilijker werk te doen. En 49% denkt bij een andere werkgever te werken, vaak in een ander beroep of functie dan dat ze nu uitvoeren. Bij de werkzoekenden denkt 80% binnen enkele jaren betaald werk te vinden. Het is niet duidelijk in hoeverre deze verwachtingen realistisch zijn. Een aantal respondenten noemt wel ontwikkelingen die ervoor zorgen dat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen, bijvoorbeeld het gaan volgen of afronden van een opleiding, het krijgen van meer werkervaring en het verbeteren van de eigen gezondheid.

Ervaringen met het zoeken van werk

Niet iedereen krijgt (gewenste) ondersteuning

Van de werkzoekende jonggehandicapten ontving 55% geen hulp bij het zoeken naar werk. Zestig procent van deze groep zou wel hulp willen hebben. Van de groep die wel hulp krijgt, wil de helft graag andere hulp. De ondersteuning die jonggehandicapten kunnen krijgen, bereikt een deel van de doelgroep dus niet.

De jonggehandicapten die hulp willen, hebben niet altijd een concreet beeld van de hulp die zij kunnen krijgen. Bij de gewenste hulp geven ze aan 'geen idee' te hebben of 'begeleiding', 'hulp van een instantie' of 'hulp bij het vinden van werk' te willen.

Belangrijkste belemmeringen bij werk zoeken: beperkingen vanwege ziekte en afwijzingen

Zowel de jonggehandicapten die aan het werk zijn als de werkzoekenden hebben we gevraagd welke belemmeringen zij hebben ervaren bij het vinden van werk.

Beide groepen noemen in eerste instantie de beperkingen die zij ervaren als gevolg van hun ziekte of handicap. Deze beperkingen zijn voor elk individu verschillend, maar per soort klachten (fysiek, psychisch, ontwikkelingsstoornissen, verstandelijk) komen dezelfde soort beperkingen terug. Bij mensen met fysieke klachten gaat het dan bijvoorbeeld over beperkingen bij bewegen, staan of zitten, horen of zien. Veel van hen geven aan ook last te hebben van energiegebrek en vermoeidheid, waardoor ze minder uren kunnen werken. Een

probleem daarbij is dat het volgens een aantal jonggehandicapten moeilijk is een parttime baan te vinden.

Daarnaast geven de jonggehandicapten aan dat ze ervaring hebben met werkgevers die hen bij sollicitatie afwijzen vanwege hun ziekte, handicap of uitkering. Dat is volgens de Wet Gelijke Behandeling op basis van chronische ziekte of handicap niet toegestaan. Maar lijkt in de praktijk toch nog regelmatig voor te komen.

Andere belemmeringen die jonggehandicapten tegenkomen zijn:

- Moeite met het informeren van werkgevers over ziekte en handicap
- Moeite met het vinden van een parttime baan
- Onbekendheid en onbegrip bij werkgevers
- De dienstverlening van re-integratiebedrijven voldoet niet aan de verwachtingen
- WSW-ers hebben te maken met lange wachtlijsten voordat ze een baan krijgen
- Een slechtere uitgangspositie bij solliciteren (onaantrekkelijk CV)
- Gebrek aan functies die geschikt zijn voor jonggehandicapten

Ten aanzien van de dienstverlening van re-integratiebedrijven zagen we dat verschillende respondenten in het onderzoek aangeven dat zij ontevreden zijn over de dienstverlening van het re-integratiebedrijf waar zij mee samenwerken. Klachten zijn bijvoorbeeld dat een re-integratiebedrijf niets doet; jonggehandicapten moeten zelf op zoek naar vacatures of krijgen een traject dat gericht is op het verwerven van zelfinzicht, terwijl ze verwacht hadden dat het re-integratiebedrijf voor hen een baan zou regelen. Onduidelijkheid over de inhoud van het traject leidt tot ontevredenheid.

Bevorderend bij werk zoeken: zelfinzicht, doorzettingsvermogen, motivatie en opleiding

Een deel van de jonggehandicapten denkt dat ze dankzij geluk of een kans om zich bij een werkgever te bewijzen aan het werk zijn gekomen of kunnen komen. Dat je iets moet doen om een kans te krijgen en te pakken, ontgaat hen.

Andere jonggehandicapten zijn zich daar meer van bewust. De belangrijkste punten die zij noemen om aan het werk te komen zijn:

- Zelfinzicht: oftewel weten wat je wel en niet kunt en wilt. Aansluiten bij wat je leuk vindt en waar je kwaliteiten liggen. Hoe beter je zelf weet wat je wel en niet kunt, hoe beter je dit ook aan een werkgever kunt uitleggen.
- Doorzettingsvermogen: niet opgeven bij afwijzingen of als een bepaald soort werk niet lukt.
- Gemotiveerd en actief zijn: graag willen werken, zelf actie ondernemen. Hulp vragen als je die nodig hebt.
- Een goede opleiding: werkenden geven aan dat zij een baan vonden omdat ze de juiste opleiding hebben gedaan, werkzoekenden verwachten een baan te kunnen vinden als ze een opleiding hebben afgerond.
- Starten met onbetaald werk: een aantal respondenten heeft eerst onbetaald werk verricht om de werkgever te laten zien wat ze konden en voor zichzelf duidelijk te krijgen of ze het werk aankonden.

Ervaringen van de jonggehandicapten met werk

De meeste respondenten die werkten deden dat bij een reguliere werkgever (45). Daarnaast waren er mensen die betaald werk hadden via de WSW (10) of in een eigen bedrijf (1). Dertien respondenten hadden onbetaald werk (dagbesteding, stage of vrijwilligerswerk). De meeste respondenten zijn jong en werkten nog maar korte tijd.

Uit de interviews bleek ook dat een aantal jonggehandicapten die op dit moment op zoek zijn naar werk in het verleden wel gewerkt heeft. Veel situaties zijn nog niet stabiel.

Ondersteuning bij uitval

Uit de interviews kwam naar voren dat veel jonggehandicapten ervaring hebben met uitval uit het werk. Als dat gebeurt dan ontbreekt veelal ondersteuning bij het opnieuw vinden van werk. De trajecten die jonggehandicapten dan afleggen om weer (betaald) werk te vinden lijken onnodig lang.

We zagen daarbij ook dat sommige respondenten jaren via de WSW of WIW betaald werk hadden en vervolgens terecht komen in de dagbesteding of vrijwilligerswerk. Betaald werken lijkt geen optie meer, terwijl hun beperkingen niet zijn veranderd. Dit maakt dat de jonggehandicapte zelf gaat geloven dat betaald werk niet mogelijk is. Terwijl er in feite bij het einde van hun betaalde baan geen ondersteuning was en er niet is gekeken of betaald werk tot de mogelijkheden zou kunnen behoren.

Onbetaald werk biedt goede opstap voor betaald werk

Uit het onderzoek kwamen een aantal casussen naar boven waarin onbetaald werk een opstap was naar betaald werk. Jonggehandicapten geven ook als advies aan anderen om dit voorbeeld te volgen. Wat ons opviel in de interviews met respondenten die stagelopen, een werkervaringplek hebben of vrijwilligerswerk doen, is dat de verschillen tussen deze drie vormen van onbetaald werk niet altijd even duidelijk zijn.

Sommige jonggehandicapten krijgen vrijwilligerswerk of stage door een re-integratiebedrijf aangeboden om werkervaring op te doen. Dit is vaak een kans om bij goed functioneren een betaald contract te verdienen. Dit werkt enorm motiverend voor de jonggehandicapten. Het is echter wel de vraag in hoeverre dit werk vrijwilligerswerk of stage genoemd kan worden. Bij vrijwilligerswerk gaat het om werk dat onbetaald en onverplicht ten behoeve van anderen of de samenleving wordt gedaan. Het zou aanvullend moeten zijn op betaald werk en betaald werk niet mogen verdringen. Bij stages zou er een duidelijk leerdoel moeten zijn. In sommige verhalen zien we dat mensen een of twee jaar 'vrijwilligerswerk' doen of 'stage lopen'. Het is de vraag of dat werk dan nog gezien kan worden als vrijwilligerswerk of stage. De termijn waarop dit werk zou moeten leiden tot betaald werk is niet altijd helder. Als het onbetaalde werk een opstap is naar betaald werk, dan is het, zeker als dit werk plaatsvindt in het kader van een re-integratietraject, van belang dat duidelijke afspraken worden gemaakt over de termijn waarop het onbetaald werk moet leiden tot betaald werk.

Ervaringen met het type onderzoek

We hebben in dit onderzoek gewerkt met een internetenquête aangevuld met telefonische interviews. In zes maanden vulden 185 jonggehandicapten de enquête in. Een mooi resultaat.

Wat ons is tegengevallen is de wijze waarop de open tekstvelden zijn ingevuld. In vergelijking met andere online enquêtes die Welder in het verleden heeft gedaan onder werknemers, naar bijvoorbeeld de arbodienstverlening of het gebruik van de IRO, zijn de gegeven antwoorden erg kort. Een internetenquête lijkt daarmee een minder geschikt middel om kwalitatieve informatie te verzamelen onder jonggehandicapten.

Wel bleken de jonggehandicapten graag hun verhaal kwijt te willen. Maar liefst 70 respondenten gaven aan mee te willen werken aan een interview. Wij hadden in dit project slechts 20 interviews gepland. Maar de internetenquête bleek dus een goed middel om een nieuw bestand aan te leggen van jonggehandicapten die willen vertellen over hun ervaringen op de arbeidsmarkt.

5.2 Aanbevelingen

Om te zorgen dat meer jonggehandicapten aan het werk komen en blijven is het zaak om de bevorderende aspecten te stimuleren en de belemmerende factoren weg te nemen. Daarvoor doen wij de volgende aanbevelingen:

1. Zorgen dat jonggehandicapten die werk zoeken en hulp willen die ook krijgen

Uit het onderzoek komt naar voren dat niet alle jonggehandicapten die werk zoeken de professionele hulp krijgen die zij zouden willen. De jonggehandicapten lijken ook niet op de hoogte van de (soort) hulp die zij zouden kunnen krijgen. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen hoe groot dit probleem is en op welke manier het probleem kan worden opgelost.

2. Reduceren van afwijzingen vanwege handicap, ziekte of Wajong-uitkering

Opvallend veel jonggehandicapten geven aan afgewezen te zijn voor functies vanwege hun beperking of uitkering. Het is lastig te beoordelen of de ziekte of handicap of uitkering daadwerkelijk de reden voor de afwijzing is. Het kan zijn dat jonggehandicapten om andere redenen worden afgewezen maar het idee hebben dat het vanwege hun beperking is.

Om te voorkomen dat jonggehandicapten ten onrechte het idee krijgen afgewezen te zijn vanwege hun ziekte of handicap, is het raadzaam hen te adviseren bij een afwijzing altijd te vragen naar de reden.

Daarnaast geeft een aantal jonggehandicapten aan dat zij het moeilijk vinden om hun ziekte of handicap bij de werkgever te presenteren. Wat zeg je wel en hoe doe je dat goed? Hoe zorg je dat je de werkgever overtuigd dat jouw beperking geen beperking is voor het werk dat je gaat doen? Jonggehandicapten die hier mee worstelen zouden hierbij ondersteund kunnen worden door jobcoaches of re-integratiebedrijven. Er zijn trainingen die juist hierop gericht zijn (o.a. bij Expertisecentrum Handicap + Studie). Het is belangrijk dat deze ondersteuning onder de aandacht wordt gebracht bij de doelgroep.

3. Bevorderen van afstemming tussen jonggehandicapte en re-integratiebedrijf

Er blijkt verschil te zijn tussen de dienstverlening van een re-integratiebedrijf en de verwachtingen van de jonggehandicapte ten aanzien van dat re-integratiebedrijf. Wij gaan ervan uit dat deze problemen opgelost zouden kunnen worden als de jonggehandicapte en het re-integratiebedrijf beter met elkaar zouden communiceren over wat de jonggehandicapte van het bedrijf verwacht en wat het re-integratiebedrijf concreet wil gaan doen.

Om teleurstellingen te voorkomen is het van belang dat de jonggehandicapte en de re-integratieprofessional het zelfde beeld hebben over wat 'aan het werk helpen' inhoudt: welke stappen worden gezet en wat mag van de jonggehandicapte en het re-integratiebedrijf verwacht worden? Het zou goed zijn om hierover duidelijke afspraken te maken en deze ook vast te leggen.

4. Stimuleren zelfinzicht en actieve opstelling

In het onderzoek zijn een aantal aspecten naar voren gekomen die volgens jonggehandicapten bevorderen dat jonggehandicapten aan het werk komen. Eén daarvan betreft zelfinzicht: weten wat je wel en niet kunt en wilt, weten waar je kwaliteiten en interesses liggen. Hoe beter een jonggehandicapte zelf weet wat hij of zij kan, hoe beter hij of zij dit ook aan een werkgever kan uitleggen. In trajecten zou hieraan, indien nodig, aandacht besteed kunnen worden.

Een andere eigenschap die werk vinden bevordert is het zelf actie ondernemen en hulp vragen als dat nodig is. We hebben in het onderzoek een aantal respondenten gezien die tegen problemen aanlopen maar vervolgens geen actie ondernemen. De zelfredzaamheid van jonggehandicapten zou vergroot kunnen worden door daar in het onderwijs, tijdens trajecten en in contacten met professionals aan te werken.

5. Onderzoek uitvoeren naar onbetaald werk als opstap naar betaald werk

Een aantal respondenten in dit onderzoek heeft onbetaald werk weten om te zetten in betaald werk. Er zijn echter ook jonggehandicapten die langdurig onbetaald werk verrichten en de stap naar betaald werk niet maken. Onderzocht zou moeten worden in hoeverre onbetaald werk een goede opstap naar betaald werk vormt. En indien dat zo blijkt te zijn, onder welke voorwaarden dit het best gaat en op welke wijze meer plekken voor onbetaald werk gecreëerd kunnen worden.

6. Bevorderen van ondersteuning bij uitval uit werk

In het onderzoek is naar voren gekomen dat jonggehandicapten niet altijd ondersteuning krijgen als ze hun werk kwijtraken. Om te voorkomen dat zij lang 'in between jobs' blijven, is het verstandig om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om jonggehandicapten bij deze schakelmomenten te ondersteunen.

Bijlage

Bijlage 1 Kenmerken respondenten (naar subgroepen)

Geslacht	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	21	31%	28	43%	13	25%	62	34%
Vrouw	47	69%	37	57%	39	75%	123	66%
	68	100%	65	100%	52	100%	185	100%

Leeftijd	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Tot 20 jaar	9	13%	12	18%	8	15%	29	16%
20-25 jaar	19	28%	22	34%	17	33%	58	31%
25-30 jaar	21	31%	12	18%	12	23%	45	24%
30-35 jaar	11	16%	4	6%	7	13%	22	12%
35-40 jaar	6	9%	10	15%	4	8%	20	11%
40-45 jaar	1	1%	2	3%	3	6%	6	3%
45-50 jaar	0	0%	2	3%	1	2%	3	2%
50-55 jaar	1	1%	1	2%	0	0%	2	1%
	68	100%	65	100%	52	100%	185	100%

Hoogst afgeronde opleiding	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Basisschool	2	3%	7	11%	6	12%	15	8%
VSO	11	16%	8	12%	5	10%	24	13%
Praktijkschool	3	4%	5	8%	2	4%	10	5%
VMBO-P	5	7%	9	14%	3	6%	17	9%
VMBO-T	5	7%	6	9%	5	10%	16	9%
HAVO, VWO	13	19%	6	9%	8	15%	27	15%
MBO	12	18%	19	29%	14	27%	45	24%
HBO	10	15%	4	6%	6	12%	20	11%
Universiteit	7	10%	1	2%	3	6%	11	6%
	68	100%	65	100%	52	100%	185	100%

Aard klachten (meerdere antwoorden mogelijk)	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Fysiek	29	43%	27	42%	25	48%	81	44%
Ontwikkelingsstoornis	20	29%	17	26%	13	25%	50	27%
Psychisch	19	28%	11	17%	16	31%	46	25%
Verstandelijk	5	7%	6	9%	0	0%	11	6%
Niet bekend/niet omschreven	2	3%	5	8%	3	6%	10	5%

Heb je een Wajong- uitkering?	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	47	69%	40	62%	36	69%	123	66%
Nee	21	31%	25	38%	16	31%	62	34%
	68	100%	65	100%	52	100%	185	100%

Soort Wajong- uitkering?	Jonggehandicapten met werk		Werkzoekende jonggehandicapten		Niet werkzoekende jonggehandicapten		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Volledig (80-100% arbeidsongeschikt)	24	51%	35	88%	32	89%	91	74%
Gedeeltelijke (25-80% arbeidsongeschikt)	16	34%	5	13%	4	11%	25	20%
Slapende uitkering ¹⁹	7	15%	0	0%	0	0%	7	6%
	47	100%	40	100%	36	100%	185	100%

¹⁹ Het gaat hierbij om mensen die geen Wajong-uitkering meer krijgen, maar als zij stoppen met werk dan start de uitkering opnieuw.

Bijlage 2: Kenmerken respondenten met regulier werk (naar subgroepen)

Wajong-uitkering?	Aantal	%
Ja	28	62%
Nee	17	38%
	45	100%

Soort Wajong-uitkering	Aantal	%
Een volledige Wajong-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt)	12	43%
Een gedeeltelijke Wajong-uitkering	11	39%
Ik krijg geen Wajong-uitkering meer. Maar als ik stop met werken dan start de uitkering opnieuw.	5	18%
	28	100%

Geslacht	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	12	43%	2	12%	14	31%
Vrouw	16	57%	15	88%	31	69%
	28	100%	17	100%	45	100%

Leeftijd	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Tot 20 jaar	4	14%	3	7%	7	16%
20-25 jaar	9	32%	7	16%	16	36%
25-30 jaar	7	25%	4	9%	11	24%
30-35 jaar	7	25%	1	2%	8	18%
35-40 jaar	1	4%	1	2%	2	4%
40-45 jaar	0	0%	1	2%	1	2%
45-50 jaar	0	0%	0	0%	0	0%
50-55 jaar	0	0%	0	0%	0	0%
	28	100%	17	100%	45	100%

Hoogst afgeronde opleiding	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Lagere school, basisschool	1	4%	1	6%	2	4%
Voortgezet speciaal onderwijs	4	14%	2	12%	6	13%
Praktijkschool	2	7%	1	6%	3	7%
VMBO-P (vroeger: LBO)	1	4%	3	18%	4	9%
VMBO-T (vroeger MAVO, MULO)	2	7%	1	6%	3	7%
HAVO, VWO	2	7%	4	24%	6	13%
MBO (ROC)	6	21%	3	18%	9	20%
HBO	7	25%	1	6%	8	18%
Universiteit	3	11%	1	6%	4	9%
	28	100%	17	100%	45	100%

Aard klachten	Totaal	
Fysiek	19	42%
Ontwikkelingsstoornis	17	38%
Psychisch	6	20%
Verstandelijk	0	0%
Niet bekend/niet omschreven	4	9%
	49	109%

Arbeidsverleden	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Korter dan 6 maanden	9	32%	4	24%	13	29%
6 maanden tot 1 jaar	4	14%	0	0%	4	9%
1-2 jaar	6	21%	4	24%	10	22%
2-5 jaar	6	21%	4	24%	10	22%
5-10 jaar	1	4%	2	12%	3	7%
10 jaar of meer	2	7%	3	18%	5	11%
	28	100%	17	100%	45	100%

Contract	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vast contract	8	29%	4	24%	12	27%
Tijdelijk contract	13	46%	8	47%	21	47%
Werkzaam via uitzendbureau	2	7%	2	12%	4	9%
Anders namelijk	5	18%	3	18%	8	18%
	28	100%	17	100%	45	100%

Ik doe of zoek werk dat:	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
dat past bij de opleiding die ik heb gedaan.	18	64%	10	59%	28	62%
dat een hoger niveau heeft dan de opleiding die ik heb gedaan.	2	7%	3	18%	5	11%
dat een lager niveau heeft dan de opleiding die ik heb gedaan.	8	29%	4	24%	12	27%
	28	100%	17	100%	45	100%

Hoe heb je je werk gevonden (open vraag, meerdere antwoorden mogelijk)	Totaal (n = 45)	
	Aantal	%
Gereageerd op vacature	14	31%
Via vrienden/kennissen/familie/netwerk	9	20%
Via een stage	6	13%
Via re-integratiebureau	4	9%
Via jobcoach	3	7%
Open sollicitatie	3	7%
Brief/mail gestuurd	2	4%
Via vrijwilligerswerk	2	4%
Arbeidsbureau	1	2%

Overig	4	9%
	47	104%

Tijd tot het vinden van de baan	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Korter dan 3 maanden	15	54%	9	53%	24	53%
3 tot 6 maanden	3	11%	4	24%	7	16%
6 maanden tot 1 jaar	4	14%	2	12%	6	13%
1-2 jaar	4	14%	1	6%	5	11%
Langer dan 2 jaar	2	7%	1	6%	3	7%
	28	100%	17	100%	45	100%

Heb je je werk gevonden door deze hulp? (n=26)	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja, vooral door deze hulp	9	45%	3	50%	12	46%
Dit hielp een beetje	9	45%	3	50%	12	46%
Nee, dit hielp niet	2	10%	0	0%	2	8%
	20	100%	6	100%	26	100%

Denk je dat het gaat lukken om te doen wat je graag wilt?	Wajong-ers		Niet Wajong-ers		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	17	89%	9	69%	26	81%
Nee	2	11%	4	31%	6	19%
	19	100%	13	100%	32	100%

Bijlage 3: Geraadpleegde bronnen

Websites:

- www.uwv.nl
- www.cbs.nl (Statline)

Literatuur:

- SER (2007): Meedoen zonder beperkingen; meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten.
- UWV (2007): Kroniek van de sociale verzekeringen 2007.
- UWV (2008): De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom.