

## ► **Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!**

### **Een lange weg naar werk**

Met een verstandelijke beperking kom je moeilijk aan betaald werk. Ook voor jonge mensen is dit een moeilijke klus. Men is niet in staat om een gewoon schooldiploma te halen en moet individueel voorbereid worden op de arbeidsmarkt. Een geschikte stageplaats vinden levert allerlei extra problemen op en vraagt extra begeleiding. Nadelig is ook de invloed van de huidige economie. Werkgevers zijn extra terughoudend om mensen in dienst te nemen. Passende banen zijn sporadisch beschikbaar. Extra voorzieningen die nodig zijn roepen bij werkgevers weerstand op. Gelukkig zijn er ook regelingen die het voor werkgevers makkelijker maken zoals een premiekorting op de WAO, vergoeding voor het aanpassen van de werkplek, doorbetaling van loon bij ziekte en het kunnen gebruiken van een zogenaamde "proefplaatsing".

### **Enkele ervaringen uit het bedrijfsleven**

Uit de resultaten van plaatsingen in het bedrijfsleven komt naar voren dat mensen die een vaste plek hebben gekregen, deze niet hebben op basis van medelijden of sociale gevoelens maar op basis van hun vaardigheden. Werkervaringsplaatsen blijken bovendien slechts geschikt te zijn voor een beperkte groep. Het traject naar werk via een werkervaringsplaats wordt als kostbaar beschouwd. Bijkomende effecten voor het bedrijf waren o.a. dat het bedrijf een zichtbare bijdrage leverde aan een positieve beeldvorming. Ook werden collega's enthousiast, en verbeterde de sfeer op de afdeling. Andere oorzaken van "succes" waren de combinatie van sociale en zakelijke overwegingen, het durven stellen van

eisen, de sterke gemotiveerdheid van de werkzoekenden en het zich richten op de vaardigheden van betrokkene, rekening houdende met zijn handicap. Een "valkuil" was het te zeer benadrukken van sociale overwegingen, een te beschermend thuisfront, betutteling en het beschouwen van de werknemer als gehandicapte en niet als collega. Aanbevolen wordt om zakelijk te blijven omdat dit toont dat men werknemers serieus neemt.

### **En dan eindelijk een baan...**

Uit werkervaringen van mensen met een verstandelijke beperking blijkt dat het erg betrokken werknemers zijn. Men gaat soms helemaal op in het werk en is bang om de moeizaam verworven baan te verliezen. Het verantwoordelijkheidsgevoel is soms onevenredig groot. Vaak durft men niet nee te zeggen en is men bereid alles aan te pakken. Men wil niet ziek zijn en is voortdurend bezig om anderen niet teleur te stellen!

Ook wil men zich bewijzen, aan anderen laten zien dat men het werk aan kan en dat men de baan terecht verdient. Voor zichzelf legt men soms de lat te hoog legt wat averechts kan werken met als gevolg teleurstelling, onmacht, verdriet. In het ergste geval ziek worden of verlies van de baan. Hieruit blijkt het grote belang van individuele begeleiding, afgestemd op de eigen vaardigheden en mogelijkheden van betrokkene.

### **Vanuit dagbesteding naar werk lukt nauwelijks**

Hoewel het de bedoeling is om de dagbesteding een rol te laten spelen als doorstroom-instrument naar betaald werk zien we dat hier nog maar weinig van terecht komt. Natuurlijk is de huidige economische situatie ook hier weer een sterk remmende factor. Daarnaast is echter ook de heersende zorgcultuur rondom de cliënten van dagbesteding en de beperkte beeldvorming bij cliënten en hun directe omgeving hieraan debet.

Kijken we naar de toestroom vanuit dagbesteding naar werk dan lijkt er eerder sprake van een toenemende druk in tegengestelde, neerwaartse richting. Cliënten met een S(ociale) W(erkplaats)-indicatie worden, bij wijze van voorbereiding, in activiteitscentra geplaatst maar komen vervolgens slechts sporadisch in aanmerking voor een arbeidsplaats in S.W.-verband.

Dit betekent dat de dagbesteding nauwelijks een rol speelt in de toeleiding naar betaald werk. Hieraan verandert het gebruik van veelbelovende termen als job-training en jobcoaching niet veel! Wel worden er heel wat andere lovenswaardige projecten gerealiseerd die als zinvol alternatief voor (onbetaald) werk kunnen worden beschouwd.

### **Gemeente, een belangrijke partner**

Naast het feit dat de WMO-invoering een extra beroep doet op gemeenten ten

aanzien van de bevordering van deelname aan het maatschappelijk verkeer, het zelfstandig functioneren en het verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking, neemt de gemeente ook een speciale positie in als werkgever, en uitvoerder van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

Het SOL is van mening dat het een taak van de gemeente is om voor mensen met een verstandelijke beperking kansen te creëren op de arbeidsmarkt. De gemeente zal zich moeten inzetten voor het optimaal benutten van de mogelijkheden die leiden tot betaalde arbeid voor mensen met een beperking. Als werkgever kan de gemeente in haar eigen personeelsbeleid het goede voorbeeld geven door mensen met een beperking een arbeidsplaats te geven. Hierbij is 5% de minimale norm zoals deze door de wet REA wordt voorgeschreven.

Ook kan de gemeente invloed uitoefenen op instellingen die door haar gesubsidieerd worden of waarmee contracten worden afgesloten, om zich eveneens te houden aan deze norm. Van de gemeenten wordt ook verwacht dat ze begeleid werken voor mensen met een beperking stimuleren, samen met de belangenorganisaties kwaliteitscriteria ontwikkelen en deze daadwerkelijk bewaken. Tenslotte is het van belang dat aan mensen met een beperking goede voorlichting wordt gegeven over begeleid werken binnen de WSW.

### Extra aandacht voor de knelpunten

Voor het SOL is en blijft het van groot belang dat mensen met een verstandelijke beperking de stap kunnen maken naar betaald werk.

De belangrijkste redenen dat mensen met een verstandelijke beperking geen werk kunnen krijgen is :

- werkgevers zijn onvoldoende bekend en vertrouwd met de problematiek van mensen met een verstandelijke beperking
- er is weerstand , men ziet op tegen het doen van aanpassingen
- regelgeving en mogelijke faciliteiten die vaak een antwoord geven op extra bezwaren zijn niet bekend.
- de hulp door integratiebedrijven is niet optimaal. Er is nog onvoldoende afstemming op de individuele behoeften
- begeleiding vanuit het UWV is nog onvoldoende vraaggestuurd

### Goede begeleiding is en blijft voor het SOL belangrijk

Daarnaast moet gewerkt worden aan meer bereidheid bij werkgevers en aan het geven van inzicht in de regelgeving. Deze regelgeving zou bovendien minder ingewikkeld moeten zijn om voor werkgevers aantrekkelijk te zijn.

Ook zou er in de gesprekken met werkgevers nadrukkelijker stilgestaan kunnen worden bij de Wet Gelijke Behandeling waarin het maken van direct en indirect onderscheid wordt verboden. Er zou via een speciale voorlichtingscampagne gewerkt moeten worden aan een mentaliteitsverandering waarin bedrijven gewezen worden op het belang van flexibiliteit in functies en werktijden (van belang voor werknemers met een verstandelijke beperking).

Een ander aspect wat in deze campagne zou moeten worden meegenomen is de quotumverplichting die in artikel 3 van de wet REA is opgenomen. Het zou overigens veel positiever zijn wanneer in plaats van een sanctiebeleid steeds meer toegewerkt wordt naar een beloningsbeleid. Dit is voor iedereen meer stimulerend!

Als we nu reeds op brede schaal kunnen werken aan het bereiken van werk voor mensen met een verstandelijke beperking dan zal over enkele jaren, bij een te verwachte krapte op de arbeidsmarkt, een belangrijke leemte kunnen worden opgevuld door onze doelgroep. Een belangrijke stap vooruit op weg naar een volwaardig burgerschap!