



## **Arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap**

**MOVISIE**

**Cézanne van Geloven**

**Sociologie**

**Universiteit van Tilburg**

**14 juni 2011**

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Geschiedenis van mensen met een verstandelijke beperking .....	4
Kort historisch overzicht .....	4
Aparte voorzieningen .....	4
Actuele ontwikkelingen .....	4
Schets en feitelijke knelpunten van de arbeidsparticipatie voor verstandelijk gehandicapten .....	5
Wajong Wet .....	5
Mogelijkheden voor jongeren met een verstandelijke beperking .....	5
Rol Jobcoach .....	6
Knelpunten .....	6
Belemmeringen op weg naar betaald werk door jongeren met een verstandelijke handicap .....	7
Inleiding .....	7
Belemmeringen .....	8
Nieuwe ontwikkelingen rond arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap .....	9
Inleiding .....	9
Invloed nieuwe Wwnv op de Sociale werkvoorziening .....	9
Rol gemeenten .....	10
Voor en nadelen nieuwe Wwnv .....	10
Project door en voor jongeren met een verstandelijke handicap .....	11
Inleiding .....	11
Gegevens .....	12
Conclusie .....	12
Wat is er nodig voor een goede arbeidsparticipatie door verstandelijk gehandicapten .....	13
Inleiding .....	13
Ondersteuning van jongeren .....	13
Ondersteuning werkgevers .....	14
Conclusie .....	15
Aanbevelingen en Conclusies .....	15
Inleiding .....	15
Aanbevelingen .....	15
Conclusie .....	16
Bronvermelding .....	17

## Inleiding

In Nederland leven 189 580 mensen met een Wajong uitkering. Dit is een grote diverse groep met verschillende soorten beperkingen. Denk onder andere aan autistische, verstandelijke, psychische en lichamelijke beperkingen. Ongeveer 20% van de wajongeren werkt op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast werkt ook ongeveer 20% in de sociale werkvoorziening en dagbesteding of doet vrijwilligerswerk. 30% heeft participatiemogelijkheden, maar realiseert ze niet, waarna we ongeveer een groep van 30% overhouden die voor een traject naar regulier werk staat ingeschreven bij een jobcoachbureau of op een wachtlijst staat van een sociale werkplaats (CBS StatLine, 2011).

Deze percentages geven aan dat er in veel gevallen al activiteiten of middelen aangeboden worden om mensen met een handicap op een zo goed mogelijke manier mee te laten participeren in de samenleving (Diversiteitsprijs MOVISIE, 2010). Toch kunnen er op enkele punten nog verbeteringen plaatsvinden. Zo is het voor jongeren met een verstandelijke beperking erg moeilijk om door te stromen naar het reguliere werk. Om hier een beter beeld van te krijgen hebben we onderzocht welke regelingen er al bestaan voor jongeren met een verstandelijke beperking, tegen welke problemen ze aanlopen om deel te kunnen nemen aan arbeidsparticipatie, hoe het proces naar betaald werk verloopt en in hoeverre hier vooroordelen van werkgevers nog een rol in spelen.

Het *doel* van dit onderzoek is het ontwikkelen van ideeën en suggesties voor bedrijven, instanties en gemeentes over hoe we, voor jongeren met een verstandelijke beperking, het proces naar arbeidsparticipatie kunnen verbeteren.

De centrale vraag in dit onderzoek is: *Hoe kunnen we de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke beperking bevorderen?*

In hoofdstuk 1 ga ik in op de integratie van mensen met een verstandelijke beperking in de samenleving. In hoofdstuk 2 komt een schets naar voren over de feitelijke knelpunten betreffende de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijk handicap. Vervolgens ga ik in hoofdstuk 3 in op de belemmeringen die jongeren met een verstandelijke beperking tegen komen op weg naar betaald werk. De nieuwe wet werken naar vermogen zal in hoofdstuk 4 terug komen.

In hoofdstuk 5 bespreek ik hoe ik met de jongeren heb gewerkt. En tot slot zal ik een schets geven over wat nodig is voor een goede arbeidsparticipatie. Waarna ik in hoofdstuk 6 afsluit met een vijf tal aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap.

# Geschiedenis van mensen met een verstandelijke beperking

## Kort historisch overzicht

Door de eeuwen heen bepaalden algemeen maatschappelijke ontwikkelingen, zoals heersende mensbeelden, economische conjunctuur en ideologieën, het leven van zogenaamde idioten en andere zwakken van geest. Gevolg hiervan was dat mensen met een beperking geruime tijd werden geïsoleerd van de samenleving. Tot ongeveer 1850 werden mensen met een beperking gezien als onvolwaardig. Met als gevolg dat ze vlak na de geboorte werden gedood of als vondeling werden gelegd. Er werd geen aandacht besteed aan mensen met een beperking, waardoor ze niet werden opgenomen in de samenleving. Ze werden juist gezien als bedelaars, 'niet menselijk' en 'gevaarlijk'. Ze vormden, door hun afwijking, een bedreiging voor de werkende en heersende maatschappij. Met het gevolg dat ze vaak verstoten werden. Door hulp en zorgverlening van de kerk, gelovigen (het christendom) en welgestelden in de middeleeuwen, wisten mensen met een beperking te overleven.

Na 1850 kwam er meer aandacht voor mensen met een beperking. Onder andere artsen en welgestelden kregen meer oog voor mensen met een beperking. Maar pas na 1901 werd er echt meer aandacht besteed aan mensen met een beperking. Zo kwam er rond 1945 een zorg systeem, dat zich later uitsplitste in verschillende zorginstellingen gericht op verschillende voorzieningen en beperkingen. Er werd dus voortaan steeds meer onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten beperkingen. Denk aan verstandelijke, psychische, lichamelijke en zintuiglijke handicaps.

## Aparte voorzieningen

Rond 2000 heeft het systeem van de verstandelijke gehandicaptenzorg zich afgezonderd van de andere sectoren in de gezondheidszorg en is zich gaan verfijnen door middel van nieuwe voorzieningen, regels en instanties. Het systeem van verstandelijke gehandicaptenzorg wordt gedefinieerd als: het geheel van mensen, middelen en inspanningen dat in die behoeften voorziet, die specifiek zijn voor mensen met een verstandelijke handicap en de hen omringende milieus (Beltman, H. 2001). Het opzetten van dit aparte systeem heeft ertoe geleid dat veel mensen met een verstandelijke beperking een 'leven in apartheid' leiden. Ze gingen namelijk alleen nog maar met soortgenoten om en woonden met hen samen. Ook werkten en brachten zij hun vrije tijd door in aparte voorzieningen, los van de rest van de samenleving.

## Actuele ontwikkelingen

Door de komst van verschillende instellingen, ontstonden er langzaam aan andere opvattingen over mensen met een beperking, alleen dit nog maar met mate. Zo werden mensen met een verstandelijke beperking voortaan erkend, maar werden in sommige gevallen toch nog geïsoleerd van de rest. En de vooroordelen die men had over mensen met een beperking bestaan in verschillende sectoren nog steeds, zoals; het zelfstandig wonen, arbeidsparticipatie en segregatie op scholen. Ondanks dat er geleidelijk aan initiatieven werden opgericht om de deelname aan de samenleving van mensen met een verstandelijke beperking te bevorderen, bleef de apartheid voor een groot deel bestaan. Om dit te veranderen is vermaatschappelijking nodig. Dit is alleen nog niet gerealiseerd.

Als gevolg van bezuinigingen is in 2007 de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) ingevoerd. De Wmo regelt dat mensen met een beperking de voorzieningen, hulp en ondersteuning krijgen die

ze nodig hebben. Het kan gaan om ouderen, gehandicapten of mensen met psychische problemen. De Wmo zorgt ervoor dat iedereen kan meedoen aan de maatschappij en zelfstandig kan blijven wonen. Gemeenten voeren de Wmo uit en iedere gemeente legt andere accenten (Rijksoverheid, 2011). De aandacht ligt steeds meer op welke manier, materieel of immaterieel, de overheid mensen met een handicap op een zo normaal mogelijk wijze kan laten deelnemen aan de samenleving. De ontwikkelingen rond de Wmo verlopen langzaam en is er nog veel te verbeteren aan de beeldvorming onder mensen met een beperking en hun bijdrage aan de samenleving.

## **Schets en feitelijke knelpunten van de arbeidsparticipatie voor verstandelijk gehandicapten**

### **Inleiding**

Onder verstandelijk gehandicapten verstaan we mensen die een aangeboren of in de vroege jeugd verkregen stoornis heeft van de cognitieve functies. Het cognitieve tekort bemoeilijkt de sociale redzaamheid en is in dat opzicht vaak hetgene wat opvalt bij anderen. Voor mensen met een verstandelijke beperking zijn aangepaste handelingen en begeleiding nodig. Zo kunnen mensen met een verstandelijke beperking niet altijd aan het reguliere voortgezet onderwijs deelnemen. Zij komen terecht bij het Voortgezet speciaal onderwijs (VSO). Het VSO is onder andere gericht op de kwaliteiten van mensen met een verstandelijke beperking en geeft gericht onderwijs. Het gericht onderwijs houdt in dat ze zich specifiek richten op mensen met een bepaalde handicap en de jongeren met een beperking voorbereiden op de toekomst. Ze kijken naar hun kwaliteiten en proberen deze verder te ontwikkelen zodat ze na het VSO gericht werk kunnen gaan doen. Tijdens het VSO wordt vaak al gekeken of een bepaalde persoon in aanmerking komt voor een Wajong-uitkering of een arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit om de doorstroming te bevorderen.

### **Wajong Wet**

Een Wajong uitkering (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is bedoeld om jongeren met een verstandelijke handicap financieel te ondersteunen tijdens hun proces naar en tijdens arbeidsparticipatie. Als is gebleken dat een gebrek of ziekte, die voor hun 18<sup>e</sup> is ontstaan, jongeren belemmert bij het uitvoeren van zijn taken, heeft een persoon recht op een uitkering. Om jongeren met een verstandelijke handicap nog meer te stimuleren en te helpen bij de arbeidsparticipatie is er in 2009 een nieuwe Wajong-wet ontwikkeld, de Wet werk en arbeidsondersteuning voor jonggehandicapten. Hierin staat de versterking van de activering van Wajonggerechtigden voorop. Waarbij nog meer gekeken wordt naar wat een jongere wel kan, in plaats van wat hij niet kan. Want voor alle jongeren, ook met een beperking, geldt dat zij moeten kunnen werken of leren. Ondersteuning bij het vinden en behouden van werk staat dan ook centraal. Bovendien zullen Wajongers arbeid bij een reguliere werkgever moeten vinden.

### **Mogelijkheden voor jongeren met een verstandelijke beperking**

Nadat jongeren hun VSO hebben afgerond komen ze bij het UWV WERKbedrijf terecht. Hier wordt nader onderzocht welke beperkingen iemand heeft en voor welke regelingen binnen de Wajong ze in aanmerking komen. Aan de hand daarvan wordt gekeken in hoeverre iemand nog regulier werk kan verrichten of door kan studeren. Nadat is besloten dat je recht hebt op een Wajong uitkering gaat het UWV, soms in samenwerking met een aangewezen jobcoach, kijken naar passend werk of een

opleiding. Vanuit daar ontstaan er drie mogelijkheden voor jongeren met een verstandelijke handicap:

1. Het 'werkend leren traject': In het 'werkend leren traject' volgen jongeren een opleiding en werken daarnaast in de praktijk om hun opgedane kennis toe te passen. Het kan bijvoorbeeld een combinatie zijn van een dag in de week naar school en vier dagen in de week praktijk lessen volgen. Het 'werkend leren traject' bestaat dan ook uit een opleiding op maat. De opleidingen worden onder andere aangeboden in samenwerking met het Regionaal opleiding centrum (ROC) of via de KPC-opleiding (Katholiek Pedagogisch centrum) en worden uitgevoerd in verschillende sectoren zoals de groenvoorziening, schoonmaak en horeca.
2. Sociale werkvoorziening: Mocht het vinden van werk niet zo gemakkelijk gaan of als een jongere alleen in een beschutte omgeving functioneel kan werken, dan kan je als verstandelijk gehandicapte bij de Sociale werkvoorziening (SW) terecht komen. De SW biedt plaatsen aan voor jongeren met een licht verstandelijke beperking. De werkplekken binnen de SW zijn bedoeld als tijdelijke werkplaatsen en moeten tot een snellere toestroom naar regulier werk leiden. Voor mensen die alleen in een beschutte omgeving kunnen functioneren, kunnen de werkplekken binnen de SW dienen als vast werk.
3. Dagbesteding/vrijwilligerswerk: Als een jongere een zwaardere verstandelijke beperking blijkt te hebben, dan is het vinden van regulier werk klein. Zij worden meestal opgevangen door organisaties zoals Amarant, Lunet Zorg of MEE die ze begeleidt naar dagbesteding, een niet betaalde baan, vrijwilligerswerk of eventueel toch een betaalde baan.

### **Rol Jobcoach**

Bij alle drie de mogelijkheden worden de jongeren begeleid door een jobcoach. Een jobcoach kan aangewezen worden via het UWV of via de instelling waarbij een jongere met een verstandelijke beperking is ingeschreven. Denk aan Amarant zorg of MEE. De jobcoach begeleidt en helpt jongeren bij het goed afronden van hun studie, het vinden van een baan, dagbesteding, vrijwilligerswerk en het behouden van een baan. Daarnaast is een jobcoach het centrale aanspreekpunt voor problemen. De extra hulp en begeleiding van een jobcoach maakt het mogelijk voor mensen met een verstandelijk handicap om in het reguliere werk te kunnen werken.

Jongeren met een verstandelijke handicap zijn net zoals andere jongeren en leren hun hele leven bij. Zo kan het zijn dat ze meer kennis opdoen en door oefening moeilijker werk aankunnen. Hiervoor krijgen ook jongeren de kans om door te stromen en om zichzelf op te werken naar een hoger niveau.

### **Knelpunten**

Ondanks de extra begeleiding en de SW waarbij jongeren worden opgeleid en leren hoe te handelen en communiceren voor een werkgever en met collega's, loopt de doorstroom naar het reguliere werk niet eenvoudig. Enkele knelpunten die in dit traject naar voren komen zijn:

1. De doorstroom van verstandelijk gehandicapten van dagbesteding of de SW naar een betaalde arbeidsplaats gebeurt zelden. Dit omdat reguliere bedrijven vaak geen inzicht hebben in wat voor werk een verstandelijk gehandicapte jongere kan verrichten binnen het bedrijf en opziet tegen de administratieve rompslomp en extra begeleiding. Gemeenten zouden hierin een grotere rol kunnen spelen door zelf meer werkplekken aan te bieden en in

te huren voor mensen met een verstandelijke handicap en contracten op te stellen met werkgevers en bedrijven om de doorstroming naar betaald werk soepeler te laten verlopen. Gemeenten zouden bedrijven kunnen begeleiden in het aannemen van een verstandelijk gehandicapte jongere en extra hulp aanbieden om de jongere te begeleiden tijdens zijn werkzaamheden binnen het bedrijf.

Hierbij kunnen we ook de voorbereiding op betaald werk voor mensen met een verstandelijke beperking in mee nemen. Verstandelijke gehandicapten weten namelijk vaak niet wat ze kunnen doen of waar ze terecht kunnen om een betaalde baan te vinden.

Gemeenten zouden veel meer voorlichtingen kunnen geven over begeleid werken binnen de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) om de doorstroom te stimuleren.

2. Werkgevers hebben nog veel vooroordelen over verstandelijk gehandicapten (Beeldenstorm, Karin Spaik, 2010). Daarnaast hebben werkgever veel zorgen over het aannemen van een jongere met een verstandelijke handicap. Denk hierbij aan de administratieve rompslommen en de negatieve beeldvorming. Ze weten namelijk niet welke regelingen er al bestaan en hoe ze de jongere zo goed mogelijk kunnen begeleiden. Door het inschakelen van een jobcoach en te ervaren hoe het is om met een verstandelijk gehandicapte jongere te werken, kunnen de zorgen van werknemers over het aannemen van verstandelijk gehandicapten deels weggenomen worden. Maar dan moeten jongeren met een verstandelijke handicap wel de kans krijgen zich te bewijzen.

## **Belemmeringen op weg naar betaald werk door jongeren met een verstandelijke handicap**

### **Inleiding**

Om er achter te komen wat de belemmeringen zijn op weg naar betaald werk door jongeren met een verstandelijke beperking, zijn er face-to-face interviews afgenomen met verschillende instellingen, gemeenten, bedrijven en jongeren. Er kwamen inhoudelijke vragen terug over de visie van de gemeente, instelling en bedrijven als over verschillende aanpakken om jongeren met een beperking arbeidsparticipatie te laten verrichten. Hierbij kwamen ook de succes en faalfactoren naar voren van de aanpak binnen een instelling, gemeente of een bedrijf. Verder bestonden de vragen uit ervaringen betreffende het helpen van jongeren op weg naar arbeidsparticipatie. En tot slot werd er besproken in hoeverre de nieuwe Wet werken naar vermogen invloed zal gaan hebben op de weg naar arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke beperking.

De instellingen en bedrijven die ik gesproken heb zijn: Platvorm VG, LFB, MEE nwh, Tres werkend leren, Amarant, Reinaerde, Prins Heerlijk, Fonds verstandelijk gehandicapten en verschillende medewerkers binnen MOVISIE. Hiervan waren de meeste mensen Projectleiders, jobcoaches of van het kennisinstituut MOVISIE. Hiernaast was er een interview met de sociale zaken van gemeente Tilburg en Zorgbelang Brabant.

De instellingen, gemeente en bedrijven zijn willekeurig gekozen. Wel is geprobeerd om verschillende instellingen te interviewen zodat de aanpak en het proces naar betaald werk met elkaar vergeleken kon worden om zo de belemmerende factoren eruit te halen.

## Belemmeringen

Uit gesprekken met verschillende instellingen, gemeenten en jongeren kunnen we afleiden dat de weg naar betaald werk door jongeren met een verstandelijke handicap verbeterd. Maar deze is nog niet zoals we hem hebben willen. Uit verschillende gesprekken van instellingen, zoals; tres werkend leren, Fonds verstandelijk gehandicapten, MEE nwh en Amarant, komt naar voren dat de weg naar betaald werk door zes punten bemoeilijkt wordt:

1. VSO scholen: Uit het onderzoek van de Transitiepraktijk (Crossover, maart 2011) blijkt dat de meeste VSO scholen veel aandacht besteden aan het vinden van passend werkervaring zoals; praktijklessen, interne snuffelstage, arbeidstraining en stagebegeleiding, wat een positieve invloed heeft op de doorstroom naar arbeid. Maar uit het onderzoek blijkt ook dat bijna geen VSO school aandacht besteed aan leerwerk trajecten, interne/externe bijbaantjes na school of aan individuele begeleiding die leerlingen juist nodig hebben om het werk te doen wat ze leuk vinden. Dit is een gemiste kans. Extra begeleiding kan de doorstroom naar arbeidsparticipatie en betaald werk juist bevorderen.
2. Sociale werkvoorziening (SW): Na het VSO onderwijs kunnen jongeren met een verstandelijke beperking naar de SW. De SW wordt gezien als een mooie plek waar jongeren terecht kunnen als ze in een beschutte omgeving prima kunnen functioneren. En dient als tijdelijke plek voor jongeren om later door te stromen naar het reguliere werk. Maar voor de SW waren lange tijd lange wachtlijsten. Daarnaast vond er geen doorstroming plaats naar het reguliere werk. Het kon dus wel even duren voordat een jongere hier geplaatst kon worden en ook daadwerkelijk aan het werk kon. Dit met gevolg dat een grote groep jongeren thuis kwamen te zitten terwijl ze juist betaald werk wilden verrichten en voor zichzelf zorgen.
3. Beschermend thuisfront: Ouders van kinderen met een verstandelijke beperking zijn bezorgd om hun kinderen en bang dat ze gekwetst zullen worden door mensen in de samenleving. Ouders hebben dan ook meer moeite om jongeren met een verstandelijke beperking los te laten. Soms worden verstandelijk gehandicapten thuis teveel betutteld waardoor ze niet worden gezien en beschouwd als gewone collega's, maar als een werknemer met een handicap. Dit bemoeilijkt het proces van arbeidsparticipatie omdat ze niet als gelijken behandeld worden.
4. Sociale overwegingen en vooroordelen: Als een werkgever niet weet wat voor voorzieningen en regelingen er allemaal bestaan voor verstandelijk gehandicapten, zoals de regeling voor premiekortingen op de WAO, roept deze weerstand op om jongeren met een beperking aan te nemen. Ook de factor vooroordelen onder werkgevers en medewerkers (bijvoorbeeld; hoe ga je om met een verstandelijk gehandicapte als medewerker) komt telkens weer naar boven en zijn absoluut niet bevorderlijk voor het aannemen van een verstandelijk gehandicapte en het proces naar betaald werk. De vooroordelen die werkgevers hebben bestaan uit het idee dat werkgevers denken dat mensen met een verstandelijke beperking niets kunnen. Terwijl zij vaak wel de capaciteiten hebben, alleen net wat meer begeleiding nodig hebben om hun taken uit te voeren.  
De vooroordelen en sociale overwegingen worden gezien als een van de grootste factoren waarom de arbeidsparticipatie niet zo flexibel loopt. Gemerkt wordt namelijk dat als je de zorgen en het papierwerk bij de werkgever wegneemt hij wel opener staat om naar de opties



te kijken voor het aannemen van een verstandelijk gehandicapte. En dit is nodig want uit ervaring blijkt dat als een verstandelijk gehandicapte werk heeft, hij als zeer gemotiveerde werknemer wordt gezien.

5. Verdringing op de arbeidsmarkt: Het werk waar mensen met een verstandelijke handicap voor in aanmerking komen is vaak simpel en eenvoudig. Dit werk wordt vaak overgenomen door immigranten of studenten. Voor werkgevers is het heel verleidelijk om immigranten of studenten aan te nemen in plaats van mensen met een verstandelijk handicap. Dit omdat immigranten en studenten vaak geen extra aandacht en tijd vragen, en veel sneller het werk gedaan kunnen hebben dan mensen met een verstandelijke beperking. Dit maakt het voor verstandelijk gehandicapten des te moeilijker om aan het werk te komen.
6. Steeds meer complexer werk: Er wordt steeds complexer werk van ons gevraagd. Dit is voor verstandelijk gehandicapten ook een belangrijke belemmerende factor op het proces naar arbeidsparticipatie. Want de vraag naar complexer werk zorgt er aan de ene kant voor dat het nog belangrijker wordt dat verstandelijk gehandicapten een diploma behalen en daarnaast dat het voor verstandelijk gehandicapten steeds moeilijker wordt om eenvoudiger werk te vinden dat aansluit op hun capaciteiten.

## **Nieuwe ontwikkelingen rond arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap**

### **Inleiding**

Door de komst van de wet Wajong, is een groot aantal Wajongers momenteel ook aan het werk en beschikken ze over de benodigde hulpmiddelen. Het kabinet vindt alleen dat er nog teveel mensen die wel kunnen werken, langs de kant staan. Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen via werk in hun onderhoud kunnen voorzien, voert het kabinet de Wet Werk naar vermogen (Wwnv) in. Dit betekent dat alle mensen die vanaf 1 januari 2013 een beroep zouden doen op de wetten Investeren in jongeren (Wij), Sociale werkvoorziening (SW) en Arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong), onder de Wwnv vallen. Deze wet moet het mogelijk maken om meer mensen die een uitkering ontvangen aan de slag krijgen. Het uitgangspunt van de Wwnv is dan ook dat iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk gaat werken.

Voor de Wajongers, waaronder ook jongeren met een verstandelijke handicap, betekent dit dat het kabinet nog meer uitgaat van de krachten van de Wajongers zelf. Door de Wwnv wil het kabinet de Wajongers niet buiten spel zetten, maar juist nog meer stimuleren om zelf actie te ondernemen.

### **Invloed nieuwe Wwnv op de Sociale werkvoorziening**

De nieuwe Wwnv heeft ook invloed op de SW, waar op dit moment veel mensen met een verstandelijke handicap werken. Bij de SW werken namelijk veel mensen, met ondersteuning, die ook een gewone baan zouden kunnen hebben. Dit heeft als resultaat dat ook binnen de SW veranderen zullen plaatsvinden. De SW zal namelijk vanaf 1 januari 2013 alleen nog maar open gesteld worden voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. Voor mensen die nu al in de SW werken zal niets veranderen. Maar voor veel mensen met een verstandelijk handicap die hun toekomst zagen in de SW, zal de SW wegvallen. Dit omdat zij niet aan de eisen voldoen die vanaf 1 januari 2013 gelden. Met gevolg dat mensen met een verstandelijke

handicap voortaan ergens anders werkervaringen op moeten doen en dat de SW niet meer als doorstroom kan dienen naar het reguliere werk of als opvang mogelijkheid. Ook voor de SW zelf zitten hier gevolgen aan vast. De toestroom van mensen naar de SW zal een stuk afnemen, waardoor het maar de vraag is of de SW kan blijven bestaan.

Een positief gevolg van deze regeling is dat de wachtlijsten zullen vervallen en dat de plekken alleen nog maar voor mensen dienst die in een beschutte omgeving kunnen werken dienen. Voor hen ontstaan er juist meer mogelijkheden op arbeidsparticipatie. En hiermee behaalt de wet voor deze doelgroep zijn doelstellingen namelijk; zoveel mogelijk mensen door regulier werk in het levensonderhoud voorzien.

### **Rol gemeenten**

Het kabinet wil dat de Wwnv wordt uitgevoerd door de overheden die het dichtst bij de burger staan: gemeenten. Dat betekent dat gemeenten verantwoordelijk worden voor de hulp en ondersteuning aan iedereen die onder de nieuwe regeling valt. Gemeenten krijgen hierdoor met een nieuwe groep klanten te maken. Gemeenten moeten er voortaan voor zorgen dat mensen met een beperking aan het werk kunnen. Hieronder valt ook de groep die moeilijk werk kunnen vinden. Het wordt voor de gemeenten nog een hele klus om hun nieuwe draai te vinden en om ook daadwerkelijk iedereen aan het werk te krijgen.

Uit de actualiteiten blijkt dat gemeenten niet staan te wachten op alle verantwoordelijkheid die ze krijgen en de bezuinigingen die ze, per gemeente verschillend, moeten doorvoeren. De laatste weken is er een discussie ontstaan tussen het kabinet en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) over de bezuinigingen. Zo is de VNG het niet eens met de bezuinigingen betreffende de SW, wat ervoor zorgt dat het op dit moment moeilijk is om tot een bestuursakkoord te komen of zelfs niet mogelijk is (NRC, 10 juni 2011).

De Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) blijft vanaf 2013, bij het intreden van de nieuwe Wwnv, verantwoordelijk voor de keuring en betaling van uitkeringen aan volledig arbeidsongeschikten in de Wajong en voor de indicatie 'beschut werken'. Zo blijft de onafhankelijkheid van de keuring verzekerd (Rijksoverheid, 2011).

### **Voor en nadelen nieuwe Wwnv**

De verwachtingen over de nieuwe wet zijn verschillend. Positieve punten die worden genoemd over de nieuwe Wwnv is dat een werkgever nu nog meer gestimuleerd wordt om mensen met een verstandelijke handicap aan te nemen. En dat er met de nieuwe Wwnv niet alleen druk wordt gelegd op mensen met een verstandelijke handicap, maar ook op de werkgever.

Een negatief punt over de nieuwe Wwnv is de vraag: hoe gaan we om met de vooroordelen die werkgevers hebben over verstandelijk gehandicapten en hoe gaan we mensen met een beperking hierin begeleiden. Want de begeleiding van jongeren door onder andere een jobcoach zal voor een groot deel wegvallen. Gemeenten worden geacht de taken van de jobcoach naar het vinden van werk over te nemen. De begeleiding op weg naar en als de jongeren eenmaal aan het werk zijn, valt weg. Dit terwijl begeleiding nodig en belangrijk is voor de jongeren. Zonder begeleiding kunnen jongeren niet zelfstandig stappen zetten naar het vinden en behouden van werk. Daarnaast biedt begeleiding de steun en vertrouwen die jongeren nodig hebben. Het helpt de jongeren te geloven in

hun kwaliteiten en het goed kunnen verrichten van werk. Denk aan een jobcoach die hun leert hoe om te gaan met collega's, wat wordt er van ze verwacht en het inspelen op dingen die jongeren tegenkomen in het bedrijf tijdens het werken. Het ontzorgen van de werkgevers, het begeleiden van de jongeren en het laten zien van de mogelijkheden speelt hierin ook een grote rol.

Een andere twijfel over de Wwnv is of het wel leidt tot een bezuiniging. Want zoals het er nu uitziet, gaat het kabinet bezuinigen op de SW en jobcoaches die jongeren begeleiden, maar zal er wel een nieuwe sector moeten komen die Wajongers begeleid naar het reguliere werk. Denk bijvoorbeeld aan creatieve dagbesteding of een andere manier van ondersteuning. Want zonder vormen van dagbesteding of vrijwilligerswerk worden jongeren met een verstandelijke beperking aan hun lot overgelaten en zakken ze nog dieper weg terwijl ze juist willen doorgroeien en bijleren om te laten zien wat ze kunnen.

Tot slot zitten er voor gemeenten nog financiële nadelen aan het invoeren van de nieuwe Wwnv. Per gemeente wordt een bedrag aan subsidie toegekend. Dit is afhankelijk van hoe groot de gemeente is. Het nadeel hiervan is dat de subsidie niet gelijk verdeeld zal worden onder mensen met een beperking. In het zuiden wonen bijvoorbeeld veel meer mensen met een beperking dan in het noorden. In het zuiden zal de subsidie dus over een veel grotere groep van verstandelijk gehandicapten verdeeld worden dan in het noorden. Dit betekent dat sommige gemeenten meer moeten bezuinigen dan andere en minder of meer mensen met een beperking kunnen begeleiden. Dit leidt tot ongelijke kansen onder mensen met een verstandelijke beperking. Daarnaast zal er ook flink bezuinigd gaan worden op de Sociale werkvoorziening (SW) wat ervoor zorgt dat tienduizenden gehandicapten aan de zijlijn zullen worden geplaatst (Skipr, 8 juni 2011).

## **Project door en voor jongeren met een verstandelijke handicap**

### **Inleiding**

Om een goed beeld te krijgen van hoe we de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap kunnen bevorderen is het belangrijk dat er naar de groep jongeren met een verstandelijke beperking zelf gekeken wordt. Om een indruk te krijgen hoe de jongeren zelf tegen de arbeidsparticipatie mogelijkheden aan kijken, hoe ze het ervaren om te werken en waar hun interesses liggen, hebben we een kijkje genomen bij het project 'Aan de slag in de speeltuin'. Het project 'Aan de slag in de speeltuin' wordt uitgevoerd door het ROC in verschillende steden en wordt gesponsord door het NUSO (Landelijke Organisatie voor Speeltuinwerk en Jeugdrecreatie). Het dient als een stageplaats voor jongeren met een beperking. Hierbij krijgen jongeren de kans om werkervaring op te doen in de groenvoorziening. Dit door voor een periode een of enkele speeltuinen te onderhouden. De leerlingen die deelnemen aan dit project zijn tussen de 16 en 17 jaar oud. Een groep bestaat uit 4 tot 6 leerlingen. Iedere groep wordt begeleid door een docent die ze verschillende vaardigheden leert die bij het tuinwerk horen. Maar ook leren de leerlingen verschillende sociale vaardigheden bij zoals; elkaar helpen, elkaar steunen, iets doen voor anderen, samenwerken en overleggen. En de zogenaamde werknemersvaardigheden, de basis vaardigheden waaraan je moet voldoen als je later gaat werken. Denk aan; doorwerken, je concentreren op je werk, afronden van werk, groeten, op tijd komen, lichamelijk verzorging, praten met collega's en buurtbewoners, overleggen met de werkbegeleider, afmelden en zelfstandig reizen. Daarnaast is

deze stage ook bedoeld om te snuffelen en te kijken of dit werk wat voor ze is en om hun zelfvertrouwen te vergroten.

### **Gegevens**

De gegevens van het project 'Aan de slag in de speeltuin' heb ik afgenomen in een speeltuin in Amsterdam Amstel onder een vier tal jongeren. Door de jongeren hun wensen te laten verwoorden en een Curriculum Vitalis in te laten vullen proberen we een inzicht te krijgen in wat voor jongeren het zijn, of ze al werkervaring hebben opgedaan en wat hun ervaringen zijn tijdens deze opleiding en de mogelijkheden en kansen op regulier werk. Daarnaast gaf het invullen van hun Curriculum Vitalis de jongeren een indruk op welke manier ze zich goed kunnen presenteren bij hun toekomstige werkgever. Hiermee maakten ze dus gelijk kennis met een eerste stap naar arbeidsparticipatie.

### **Uitkomsten gesprek jongeren**

Tijdens het invullen van de Curriculum Vitalis blijkt dat het voor de jongeren wat meer tijd vraagt om deze goed en naar waarheid in te vullen. De jongeren hebben nog niet heel goed nagedacht over wat ze later willen gaan worden en hoe ze dit denken te kunnen bereiken. Ze noemen ook dat begeleiding voor hen hierbij belangrijk is, omdat hun begeleiding weet welke mogelijkheden er voor ze zijn en hoe ze het beste hun doel kunnen bereiken en eventueel aan een reguliere baan kunnen komen.

Verder komt uit het verwoorden van hun wensen naar voren dat hun vriendengroep erg belangrijk voor ze is. Ze vertrouwden hun vrienden en beleven een hoop plezier met ze. Daarnaast kwam naar voren dat de meeste jongens bereid waren om hard te werken om uiteindelijk een certificaat of diploma te halen. Ze zagen in dat deze opleiding ze de kans geeft om het werk te gaan doen wat ze leuk vinden of om door te studeren. En ondanks dat sommige jongeren aangaven moeite te hebben met rekenen of schrijven, is dit aangepast onderwijs precies wat bij ze past. Er wordt een programma opgezet waar hun kwaliteiten naar voren komen. Naast een diploma te behalen geeft het ze soms ook de kans om nog door te studeren en om alle kennis die een jongere heeft naar buiten te laten komen.

Het project 'Aan de slag in de speeltuin' is een van de vier stages die de jongeren moeten doorlopen om een certificaat of diploma te halen. Het werken in de speeltuin is voor de jongens hun eerste stage. Na een paar maanden een speeltuin onderhouden te hebben zijn de jongens er wel over uit dat dit niet hun droombaan is. Ze droomden meer van een baan in de beveiliging, muziek maken, als pc reparateur of als leven in vrijheid. Toch zijn de jongeren over het algemeen erg te spreken over de manier waarop het project 'aan de slag in de speeltuin' en de andere stages worden aangeboden. Ze worden namelijk erg goed begeleid en leren een hoop vaardigheden bij. Jammer vonden ze alleen wel dat ze in de stageplek in de speeltuin toegewezen kregen zonder overleg. Ze waren graag meer betrokken geweest bij de keuze van een stage plek. De school moet dan ook van de jongens meer naar de kinderen luisteren. En af en toe wat meer begeleiden was ook gewenst, want sommige jongens hadden daar toch nog behoefte aan.

### **Conclusie**

Naar mijn mening is het project een goed voorbeeld dat aangeeft hoe het proces naar arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijk loopt en ervaren wordt. Hiernaast geeft het

project aan dat jongeren met een verstandelijke beperking wel degelijk kunnen werken en leren, alleen dit op een aangepaste manier. En van eerdere jongeren uit het project blijkt dat de meeste jongeren doorstromen naar leuk en betaald werk. De uitkomsten van dit project zijn positief en laten de kwaliteiten van de jongeren naar boven komen zodat ze een mooie toekomst voor ogen hebben!

## **Wat is er nodig voor een goede arbeidsparticipatie door verstandelijk gehandicapten**

### **Inleiding**

Uit de schets, de doorstroming naar arbeidsparticipatie, de knelpunten, de interviews en de profielen van verstandelijk gehandicapten komt een duidelijk beeld naar voren over welke regelingen er al zijn en op welke manier deze doelgroep het pad naar arbeidsparticipatie bewandeld. Ook zien we dat hier een aantal punten ter ondersteuning nodig zijn om het proces naar arbeidsparticipatie voor zowel de werkgever als werknemer te bevorderen. Zo is het belangrijk dat er binnen bedrijven jobcarving plaatsvindt. Jobcarving houdt in dat je een bedrijf uiteen haalt zodat er nieuwe banen gecreëerd kunnen worden specifiek gericht op bepaalde taken en afgestemd op de kwaliteiten van een jongere met een verstandelijk handicap. Maar belangrijk is ook dat er specifiek voor een werkgever of jongere ondersteuning wordt aangeboden. Wat voor ondersteuning zal onderstaand apart behandeld worden.

### **Ondersteuning van jongeren**

Onder jongeren met een verstandelijk handicap komen enkele punten naar boven die ze kan ondersteunen bij het vinden van een baan en om de arbeidsmarkt te betreden, namelijk:

- *Empowerment:* Het is belangrijk dat jongeren leren in zichzelf te geloven en om ze de mogelijkheid te geven om hun eigen loopbaan uit te kiezen. Het niet meer betuttelen van een jongere met een verstandelijk beperking en het behalen van een diploma kunnen bijdragen aan hun zelfvertrouwen en om hun eigen regie te durven voeren.
- *Leren hoe te solliciteren:* Jongeren hebben geen of weinig ervaring met solliciteren. Daarom is het belangrijk dat ze leren hoe ze een sollicitatie brief op moeten stellen. Denk hierbij ook aan hoe ze het beste hun beperking kunnen formuleren en de gevolgen die een handicap kan hebben op het werk. Daarnaast is het belangrijk dat de jongeren juist hun kwaliteiten naar boven laten komen en leren hoe een portfolio op te stellen en gestructureerd te werk te gaan.
- *Aanleren werknemerschap:* Voordat jongeren de arbeidsmarkt betreden is het belangrijk dat ze weten en leren hoe ze zich in een organisatie kunnen bewegen. Denk aan het leren communiceren met je leidinggevende en collega's, op tijd komen en je verantwoordelijkheid nemen. Deze ervaringen kunnen ze opdoen door stage te lopen, leer werkplekken te bezoeken en begeleiding van bijvoorbeeld een jobcoach.
- *Voorzieningen regelen:* Jongeren weten zelf niet wat voor regelingen er mogelijk zijn voor een werkgever en voor zichzelf om hun taken beter uit te kunnen voeren of om het werken voor een werkgever te vergemakkelijken, wat wel van hun gevraagd wordt door een werkgever. Dit is alleen niet zo eenvoudig. Zeker niet als jongeren zelf niet zo communicatief zijn. Jongeren richten zich liever op hun aankomend werk dan op de regelingen die er bij

komen kijken. Jongeren zullen hierin begeleid moeten worden of er moet iemand anders ingezet worden om de voorzieningen te regelen. Denk hierbij ook aan een jobcoach.

- *Grenzen bewaken op het werk:* Jongeren moeten leren wat ze wel en niet kunnen. Hierbij gaat het niet alleen om hun werkzaamheden, maar ook om hun energie verbruik en stressbestendigheid. Voor jongeren is het fijn als er mensen op het werk zijn die hun hierin kunnen begeleiden. Daarnaast zijn de grenzen ook nodig zodat ze niet zullen verdwalen in het bedrijf zelf maar ook in hun taken.

Uit de profielen van de jongeren uit het project 'Aan de slag in de speeltuin' blijkt dat het belangrijk is dat er geluisterd wordt naar de jongeren zelf. Omdat zij vaak concreter kunnen noemen waar ze graag hulp bij zouden krijgen. En zodra de juiste hulp aangeboden wordt is er meer kans op arbeidsparticipatie dan zonder. Met wat extra hulp kunnen jongeren met een verstandelijke handicap verder komen.

### **Ondersteuning werkgevers**

Om arbeid te verrichten zijn altijd twee mensen nodig, de werkgever en de werknemer. Hiervoor is het ook van belang dat we kijken naar welke ondersteuning de werkgever nodig heeft om een jongere met een verstandelijke beperking aan te nemen. Uit de interviews kwamen enkele punten naar voren over hoe het aannemen van een verstandelijk gehandicapte jongere bevorderd kan worden, namelijk:

- *Beeldvorming:* Bedrijven willen vaak wel maar hebben nog het verkeerde beeld over mensen met een beperking. Bedrijven denken vaak aan mensen met een lichamelijke beperking, maar hierin mogen mensen met een verstandelijke beperking niet vergeten worden want zij kunnen wel degelijk nog op aangepaste wijze arbeid verrichten.
- *Advies over de te bewandelen wegen en wet- en regelgeving:* Werkgevers weten vaak niet welke regelingen er zijn en welke voor hun werknemer in aanmerking komt. Dit maakt het voor een werkgever niet laagdrempelig om iemand met een beperking aan te nemen. Ondersteuning is ook hier wenselijk.
- *Ondersteuning bij de papierenwinkel:* Voorzieningen regelen blijkt een inspannend en langdurig proces te zijn. Dit terwijl het aansturen van de werknemer vaak al extra energie kost. Laagdrempeligheid om mensen aan te nemen blijft daarom belangrijk. Het ontnemen van het papierwerk bij het aannemen van een verstandelijk gehandicapte kan hieraan bijdragen.
- *Coachen werkgever/leidinggevende:* Niet alleen voor een jongere is het goed om te leren communiceren met collega's, maar voor collega's en werkgever is het ook goed om te weten hoe om te gaan met de jongere. Werkgevers en collega's hebben namelijk verwachtingen. Ze moeten voorbereid worden op wat ze te wachten staat en waar ze rekening mee moeten houden, zoals geduld hebben en toegankelijk zijn voor de werknemer is hierbij belangrijk. Ook is het belangrijk dat de werkgever kritisch is over het functioneren en de prestaties van de werknemer met een handicap. Een organisatie maar ook de persoon is niet gebaat bij bescherming of betutteling van de werknemer.

Uit deze punten blijkt dat het ook voor werkgevers wenselijk is om wat extra ondersteuning te krijgen bij het aannemen van een jongere met een verstandelijke handicap. Dit niet alleen voor het papierwerk, maar ook om het leren omgaan en begeleiden van een jongere.

## Conclusie

Uit de bovengenoemde punten van de jongeren (werknemer) en werkgever kunnen we afleiden dat een jobcoach of een andere begeleider veel druk en onwennigheid weg kan nemen bij beide partijen. Dit is dan ook een oplossing die bij veel instellingen al toegepast wordt om de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke handicap te vergroten. Maar zodra de begeleider zich nog specifiek op deze punten zal gaan richten, is er kans dat de arbeidsparticipatie nog meer zou kunnen gaan toenemen. Door middel van het inzetten van cursussen over hoe om te gaan met een verstandelijk gehandicapte jongere en ter verbetering van het zelfvertrouwen van zowel de werkgever als een jongere met een verstandelijke beperking, kan al veel kunde bijgeleerd worden. Voor beide partijen neemt door een cursus de onzekerheden af wat het gemakkelijker maakt om zowel werk te vinden voor een jongere, als om jongeren met een verstandelijke handicap aan te nemen.

## Aanbevelingen en Conclusies

### Inleiding

Arbeidsparticipatie is en zal voorlopig nog een actueel onderwerp blijven in de samenleving. Want de beste manier om de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke toe te laten nemen blijft lastig te vinden. De nieuwe Wwnv die het kabinet vanaf 1 januari 2013 in laat gaan, kan een nieuwe stap zijn om jongeren met een verstandelijke beperking ook daadwerkelijk aan het werk te krijgen. Of deze nieuwe wet ook daadwerkelijk gaat werken is nog maar de vraag.

### Aanbevelingen

De centrale vraag in dit onderzoek is: *Hoe kunnen we de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijke beperking bevorderen?* Een vijf tal aanbevelingen kunnen we uit het onderzoek halen die de arbeidsparticipatie door jongeren met een verstandelijk handicap kan bevorderen. Dit door niet alleen met werkgevers maar ook met werknemers (jongeren met een verstandelijke handicap) zelf gesproken te hebben.

1. Als eerste is het belangrijk dat er analyses binnen bedrijven worden uitgevoerd om duidelijk te krijgen of er mogelijke taken zijn voor verstandelijk gehandicapte jongeren om uit te voeren, ook wel jobcarving genoemd. Zodra je specifiek per bedrijf gaat kijken wat de mogelijkheden zijn, zullen er sneller taken naar boven komen die overgenomen kunnen worden door een verstandelijk gehandicapte. Dit met gevolg dat een bedrijf sneller inziet dat een verstandelijk gehandicapte jongere andermans taken kan overnemen. En dat het voordelig is om hiervoor een jongere aan te nemen, dan om een werknemer met andere capaciteiten het werk te laten verrichten.
2. Hierbij is het ten tweede ook belangrijk dat de voordelen van het aannemen van een verstandelijk gehandicapte werknemer sterker naar voren komen. Wat kan leiden voor een win-win situatie voor beide partijen en het sneller aannemen van een verstandelijk gehandicapte.
3. Ten derde is het goed als een jongere een netwerk en contacten opbouwt. Want jongeren met een verstandelijke handicap vinden het snelste werk door in hun netwerk en vriendenkring rond te vragen en te kijken naar de mogelijkheden voor het vinden van werk. Sommige bedrijven staan wel open voor het aannemen van een verstandelijk gehandicapte, maar gaan pas kijken naar de mogelijkheden als het op hun pad komt of als er via een werknemer om wordt gevraagd. Dit kan leiden tot het aannemen van een jongere.

4. Als vierde kunnen we het inzetten van een bemiddelaar (jobcoach of vertrouwens persoon) aanbevelen. Deze kan de arbeidsparticipatie stimuleren door zowel hulp en ondersteuning aan te bieden aan de werkgever als de werknemer. Het ontlasten van de werkgever is hierbij erg belangrijk. Dit kan de werkgever net wat meer stimulans geven om een jongere aan te nemen dan dat hij al het papierwerk zelf moet verzorgen.

5. Als vijfde en laatste punt is een betere samenwerking ook een actueel punt. Zodra bemiddelaars, jobcoaches en VSO scholen meer met elkaar gaan samenwerken, kan er een beter plan voor scholing worden opgezet die de doorstroom naar arbeidsparticipatie kan stimuleren. Als alleen de jongeren op school al een 'werkend leren traject' volgen, kan de arbeidsparticipatie doen toenemen.

### **Conclusie**

Mijn conclusie is dat er wel degelijk meer werkplekken gecreëerd kunnen worden voor verstandelijk gehandicapten, die ook nog eens voldoen aan hun capaciteiten en vaardigheden. Door tussen stappen in te schakelen en hulpmiddelen voor jongeren met een verstandelijke beperking te bevorderen en toe te passen kan een heel eind gekomen worden. Hierdoor krijgen jongeren met een verstandelijke handicap hopelijk dezelfde kansen als ons om deel te nemen aan de arbeidsparticipatie.



## Bronvermelding

- Beltman, H. *Een schets van de Nederlandse verstandelijke gehandicaptenzorg*. Bohn Stafleu van Loghum: Houten/Diemen (2001).
- Dinger, G. (november 2010). *Effectieve arbeidsparticipatieprojecten: Sleutel tot succes*. NSGK & Revalidatiefonds.
- Hagen, B. Overmars-Marx, T., Soest, K. van & Mulder, M. (oktober 2010). Arbeidsparticipatie van Wajong'ers op de werkplek: *De bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajongers*. Utrecht: Vilans.
- Jehoel-Gijsbers, G. (red.) (mei 2010). *Beperkt aan het werk: Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP/CBS/TNO Kwaliteit van Leven.
- Kramer, K. (juni 2010). *MEE signaal: Leren en werken*. Utrecht: MEE Nederland.
- Lierop, Brigitte van. (2011). *Transitiepraktijken VSO: Een overzicht van de transitie-activiteiten van scholen voor VSO*. Nieuwegein: CrossOver Kennis- en Innovatiecentrum.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en sport (2011). Wat is een verstandelijke handicap en wat zijn de gevolgen ervan?. Geraadpleegd op 8 juni 2011 via <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/psychische-stoornissen/verstandelijke-handicap/wat-is-een-verstandelijke-handicap/>
- Oude Avenhuis, A. (juni 2011), *Leven met een beperking... Hoe anders mag je zijn?*. Utrecht: Ministerie van Volksgezondheid & VSSB-Fonds, MOVISIE.
- Rijksoverheid (2011). Uitvoering werken naar vermogen. Geraadpleegd op 9 juni 2011 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wwnv/uitvoering-werken-naar-vermogen>
- Rijksoverheid (2011). Wet maatschappelijke ondersteuning Wmo. Geraadpleegd op 12 juni 2011 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-maatschappelijke-ondersteuning-wmo>.
- Rijksoverheid (2011). Wet werken naar vermogen. Geraadpleegd op 3 mei 2011 via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werken-naar-vermogen-wwnv/gevolgen-voor-wajongers-wswers-en-wijers>
- Schraevesande, F. (2011, mei 17). Iedereen wil hier blijven tot zijn pensioen. *NRC next*, pp 8-9.

- Segers, J. (2011). Kabinet: praten over bestuursakkoord, maar gemeenten aan zet. Binnengehaald 13 juni 2011 van <http://www.nrc.nl/nieuws/2011/06/10/kabinet-praten-over-bestuursakkoord-maar-gemeenten-aan-zet/>
- Skipr redactie (2011). Gemeenten tegen bezuinigingen sociale werkplaatsen. Binnengehaald 13 juni 2011 van <http://www.skipr.nl/actueel/id7814-gemeenten-tegen-bezuiniging-sociale-werkplaatsen.html>
- UWV (2011, Februari). *UWV Wajong*. Amsterdam: UWV werkbedrijf.