

Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken

Drs. I.W.C.M. Borghouts-van de Pas*

Prof. mr. F.J.L. Pennings**

* OSA, Institute for Labour Studies Tilburg

** Vakgroep Sociaal Recht, Universiteit van Tilburg

September 2008

Het onderzoek is mogelijk gemaakt met subsidie van het UWV



ISBN 978-6566-233-0

Verkoopprijs € 27,50 (inclusief btw en verzendkosten)

Raadpleeg de OSA-website voor informatie over de wijze waarop u deze publicatie kunt bestellen: <http://www.uvt.nl/osa>

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Woord vooraf	7
1 Inleiding	11
1.1 Achtergrond	11
1.2 Doelstelling	11
1.3 Onderzoeksvragen	12
1.4 Afbakening	13
1.4.1 Selectie landen	13
1.4.2 Definitie doelgroep onderzoek	15
1.4.3 Definitie goede praktijken	16
1.5 Onderzoeksopzet en -methodiek	17
1.6 Opzet rapportage en leeswijzer	18
2 De Wajongregeling in vergelijkend perspectief	19
2.1 Inleiding	19
2.2 De Nederlandse Wajong	19
2.3 Wet- en regelgeving voor jonggehandicapten in de onderzochte landen	21
2.4 Anti-discriminatie - gelijke behandeling, gelijke kansen	23
2.5 Typologieën van beleid	25
2.5.1 Beleid in de onderzochte Europese landen	26
2.5.2 Het Nederlandse (toekomstige) beleid	28
2.6 Stijgend aantal jonggehandicapten: een probleem in de onderzochte landen?	29
2.7 Conclusies	31
3 Organisatie van arbeidstoeleiding en behoud van werk	33
3.1 Inleiding	33
3.2 Organisatie: publiek - privaat, centraal - decentraal?	33
3.3 Is er onderscheid tussen jonggehandicapten met en zonder arbeidsmogelijkheden?	39
3.3.1 De Nederlandse situatie	39
3.3.2 De situatie in de onderzochte landen	41
3.4 Levensloopperspectief van jonggehandicapten in de onderzochte Europese landen	43
3.5 Houding werkgevers/werkklimaat	47

3.6	Conclusies	51
4	Instrumenten, voorzieningen en ondersteuning	55
4.1	Inleiding	55
4.2	Europese voorzieningen/instrumenten voor personen met een beperking in de onderzochte landen	55
4.3	Voorzieningen en ondersteuning voor werkgevers in de onderzochte landen	61
4.4	Overige participatiemogelijkheden in de onderzochte landen	64
4.5	Quotaregeling	65
4.6	Nederlandse instrumenten en voorzieningen	67
4.7	Leiden de instrumenten, voorzieningen tot nieuwe participatie?	69
4.8	Gebruik van de voorzieningen en instrumenten	69
4.9	Conclusies	71
5	Feiten en getallen	75
5.1	Inleiding	75
5.2	Data aangeleverd door de buitenlandse onderzoekers	75
5.3	Data Labour Force Survey 2002	78
5.3.1	Personen met een langdurig ziekte of beperking naar leeftijd in de onderzochte landen	78
5.3.2	Arbeidsparticipatie van personen met en zonder beperkingen	79
5.3.3	Verdeling personen met een beperking naar leeftijd	81
5.3.4	Verdeling naar oorzaak van de beperking	81
5.3.5	Verdeling naar omvang van de beperking en arbeidsmarktparticipatie	82
5.3.6	Hulp en ondersteuning om aan het werk te komen en te blijven	84
5.4	Nederlandse cijfers nader belicht	85
5.4.1	Participatiecijfers Nederlandse Wajongers	85
5.4.2	Het soort werk dat Wajongers doen	86
5.4.3	Participatiestatus naar primaire diagnose	87
5.5	Conclusies	88
6	Praktijkvoorbeelden	91
6.1	Inleiding	91
6.2	Selectie van praktijkvoorbeelden	91
6.3	Praktijkvoorbeelden	94
6.3.1	België	94

6.3.2 Duitsland	98
6.3.3 Groot-Brittannië	101
6.3.4 Ierland	105
6.3.5 Denemarken	110
6.3.6 Tsjechië	113
6.4 Conclusies	115
7 Samenvatting en conclusies	119
7.1 Inleiding	119
7.2 Wet-, regelgeving en beleid	119
7.3 Organisatie, uitvoering en samenwerking	121
7.4 Voorzieningen, instrumenten en andere vormen van arbeidsparticipatie	122
7.5 Werkklimaat	124
7.6 Feiten en getallen	125
7.7 Goede praktijken	127
7.8 Epiloog	131
Bijlage 1 Tabellen behorend bij hoofdstuk 5	137
Bijlage 2 Lijst van afkortingen	141
Literatuur	143

Woord vooraf

Er zijn weinig sociale regelingen waarover zo vaak en ook zo heftig gediscussieerd wordt als de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Nochtans is de solidariteit met degenen die door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt zijn geraakt ongewijzigd groot in Nederland; dat geldt nog meer voor jonggehandicapten die dat door geboorte of reeds op jonge leeftijd zijn. Toch is ook de Wajong al enige tijd in discussie, niet alleen omdat het volume van uitkeringen sterk toeneemt, hetgeen overigens ten dele te verklaren is door overloop uit andere regelingen zoals de bijstand, maar zeker ook omdat de doorstroming naar betaald werk van deze groep problematisch is. Velen van hen komen terecht in de sector van beschermde werkgelegenheid (zoals de Wet Sociale Werkvoorziening) en maar weinigen vinden de weg naar betaald werk in gewone bedrijven. Dit gebeurt ook als jongeren beschikken over relevante kwalificaties en de arbeidsmarkt erg krap is, met andere woorden als bedrijven moeilijk aan personeel kunnen komen. De vraag die in dit onderzoek wordt gesteld is dan in hoeverre deze problematiek typisch Nederlands is of ook in andere landen voorkomt en welke voorzieningen en beleid in andere landen bestaan. Kunnen wij iets leren van hoe het in andere landen is geregeld? Zijn er ‘best practices’ in deze landen die in het oog springen omdat ze in staat zijn jonggehandicapten sneller en beter te integreren in werk? Om te begrijpen waarom ‘best practices’ in die landen werken zoals ze werken, moeten we eerst wel inzicht hebben hoe het in die landen is geregeld. Vragen die dan naar boven komen betreffen bijvoorbeeld de wijze waarop de jonggehandicapte zelf en/of de werkgever door wettelijke regelingen en subsidies worden geprikkeld om jonggehandicapten in werk te laten instromen: wat zijn de ‘sticks’ (de stokken) en de ‘carrots’ (de wortels) en hoe is de balans tussen plichten en rechten, werkt de ene benadering beter dan de andere en waarom? Een andere vraag: is wie draagt de verantwoordelijkheid voor de integratie in werk, is dat de overheid, en op welk niveau, zijn dat maatschappelijke organisaties of is het de private sector c.q. de werkgever zelf? Stromen deze jongeren door naar reguliere bedrijven of is het veelal toch beschermde werkgelegenheid waarin ze terecht komen? Hoe is het wettelijk geregeld, zijn er quota-regelingen, bepalingen ten aanzien van werving en selectie, subsidies of anderszins die het wettelijk kader vormen? Betreft het algemene regelingen of op bijzondere groepen van jonggehandicapten toegesneden regelingen?

Voor u ligt een zeer leesbaar onderzoeksrapport dat een schat aan informatie oplevert over al deze vragen. De informatie is verzameld via uitgebreid bronnenonderzoek en de inschakeling van correspondenten, buitenlandse onderzoekers die hun sporen in dit type van onderzoek hebben verdiend. Het rapport geeft een overzicht van ervaringen elders om daaraan nieuwe inzichten te kunnen ontlenuen over de wijze waarop de institutionele context van invloed is op het gevoerde beleid en welke ingrediënten van de receptuur in andere landen nadere studie behoeft op hun relevantie voor de Nederlandse context. Het rapport is mijns inziens zeker geslaagd waar het dit overzicht biedt. Uit het rapport concludeer ik dat opvallend is dat in Nederland het beleid erg categoriaal is, toegesneden op bepaalde groepen zoals de jonggehandicapten, terwijl in andere landen het veel meer generiek beleid is, onderdeel van algemeen beleid. Opvallend is ook dat de re-integratiecijfers, voor zover ze bestaan, tussen de landen zo sterk uiteenlopen.

In sommige landen bestaan quota regelingen die soms goed werken maar in andere worden omzeild omdat ze kunnen worden afgekocht. Ook kan lering worden getrokken uit landen die via bijvoorbeeld invoegbedrijven, dat zijn normale bedrijven, jonggehandicapten (re-)integreren naar normaal betaald werk en daarin succesvol zijn. Van andere landen kan weer geleerd worden omdat ze op een andere manier omgaan met rechten en plichten. Met andere woorden interessant studiemateriaal voor beleidsmakers dunkt me.

Opvallend bij deze informatie is wel dat cijfermatige gegevens over bijvoorbeeld de aantallen en effectiviteit van de regelingen nagenoeg ontbreekt zodat een afweging over welke maatregel nu het beste werkt bijna onmogelijk is. Hoewel we veel van deze ervaringen kunnen leren is door gebrek aan harde cijfers moeilijk te bepalen hoe effectief ze zijn. Het finale antwoord op de vraag of het Nederlandse beleid nu beter of slechter werkt dan het buitenlandse beleid dat hier onderzocht is dus helaas niet te geven. Dat was ook niet de intentie van het rapport.

Woord van dank

Een woord van dank is op zijn plaats vooreerst aan de onderzoekers die zich op voortreffelijke wijze van hun taak hebben gekweten:

- Mevrouw drs. I.W.C.M. Borghouts-van de Pas, OSA, Institute for Labour Studies, Tilburg en
- Prof. mr. F.J.L. Pennings, Universiteit van Tilburg en Universiteit van Utrecht.

Voorts was het onderzoek niet mogelijk geweest zonder de deskundige bijdragen van onze buitenlandse onderzoekers. De nationale rapporten geven een breed en nauwkeurig beeld van het beleid in de betrokken landen. De onderzoekers zijn:

- de heer J. Bollens (België);
- de heer B. Greve (Denemarken);
- mevrouw A. Litz, de heer E. Eichenhofer en de heer A. Jenak (Duitsland);
- de heer M. Cousins (Ierland);
- de heer I. Tomeš en mevrouw K. Koldinská (Tsjechië);
- de heer S. Roberts (Groot-Brittannië).

De nationale rapporten zijn in een bijlageboek gebundeld.

Mede namens het onderzoeksteam betuig ik mijn erkentelijkheid voor de constructieve en prettige wijze waarop de volgende leden van de begeleidingscommissie het onderzoek hebben begeleid en daarvoor bereid waren elkaar in Tilburg te treffen:

- de heer C.J.M.M. de Beer, Diamantgroep;
- de heer E. Berendsen, kenniscentrum UWV;
- de heer R.J.A. Muffels, Universiteit van Tilburg;
- de heer H.E. van Rooij, Stichting Sterk in Werk onderdeel van de Koraalgroep;
- de heer J.J. Schippers, Universiteit van Utrecht;
- de heer H.A. Voerman, divisie arbeidsgeschiktheid, UWV.

Tot slot is een woord van dank op zijn plaats voor de subsidieverlener van het onderzoek, het UWV voor het gestelde vertrouwen in het team en de financiële bijdrage in het onderzoek.

Het woord is nu aan de samenleving en de politiek. We hopen dat het rapport een bron van inspiratie kan vormen voor vernieuwend beleid dat in staat is de noodzakelijke maatschappelijke integratie van de jonggehandicapten te bevorderen.

Prof. dr. Ruud Muffels

Voorzitter begeleidingscommissie

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In Nederland waren eind 2007 167.000 mensen aangewezen op een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Het aantal Wajongers is de afgelopen jaren sterk gestegen en de verwachting is dat het aantal in de toekomst nog verder zal toenemen. Mede in het licht van de aankomende vergrijzing, streeft de Nederlandse overheid naar een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie en een vermindering van het aantal mensen dat een beroep doet op een uitkering. Werkzekerheid (aan het werk komen én blijven) is een belangrijk thema op de Nederlandse en Europese beleidsagenda, ook voor groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De jonggehandicapten hebben het zwaar op de arbeidsmarkt, niet alleen vanwege hun handicap, maar ook door het ontbreken van werkervaring. Het Nederlandse kabinet is van mening dat maatschappelijke en economische participatie voor de Wajongers voorop dient te staan waarbij de Wajongregeling als inkomensvangnet dient voor personen die als gevolg van hun beperkingen niet (volledig) op de arbeidsmarkt kunnen participeren. Het voornemen is dat de Wajong zo wordt aangepast dat jongeren met een beperking gaan *werken naar vermogen*. Het Nederlandse kabinet streeft er naar om nog in 2008 een wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong bij de Tweede Kamer in te dienen. De Wajongproblematiek roept de vraag op of een dergelijke ontwikkeling ook in andere landen zichtbaar is. En als dat zo is, hoe gaan zij dan met deze problematiek om? Het vermoeden bestaat dat Nederland een bijzondere positie heeft in Europa ten aanzien van een inkomensregeling voor jonggehandicapten. Is dit vermoeden juist? En heeft Nederland ook een bijzondere positie als het gaat om de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten? Deze vragen zijn aanleiding voor het verrichten van een onderzoek naar systemen en praktijken ten aanzien van de arbeidsparticipatie voor jonggehandicapten in Europees vergelijkend perspectief.

1.2 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in verschillende systemen (instituten en wet- en regelgeving) ten aanzien van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten in Europa, en een inventarisatie te

maken van nationale goede praktijkvoorbeelden in een aantal landen met het oog om bij te dragen aan de Nederlandse discussie over de positie van de Wajongers.

1.3 Onderzoeksvragen

De volgende probleemstelling en onderzoeksvragen staan in dit onderzoek centraal:

Centrale probleemstelling:

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

Deelvragen:

1. Is er in Europese landen specifieke wet- en regelgeving en beleid ten aanzien van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten die relevant is voor Nederland? (Wet-, regelgeving en beleid)
2. Welke voorzieningen en vormen van ondersteuning zijn er in Europese landen voor jonggehandicapten en reguliere werkgevers die hen in dienst willen nemen? (Voorzieningen en instrumenten)
3. Welke mogelijkheden voor arbeidsparticipatie zijn er voor jonggehandicapten? Zijn er in Europese landen bijvoorbeeld speciale (beschutte) werkplaatsen/werkervaringsplaatsen voor jonggehandicapten? Hoe zijn die georganiseerd? (Overige vormen van arbeidsparticipatie)
4. Wordt er onderscheid gemaakt tussen jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden en zonder arbeidsmogelijkheden? Zo ja, door wie en hoe stelt men dit vast? (Organisatie en uitvoering)
5. In hoeverre zijn werkgevers bereid om jonggehandicapten in dienst te nemen en is dit verschillend met de Nederlandse situatie? Hoe is het werkklimaat ten aanzien van jonggehandicapten? (Werkklimaat)

6. In hoeverre lukt de re-integratie in de praktijk in de genoemde landen? Zijn er cijfers bekend over hoeveel jonggehandicapten er in een land zijn, hoeveel er een traject krijgen en hoeveel jonggehandicapten er aan het werk zijn? Indien mogelijk dient een onderscheid te worden gemaakt naar reguliere werkplekken en beschermde werkplekken, type werk en onder welke voorwaarden de werkzaamheden door de jonggehandicapten kunnen worden uitgevoerd? (Feiten en getallen)
7. Dragen gemeenten/de lokale overheid, werkgevers en/of (regionale) samenwerkingsverbanden in de praktijk (actief en gezamenlijk) bij aan het faciliteren van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten in de genoemde landen? En zo ja, op welke manier? (Organisatie, uitvoering en samenwerking)
8. Zijn er in Europese landen innovatieve projecten c.q. ‘good practices’ ten aanzien van de arbeidstoeleiding, plaatsing en behoud van werk voor jonggehandicapten? En zo ja, hoe zien die eruit en wie heeft hiervoor het initiatief genomen? (Goede praktijken)

1.4 Afbakening

1.4.1 Selectie landen

De volgende zes EU-lidstaten zijn in overleg met de leden van de begeleidingscommissie geselecteerd:

1. Duitsland (DE)
2. België¹ (BE)
3. Groot-Brittannië (GB)
4. Denemarken (DK)
5. Ierland (IE)
6. Tsjechië (CZ)

Niet alle EU-lidstaten zijn in het project onderzocht, omdat dit tot substantiële verhoging van de onderzoekskosten en verlenging van de looptijd zou leiden. We hebben deze landen geselecteerd, aangezien we vermoedden dat het arbeidsvoorzieningsstelsel en socialezekerheidsstelsel zo ver ontwikkeld zou zijn

¹ Wanneer we in dit rapport spreken over België, gaat het alleen om Vlaanderen. Wallonië blijft in dit onderzoek buiten beschouwing.

dat we hier voorbeelden aan zouden kunnen ontleen. Deze keuze betekent dat allerlei landen niet meegenomen zijn, maar we menen dat ons keuze representatief genoeg is voor de verschillende stelsels.

Voor de selectie dienden de volgende criteria als uitgangspunt.

1. Socialezekerheidsstelsels die traditioneel worden gerekend tot resp. het Bismarck en het Beveridge-systeem dienen vertegenwoordigd te zijn. In de Bismarckstelsels (Duitsland, België) wordt uitgegaan van een systeem waarin de uitkeringen gerelateerd zijn aan het (laatstverdiende) loon. Het gaat hierbij veelal om werknemersverzekeringen. De organisatie van de sociale zekerheid is of was in belangrijke mate in handen van werknemers- en werkgeversorganisaties. De financiering geschiedt via loongerelateerde premies. Het uitgangspunt van deze regelingen is dus het behoud van de levensstandaard voor werkenden. In de groep Beveridge-stelsels (Ierland, Groot-Brittannië) zijn uitkeringen op minimumniveau vastgesteld. De kring van verzekerden is in principe de hele bevolking van een land. De organisatie is in handen van de overheid en de financiering geschiedt hoofdzakelijk uit algemene middelen. Het uitgangspunt is het garanderen van een bestaansminimum voor iedereen. Uiteraard bestaan er in de praktijk mengvormen van systemen - Nederland is daar zelf ook een duidelijk voorbeeld van -, die voor ons onderzoek interessant kunnen zijn. Om die reden is gekozen voor toevoeging van Denemarken, een land met een corporatistische en tegelijkertijd sociaal-democratische traditie waarin de vakbonden nog steeds een rol spelen in de uitvoering van de sociale zekerheid, maar dat een universeel stelsel kent dat vooral uit belastingheffing wordt gefinancierd en, anders dan in de Beveridge landen, de uitkeringen van relatief hoog niveau zijn.
2. Een nieuwe EU-lidstaat, met postsocialistische trekken, waar de sociale zekerheid sterk in beweging is, dient vertegenwoordigd te zijn. Gekozen is voor Tsjechië.
3. Voorts dienen landen met een, Europees gezien, hoge arbeidsparticipatie en dynamische arbeidsmarkt aanwezig te zijn (Denemarken, Groot-Brittannië) en ook landen met een lagere arbeidsparticipatie/minder dynamische arbeidsmarkt (België, Ierland, Duitsland en Tsjechië).

1.4.2 Definitie doelgroep onderzoek

Een belangrijk punt voor het onderzoek was de definiëring van de jonggehandicapten.

In Nederland komt men in aanmerking voor een Wajong-uitkering wanneer:

- men op de 17^e verjaardag voor ten minste 25 procent arbeidsongeschikt is of;
- men minimaal 17 jaar is en studeert en voor ten minste 25 procent arbeidsongeschikt wordt tijdens de studie waardoor (volledig) werken na de studie onmogelijk is. Deze mogelijkheid bestaat tot het 30^e levensjaar. Voorwaarde is wel dat betrokkene in het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid ten minste zes maanden studeerde.

Het recht op een Wajong-uitkering eindigt als men 65 jaar wordt of als men minder dan 25% arbeidsongeschikt wordt verklaard. De groep Wajongers is derhalve zeer divers van aard en kan ook ouderen betreffen.

Om de Nederlandse situatie te kunnen vergelijken met het buitenland is de definitie van Wajonger niet zonder meer geschikt. We zullen de doelgroep van het onderzoek nader moeten definiëren. We houden bij de definiëring de beleidsmatige context van de Wajong-regeling aan en verstaan onder de doelgroep van dit onderzoek:

Jonggehandicapten zijn personen die voor het bereiken van de volwassen leeftijd of het einde van hun studie al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (geworden) door een ziekte, handicap, gebrek/stoornis.

Het gaat derhalve om mensen die voordat ze redelijkerwijs al de arbeidsmarkt kunnen betreden al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent dat er ook oudere 'jonggehandicapten' zijn en dat de term jonggehandicapten niet alleen met jongeren moet worden geassocieerd.

Voor een zinvolle analyse van de arbeidsmarktparticipatie en -mogelijkheden van deze groepen zouden we idealiter rekening willen houden met de karakteristieken van de deelgroepen van de jonggehandicapten.

Belangrijke deelcategorieën in de Nederlandse uitvoeringspraktijk zijn:

- jongeren met verstandelijke beperkingen (van lichte beperkingen tot en met zware);
- jongeren met autisme spectrumstoornissen (ASS);
- jongeren met ADHD;

- overige jongeren met ernstige ontwikkelingsstoornissen/gedragsproblemen/psychische problemen;
- jongeren met fysieke beperkingen die niet in een inrichting verblijven.

De groep jonggehandicapten waarvan op voorhand duidelijk is dat zij niet in staat zijn tot welke werkgerelateerde participatie dan ook, valt buiten de doelgroep van dit onderzoek. Deze groep is dermate gehandicapt of ziek dat ze meestal in een zorginstelling verblijven en veel bijzondere aandacht en verzorging behoeven.

1.4.3 Definitie goede praktijken

In dit onderzoek verstaan we onder een 'goed praktijkvoorbeeld':

Een werkwijze waarmee op een goede en duurzame manier een (re)-integratiedoelstelling en/ of het behoud van werk voor de doelgroep bereikt kan worden die gerelateerd is aan de inzet van middelen van de verschillende partijen die bij het proces betrokken zijn.

Met andere woorden het gaat dus om praktijken die:

- effectief zijn, d.w.z. met het beoogde resultaat als gevolg. Bijvoorbeeld: de 'jonggehandicapte' heeft werk dat past bij haar/zijn mogelijkheden en dat bijdraagt aan de sociale integratie. Mogelijk doet de jonggehandicapte door het werk geen of nog maar gedeeltelijk een beroep op een uitkering;
- efficiënt zijn, dat wil zeggen met een juiste inzet van middelen, niet teveel en niet te weinig; de vraag moet daarvoor worden beantwoord of de extra aandacht, inzet van maatregelen /middelen nodig zijn geweest of zou zonder deze maatregelen het effect ook zijn bereikt?;
- duurzaam zijn; betrokkene is ten minste 1 jaar na plaatsing nog aan het werk.

Een praktijk is altijd 'de beste' ten opzichte van een bepaalde doelstelling in een bepaalde setting en nooit de beste 'in het algemeen'. Het gaat derhalve om voorbeelden die in hun context goed functioneren. Het gaat niet om best practices in absolute zin.

Het gaat om een werkwijze. De omvang van het project is in onze ogen niet relevant. Het kan bijvoorbeeld gaan om een project van een overheidsinstantie waarin een groot aantal jonggehandicapten wordt toegeleid naar werk. Maar ook een kleinschalig initiatief van een werkgever die jonggehandicapten in dienst heeft genomen die onder een aantal randvoorwaarden regulier werk uitvoeren, kan een 'goed praktijkvoorbeeld' zijn.

Mocht onduidelijk zijn of een ‘practice’ daadwerkelijk ‘op de beste manier’ heeft bijgedragen aan het re-integratietraject of het behoud van werk, dan zullen we in het onderzoek spreken over een ‘praktijkvoorbeeld’.

1.5 Onderzoeksopzet en -methodiek

De onderzoeksmethode is kwalitatief van aard: deskresearch, literatuuronderzoek en interviews. Hiermee kan de aard van verschijnselen worden onderzocht (eigenschappen, gesteldheid, karakter, overeenkomsten en verschillen).

Kwantitatief onderzoek richt zich op de mate waarin verschijnselen voorkomen. De werkelijkheid wordt met kwalitatief onderzoek zo dicht mogelijk benaderd en zo weinig mogelijk vervormd. Daartegenover staat het nadeel dat de resultaten van kwalitatief onderzoek zich moeilijk laten generaliseren. Het doel van het onderzoek is niet om een representatief beeld te geven hoe vaak bepaalde praktijken voorkomen. Het is een inventarisatie van goede praktijkvoorbeelden hoe in het buitenland gekeken wordt naar de mogelijkheden voor jonggehandicapten om aan het werk te gaan en te blijven. Welke oplossingen zijn er bedacht en wat kan Nederland hiervan leren? We willen weten welke mogelijkheden er voor de jonggehandicapten in het buitenland zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt en aan het werk te blijven, ondanks de lichamelijke of geestelijke beperkingen.

We hebben er voor gekozen deskundigen in de onderzochte landen te betrekken bij de uitvoering van het onderzoek. Zij zijn deskundig in hun land op dit terrein, zijn op de hoogte van het systeem en de wet- en regelgeving en hebben het voordeel dat ze de taal van het betreffende land machtig zijn. Eventuele taalbarrières bij het literatuuronderzoek en de interviews worden hiermee geslecht. De deskundige is gevraagd om voor zijn of haar land een nationaal rapport te schrijven. De nationale rapporten zijn geschreven aan de hand van een vooraf door OSA/UvT opgesteld format met concrete vragen. Het format draagt er toe bij dat de nationale beschrijvingen op uniforme wijze gebeuren. Dit vergroot de vergelijkbaarheid. In een bijlage zijn de nationale rapporten van de buitenlandse onderzoekers gebundeld.

De nationale rapporten zijn door de buitenlandse onderzoekers geschreven op basis van deskresearch en literatuuronderzoek. Aan de buitenlandse onderzoekers is tevens gevraagd per land een aantal goede praktijken op te sporen aan de hand van de vooraf gestelde criteria. In totaal zijn er 28 programma's en cases

geïnventariseerd. Vervolgens zijn - in overleg met de projectleiders - twee tot drie cases per land geselecteerd voor een nadere uitwerking door middel van literatuuronderzoek, documentanalyse en interviews. Hoofdstuk 6 bevat een overzicht van de selectiecriteria en samenvattingen van de geselecteerde praktijkvoorbeelden. De volledige beschrijvingen van de praktijkvoorbeelden zijn opgenomen in het bijlageboek.

1.6 Opzet rapportage en leeswijzer

In dit rapport presenteren we de verschillende systemen, beleidsvisies en praktijken in de onderzochte landen.

In hoofdstuk 2 beschrijven we de context van de regelingen die van belang zijn voor jonggehandicapten en kijken we naar relevante wet- en regelgeving en beleidsinitiatieven in de onderzochte landen. In hoofdstuk 3 staat de organisatie van de arbeidstoeleiding en het behoud van werk voor jonggehandicapten centraal. De instrumenten, voorzieningen en vormen van ondersteuning die in de onderzochte landen worden aangeboden staan in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 proberen we cijfers te achterhalen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in de onderzochte landen. Hoofdstuk 6 bevat een samenvatting van de geselecteerde praktijkvoorbeelden. Bovendien bevat dit hoofdstuk een inventarisatie van succesfactoren van de geselecteerde praktijkvoorbeelden. Het rapport sluit af met hoofdstuk 7 waarin de belangrijkste conclusies zijn opgenomen.

2 De Wajongregeling in vergelijkend perspectief

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we eerst de context van de Nederlandse Wajong. Daarna inventariseren we de systemen, wetten, regelingen en het gevoerde beleid ten aanzien van de arbeidstoeleiding en het behoud van werk voor de met Wajongers vergelijkbare groepen in de onderzochte Europese landen.

2.2 De Nederlandse Wajong

De Wajong is op 1 januari 1998 in werking getreden nadat de volksverzekering Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) is ingetrokken. Deze volksverzekering beschermde alle ingezetenen waaronder ook jonggehandicapten, tegen het risico van arbeidsongeschiktheid. Toen deze algemene regeling werd ingetrokken achtte de wetgever het gewenst een wettelijke voorziening op minimumniveau te handhaven voor personen die op een tijdstip dat ze arbeidsongeschikt zijn geworden nog geen inkomensvormende arbeid hebben kunnen verrichten. Deze jongeren (of de ouders) hebben zich immers niet kunnen verzekeren tegen dit risico. Daarom is de Wajong ingevoerd.

De afgelopen jaren is het beroep op de Wajong snel gegroeid. Volgens de Notitie *Vergroting participatie jongeren met een beperking* van 2008² van minister Donner zijn er ramingen dat er bij ongewijzigd beleid in 2040 450.000 personen een beroep doen op de Wajong. In Tabel 2.1 staat de Meerjarenprognose van het UWV die in augustus 2008 is opgesteld.

Tabel 2.1: Meerjarenprognose voor de Wajong (aantallen x 1000)

	2002	2006	2007	2008	2010	2020	2030	2040
Instroom	7,0	13,6	15,3	16,1	16,2	16,2	14,7	15,2
Beëindigingen	3,7	4,9	4,4	4,6	5,5	6,6	8,5	9,3
Wajong bestand	130,6	155,9	166,8	178,3	200,1	294,6	367,3	425,4

Bron: UWV

² Notitie Vergroting participatie jongeren met een beperking, mei 2008, behorend bij aanbiedingsbrief aan Tweede Kamer, kenmerk SV/R&S/2008/15765

De daling van de instroom na 2020 hangt samen met de kleinere leeftijdscohorten na 2020. Op basis van de huidige ontwikkeling komt het structurele bestand uiteindelijk te liggen tussen 450.000 en 500.000.

Het UWV heeft onderzoek³ gedaan naar de stijgende instroom in de Wajong. Er zijn drie belangrijke oorzaken voor de stijgende instroom:

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

De instroom vanuit de Wwb wordt ingegeven door de financieringsystematiek van deze wet die gemeenten geheel verantwoordelijk heeft gemaakt voor de uitgaven. Vandaar dat gemeenten de afgelopen jaren hun uitkeringsbestanden hebben onderzocht op mensen die een beroep kunnen doen op een andere voorziening dan de Wwb, en dat is voor jonggehandicapten de Wajong.

De toename vanuit de bijstand naar de Wajong is voor een deel een verschuiving tussen regelingen. Verder hangt de toename van de instroom samen met een betere herkenning van ziektebeelden zoals autistische spectrumstoornissen. De toename vanuit het VSO/PRO hangt samen met het toenemende aantal leerlingen op deze scholen.

Het aandeel Wajongers dat een volledige uitkering heeft is hoog, meer dan 90%. Het kabinet is van mening dat jongeren met een beperking meer kansen moeten krijgen om te werken en actief deel te nemen aan de samenleving, een voornemen dat breed gedeeld wordt in de maatschappij. Het voornemen is dat de Wajong zo wordt aangepast dat jongeren met een beperking gaan *werken naar vermogen*. Het Nederlandse kabinet streeft er naar om nog in 2008 een wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong bij de Tweede Kamer in te dienen.

Hoofdpijnen plannen nieuwe Wajong

In de nieuwe situatie zal er sprake zijn van twee keuringsmomenten: een keuring bij de aanvraag van de Wajong en een beoordeling wanneer de persoon in kwestie 27 jaar is. Wanneer meteen al duidelijk is dat een persoon nooit kan werken, zal een Wajonguitkering worden toegekend op het niveau van personen die volledig

³ M. Stoutjesdijk en E. Berendsen, Kenniscahier 07-01, De groei van de Wajonginstroom, Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007, oktober 2007

arbeidsongeschikt zijn (75 procent van het minimumloon). Het kabinet is van plan een nieuwe Werkregeling Wajong in te voeren. Deze werkregeling maakt integraal onderdeel uit van de Wajong en heeft primair het doel ondersteuning en begeleiding te bieden bij het vinden en behouden van arbeid. Het is de bedoeling om de werkregeling vanaf 2010 toe te passen op de nieuwe instromers in de Wajong. Het kabinet wil ook dat de Wajonger een inkomen verdient en dat (meer) werk ook moet lonen. De Wajonger zal zich maximaal in moeten spannen om werk te vinden. Dit houdt onder andere in dat de Wajonger een werk- of leeraanbod moet aanvaarden.

Het kabinet wil de nieuwe Wajong derhalve richten op het vinden, begeleiden en behouden van werk. Met andere woorden, werken staat voorop, maar daar waar nodig biedt de Wajong inkomensondersteuning. Inkomensondersteuning vormt een zelfstandig onderdeel binnen de nieuwe Wajong en zal apart moeten worden aangevraagd. In de praktijk komt het nu voor dat iemand met arbeidsbeperkingen wel ondersteuning en begeleiding wenst, maar geen inkomensondersteuning en derhalve geen Wajong-uitkering aanvraagt. In de nieuwe Wajong is in deze situatie wel ondersteuning mogelijk.

2.3 Wet- en regelgeving voor jonggehandicapten in de onderzochte landen

Ofschoon in de afgelopen jaren vanuit de EU veel aandacht is geweest voor de positie van gehandicapten bestaat er op dit gebied weinig wet- en regelgeving afgezien van non-discriminatiebepalingen: de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het beleid ligt bij de lidstaten. Dat geldt ook voor de jonggehandicapten: er is nauwelijks Europese wet- en regelgeving ten aanzien van de inkomensvoorziening en arbeidstoeleiding voor deze groep.

In Nederland is er, zoals we in de vorige paragraaf hebben aangegeven, voor jonggehandicapten een afzonderlijke regeling in het leven geroepen. In deze paragraaf inventariseren we daarom of er in de onderzochte landen ook speciale inkomensvoorzieningen zijn voor jonggehandicapten en of er wet- en regelgeving bestaat ten aanzien van arbeidstoeleiding en behoud van werk. Voor de vindplaatsen van deze ontwikkelingen verwijzen we naar het bijlageboek met de nationale rapporten.

In de onderzochte landen blijken de jonggehandicapten te vallen onder de algemene arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitswetten en regels, of ontvangen

ze sociale bijstand, een werkloosheidsuitkering⁴ of een vroegtijdig pensioensuitkering.⁵ Er is in de onderzochte landen geen regeling die vergelijkbaar is met de Nederlandse Wajong. De enige uitzondering onder de onderzochte landen is Groot-Brittannië. In dit land bestaat er de ‘Incapacity Benefit in Youth’. Dit is geen aparte uitkering maar een aparte set van regels voor jongeren die een Incapacity Benefit aanvragen. Deze regeling is beschikbaar voor jongeren die een beperking hebben vanaf de geboorte of hebben gekregen in de beginjaren van hun leven. Zij zijn door ziekte of gebrek niet in staat om te werken en hebben niet genoeg premies kunnen afdragen om in aanmerking te komen voor de normale arbeidsongeschiktheidsregeling. De ‘Incapacity Benefit Youth’ is er voor jongeren vanaf 16 tot en met 19 jaar die geen voltijdsonderwijs volgen en die niet in staat zijn om te werken. Personen die 20 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 25 kunnen ook nog in aanmerking komen voor deze uitkering mits ze 3 maanden voordat ze 20 worden studeerden en niet in staat zijn geweest om te werken. In Groot-Brittannië bestaat voorts de ‘Connexions service’. Connexion biedt naast andere vormen van ondersteuning, ook hulp op het terrein van arbeidstoeleiding en behoud van werk voor jongeren tot 25 jaar. In dit onderzoek staat niet de inkomensvoorziening centraal, maar de mogelijkheden voor jonggehandicapten om aan het werk te komen en te blijven.

Tabel 2.2 geeft een overzicht van de wet- en regelgeving ten aanzien van de arbeidstoeleiding en behoud van werk voor personen met een functiebeperking.

⁴ In België kunnen jongeren met een beperking die na hun opleiding geen werk kunnen vinden net als andere jongeren in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Voorwaarde is wel dat men zich als werkzoekende heeft laten inschrijven bij een lokale werkwinkel.

⁵ In Denemarken hebben Deense jongeren die vergelijkbaar zijn met de Wajongers geen recht op een werkloosheidsuitkering, maar kunnen ze aanspraak maken op sociale bijstand of een vroegtijdige pensioenuitkering. In de praktijk wordt een permanent vroegtijdige pensioensuitkering zelden toegekend omdat daarmee wordt geaccepteerd dat arbeidsmarktparticipatie niet meer tot de mogelijkheden behoort.

Tabel 2.2: Wettelijke kader ten aanzien van arbeidstoeleiding en behoud van werk in de onderzochte landen

Land	Relevante wetgeving voor jonggehandicapten
Nederland (NL)	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronisch ziekte
Duitsland (DE)	Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches - (Book 9 of the Social Code – Rehabilitation and Participation of Disabled Persons) Behindertengleichstellungsgesetz - BGG (Equal Opportunities for Disabled People Act). Reform rehabilitation law in 2001
België (BE)	Federale overheid : Wet om discriminatie tegen te gaan. In 2002 Vlaamse decree (equivalent van federale wet) on Equal treatment. Proportional participation en Equal treatment Concept: 'reasonable adaptation' Hervorming in 2008 omdat aandeel arbeidsgehandicapten op werkvloer laag blijft.
Groot-Brittannië (GB)	Disabled Persons (Employment) Act Disability Discrimination Act Incapacity Benefit under the Incapacity in youth rules
Ierland (IE)	Disability act die wordt aangevuld met sectorale plannen Code of practice for the employment of People with a Disability in the Irish Civil Service
Denemarken (DK)	Law on active labour market activities. Law on Social Services. Law on Active Social Policy Law on compensation to disabled in work.
Tsjechië (CZ)	Act on Employment Act on Social Services

2.4 Anti-discriminatie - gelijke behandeling, gelijke kansen

Gelijkebehandelingswetgeving en regels ten aanzien van gelijke behandeling en gelijke kansen kunnen er toe bijdragen dat personen met een beperking niet uitgesloten worden op de arbeidsmarkt.

Groot-Brittannië is een land dat al meer dan tien jaar zich kenmerkt door een sterke anti-discriminatie wetgeving. In 1995 werd de Disability Discrimination Act geïntroduceerd. Velen beschouwen de introductie van deze wet als een verschuiving van het medische model naar een sociaal model van benadering van arbeidsgehandicapten. In het medische model ligt de nadruk op medische en rehabiliterende oplossingen, terwijl het sociale model uitgaat van het falen van de maatschappij om sociale barrières weg te nemen in plaats van te focussen op de beperkingen van de jonggehandicapten. Groot-Brittannië had de anti-discriminatie wetgeving al ingevoerd voordat er op Europees niveau richtlijnen op dit punt zijn uitgebracht.

Op Europees niveau zijn er verschillende verklaringen afgelegd, resoluties aangenomen, mededelingen gedaan en richtlijnen uitgebracht die bij de lidstaten aandringen op c.q. hen verplichten tot actieve bestrijding van discriminatie en het nemen van wettelijk maatregelen die de rechten van mensen met een handicap of chronische ziekte vastleggen.

De lidstaten hebben ter uitvoering van de gelijkebehandelingsrichtlijn algemene anti-discriminatiewetten ingevoerd. Deze werden niet in de eerste plaats geïntroduceerd om nieuw beleid te ontwikkelen ten aanzien van de arbeidstoeleiding van personen met een beperking, maar dienden vooral om ongelijke behandeling tegen te gaan. In *Duitsland* geldt sinds 2002 bijvoorbeeld een algemene gelijkebehandelingswet; werkgevers mogen daardoor o.a. een (jong)gehandicapte sollicitant niet afwijzen vanwege zijn of haar beperkingen. Mocht de werkgever dit toch doen dan kan de sollicitant de werkgever aansprakelijk stellen voor geleden schade. De sollicitant kan evenwel geen werkplek afdwingen. Werkgevers zijn wettelijk verplicht vacatures te beoordelen of ze geschikt zijn voor personen met ernstige beperkingen. Duitse werkgevers zijn ook verplicht - zoals eveneens de richtlijn verlangt - om de werkplek aan te passen aan de behoeften en vragen van persoon met beperkingen. Verder kan een persoon met ernstige beperkingen verzoeken om het werk in deeltijd te mogen uitvoeren wanneer hij het werk gezien de zwaarte van zijn beperkingen niet kan uitvoeren. Deze verplichtingen zijn geregeld in wetgeving.

In *België* is er een Federale wet die discriminatie ten aanzien van gehandicapten verbiedt. Het is geen specifieke wet voor gehandicapten alleen. Naast handicap worden 12 andere discriminatiegronden vermeld (o.a. huidskleur, afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid). België kent daarnaast een Vlaams anti-discriminatie decreet.

Sinds 1972 bestaat er in de federale administratie een werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap, maar de regelgeving is sterk verouderd omdat die niet is aangepast aan de nieuwe structuur van het Vlaamse systeem dat in 2003 na een reorganisatie is ingevoerd.

Ierland heeft in 1996 specifieke antidiscriminatiewetgeving voor mensen met een functiebeperking ingevoerd.

Denmarken gaat uit van het principe van gelijke kansen en mogelijkheden voor mensen met en zonder een beperking, maar heeft dit niet geregeld in wetgeving. De Deense overheid en gehandicaptenorganisaties zijn geen voorstander van wetgeving op dit terrein, omdat dit zou kunnen leiden tot individualisering

waarmee het solidariteitsprincipe, dat kenmerkend is voor het Deense beleid, wordt ondermijnd. Burgers met een beperking zouden in de ogen van Denemarken door gelijkebehandelingswetgeving gezien worden als een aparte groep binnen de samenleving. In 1993 nam het Deense regering de parlementaire resolutie aan betreffende de gelijkheid van mogelijkheden en kansen voor mensen met en zonder beperkingen. Werknemers met beperkingen hebben in Denemarken voorrang bij banen in de publieke sector. Ze kunnen gebruik maken van het recht om op een sollicitatiegesprek te komen. De publieke werkgever zal moeten beargumenteren waarom hij de betreffende persoon met beperkingen die gebruik maakt van het recht om uitgenodigd te worden voor een gesprek niet heeft aangenomen. Gelijke mogelijkheden en kansen betekenen volgens de Deense rapporteur overigens niet 'gelijke behandeling'. Het betekent vaak juist aparte behandeling omdat mensen met een beperking een ander startpunt hebben dan mensen zonder beperking.

In *Nederland* is in 2003 de Wet Gelijke behandeling op grond van handicap of ziekte in werking getreden. Deze wet verbiedt het om iemand ongelijk te behandelen vanwege beperking of ziekte. In het Nederlandse Wetboek van Strafrecht is opgenomen dat discriminatie vanwege een handicap is verboden. Dit geldt zowel voor lichamelijke, verstandelijke als psychische beperkingen. In de notitie 'Vergroting Participatie Jongeren met een beperking' geeft het Nederlandse kabinet aan dat jongeren met een beperking de kans moeten krijgen volwaardig te functioneren in de samenleving en niet vanaf 18 jaar in een levenslange uitkeringssituatie belanden, terwijl andere jongeren zich nog ontwikkelen op school en in werk. De beperking als zodanig is geen reden voor een aparte behandeling. Het kabinet wil uitgaan van gelijke behandeling en wil dus niet kijken naar de beperking, maar naar de gevolgen van de beperking voor de participatiemogelijkheden, zonder dat dit leidt tot zwart-wit oordelen over mensen en hun mogelijkheden. Het beginsel is: 'wie kan, moet meedoen, wie helemaal niet kan, krijgt zorg'.

2.5 Typologieën van beleid

In de literatuur zijn in het algemeen verschillende vormen van beleid en typologieën van beleidsinstrumenten onderscheiden.

Op basis van de indeling van de OECD en Van Hoessel⁶ met deels dezelfde kenmerken is de volgende indeling van beleidsinstrumenten te maken.

1. Rechten (anti-discriminatiewetgeving).
2. Opgelegde verplichtingen (quota, juridische voorschriften).
3. Prikkel (zowel positieve als negatieve prikkels, overtuiging en informatievoorziening).

2.5.1 Beleid in de onderzochte Europese landen

In de praktijk kan een land verschillende elementen uit bovenstaande beleidsvormen en instrumenten toepassen. We lichten de verschillende typologieën hieronder nader toe en illustreren dit met voorbeelden uit de onderzochte landen.

Beleid gebaseerd op rechten

De anti-discriminatiewetgeving is de basis voor deze beleidsvorm. Groot-Brittannië kent bijvoorbeeld een sterke anti-discriminatieregelgeving (zie paragraaf 2.4). In de praktijk is het echter voor een persoon met een beperking die solliciteert naar een baan lastig om juridisch aan te tonen dat hij of zij is afgewezen voor een baan vanwege zijn beperkingen.

Beleid gebaseerd op basis van opgelegde verplichtingen

Onder deze beleidsvormen vallen bijvoorbeeld de opgelegde quota. Quotumregelingen houden in dat in bepaalde landen werkgevers verplicht zijn om een bepaald aandeel van hun medewerkers te laten bestaan uit personen met een beperking. In paragraaf 4.5 gaan we nader in op de quotaregelingen die in verschillende van de onderzochte landen worden toegepast. Duitsland is een land waar werkgevers als gevolg van bepalingen in de anti discriminatie wetgeving ook veel verplichtingen krijgen opgelegd in de uitvoering zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkplek, de bereikbaarheid en het aanpassen van werkschema's.

Aan personen met een beperking die een uitkering ontvangen kunnen ook verplichtingen worden opgelegd. Eventueel kan bij het niet nakomen van de verplichting de uitkering worden gekort.

⁶ Zie bijvoorbeeld Van Hoesel, Leeuw en Mevissen, *Beleidsonderzoek in Nederland*, 2005

Beleid gebaseerd op prikkels

Een derde typologie gaat vooral uit van prikkels. Dit kunnen zowel positieve als negatieve prikkels zijn.

- *Positieve prikkels*

De Deense verzorgingsstaat kenmerkt zich door het solidariteitsbeginsel. Denemarken heeft geen anti-discriminatie wetgeving. Het beleid is vooral gebaseerd op positieve prikkels, vrijwilligheid en informatievoorziening.

Als tegenhanger van de gelijkebehandelingswetgeving (we hanteren hier de termen nondiscriminatie, antidiscriminatie en gelijke behandeling door elkaar) die we terugvinden in andere landen is het Deense beleid ten aanzien van de integratie van personen met beperkingen gebaseerd op de volgende principes:

- sector responsibility (de overheid, organisatie of het bedrijf dat verantwoordelijk is voor de voorzieningen, diensten of hulp die aan burgers in het algemeen door hen worden geboden, dient ook te bewerkstelligen (en te financieren) dat mensen met een beperking gebruik kunnen maken van deze voorzieningen en diensten);
- compensation (de maatschappij stelt voorzieningen en hulp beschikbaar om de consequenties/nadelige gevolgen van beperkingen zoveel mogelijk weg te nemen);
- equal opportunities.

De Danish Disability Council geeft via brochures en websites informatie door aan lokale overheden en promoot de principes van solidariteit, compensatie, en sector verantwoordelijkheid (informatieoverdracht).

- *Negatieve prikkels*

De ‘Sticks and carrots’⁷-benadering is kenmerkend voor de beleidsontwikkeling en -uitvoering in Groot-Brittannië en is eigenlijk een combinatie van de twee hiervoor beschreven beleidsvormen (beleid gericht op prikkels en beleid gericht op verplichtingen). De Britse overheid is van mening dat met behulp van adequate ondersteuning een groot aantal personen

⁷ De Nederlandse vertaling is ‘wortel en stok’ benadering. Dit komt van de spreekwoorden ‘het voorhouden van een wortel’ en ‘met stokken slaan’.

met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in staat is om ‘Sustainable employment’ te vinden.

In 2025 zouden personen met een beperking in Groot-Brittannië dezelfde mogelijkheden en keuzes moeten hebben als mensen zonder beperking, zodat ze de kwaliteit van het leven kunnen verbeteren. Ze dienen beschouwd en gerespecteerd te worden als gelijke leden van de samenleving.

Drie belangrijke beweegredenen om personen met een beperking naar werk toe te leiden zijn, volgens de Britse overheid:

1. maatschappelijke integratie;
2. de ambitie om een 80% arbeidsdeelname te realiseren van de Britse bevolking;
3. de balans te vinden tussen rechten en plichten.

De overheid heeft in Groot-Brittannië op verschillende terreinen een ‘sticks’- (dreiging van korting op de uitkering als men niet meewerkt) and ‘carrots’- beleid ontwikkeld. ‘Sticks’ zijn de dreigende kortingen op de uitkeringen wanneer een persoon niet voldoende meewerkt. Dit zijn negatieve prikkels. Onder ‘carrots’ verstaan we in dit licht een serie van financiële en andere ondersteuningsmogelijkheden om mensen aan het werk te helpen. Denk bijvoorbeeld aan counseling, werkervaringsplaatsen, trainingen etcetera.

2.5.2 Het Nederlandse (toekomstige) beleid

Het Nederlandse kabinet is van mening dat er speciale aandacht nodig is voor de sterk groeiende groep jongeren met een Wajong-uitkering. Wetgeving en beleid zullen zo moeten worden ingericht dat jongeren meer kansen krijgen om te werken en actief te participeren in de maatschappij, het liefst door middel van een baan bij een reguliere werkgever. Minister Donner schrijft in een brief van 30 mei 2008 aan de Tweede Kamer dat het beleid niet gericht moet zijn op het afschermen van mensen met een handicap of beperking, maar dat emancipatie en integratie in de samenleving het uiteindelijke doel van het overheidsbeleid is. Tot nu toe gaat het Nederlandse systeem volgens die brief teveel uit van wat een jongere met een beperking niet kan. Het kabinet wil dat het beleid juist gericht moet zijn op wat een jongere nog wel kan. Dit is vergelijkbaar met de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Het uitgangspunt hierbij is dat de ondersteuning, ook de inkomensondersteuning, afhangt van de bereidheid om mee te werken. Een weigering van een werkaanbod of het niet voldoende meewerken aan re-integratie zou kunnen leiden tot een korting op de uitkering.

Het Nederlandse beleid zal in de nabije toekomst, als de Tweede Kamer de ideeën van de regering volgt, dus elementen gaan bevatten van de verschillende hierboven geschetste beleidsvormen. In de nieuwe Wajongregeling staan wel de rechten en plichten opgenomen voor de personen met een beperking. Zo kent de huidige Wajong informatie- en controleverplichtingen en verplichtingen omtrent de aanvraag. Op dit moment kent de Wajong geen sollicitatieverplichting, geen verplichting te zoeken naar een baan en geen verplichting om passend werk te aanvaarden. In die toekomst gaat dit wellicht veranderen.

Het 'dreigement' dat geen inkomensondersteuning wordt gegeven als betrokkene niet meewerkt aan de integratie, kan worden beschouwd als een 'stick'. Daarnaast zullen er prikkels en ondersteuningsmaatregelen in de nieuwe werkregeling worden opgenomen (carrots).

De voorgenomen wijziging van de Wajong is een van die initiatieven van het Nederlandse kabinet om een omslag te kunnen bereiken op het punt hoe tegen jongeren met een handicap wordt aangekeken. Naast het aanpassen van de Wajongregeling wil de Nederlandse overheid maatregelen gaan nemen die gericht zijn op werkgevers. Zo is het streven om de complexiteit en hoeveelheid van regels waar werkgevers mee te maken krijgen te gaan aanpassen. Vanaf oktober 2008 zal er één aanspreekpunt voor werkgevers komen, het zogenaamde servicecentrum Wajong.

Het Nederlandse kabinet wil voorts kennisontwikkeling en –deling over jongeren met een beperking bevorderen. Zowel bij de mensen met een beperking zelf, als bij hun omgeving, werkgevers en andere partijen in het veld (jeugdzorg, scholen, overheid) zal er een cultuuromslag moeten plaatsvinden ten aanzien van de beeldvorming. Niet de beperking maar de mogelijkheden van de persoon in kwestie zouden voorop moeten staan. Met de intentie om een programma voor cultuurverandering en kennisdeling verder uit te werken heeft de beleidsvorming in Nederland ook een element van 'overtuiging' (informatievoorziening) in zich.

2.6 Stijgend aantal jongehandicapten: een probleem in de onderzochte landen?

Zoals we reeds eerder in dit hoofdstuk hebben beschreven, heeft Nederland een aparte regeling voor jongehandicapten. Een aparte inkomensregeling kan zowel voor- als nadelen hebben. Het voordeel is dat de groep jongehandicapten bij

elkaar geplaatst is en er dus gericht beleid mogelijk is. Anderzijds kan opname in een inkomensregeling zorgen voor stigmatisering van betrokkenen en grotere problemen om weer aan de slag te komen. Zaak is dan ook om met name aan de integratie van betrokkenen in het arbeidsproces aandacht te besteden. Voor dit doel is nadere bezinning op de populatie van belang.

Zo stijgt in Nederland het aantal gevallen waarin psychische ziektebeelden, bijvoorbeeld autistische spectrumstoornissen, worden gediagnosticeerd. Aan de buitenlandse onderzoekers is de vraag voorgelegd of ook bij hen sprake is van een stijgend aantal personen bij wie een functiebeperking is gediagnosticeerd en of dit als een probleem wordt ervaren.

De meningen hierover zijn verdeeld. In Denemarken wordt dit probleem wel gesignaleerd, vooral als jongeren met een beperking een ‘early retirement pension’ krijgen toegewezen. Dit betekent dat ze gedurende hun hele verdere levensloop niet op de arbeidsmarkt zouden participeren en hierdoor hebben deze jongeren een grotere kans op sociale uitsluiting. Ook Duitsland kent een stijgend aantal jongeren met de diagnose psychische aandoeningen. In Duitsland is vooral het aantal jongeren dat behandeld wordt voor ADHD gestegen. Ook in België stijgt het aantal kinderen bij wie ADHD of autisme is gediagnosticeerd.⁸ Groot-Brittannië kent eveneens een stijgend aantal autisme diagnoses.

Deze ontwikkelingen betekenen overigens niet dat het aantal gedragsmoeilijke kinderen en jongeren is gestegen. Een toenemende bekendheid van ADHD en stoornissen in het autistisch spectrum zorgen namelijk voor meer diagnoses en meer aanvragen en dit leidt daarmee tot meer gebruik van voorzieningen, uitkeringen en speciale scholing.

Uit de antwoorden van de deskundigen blijkt dat een deel van de onderzochte landen zich (nog) geen zorgen maakt over het stijgend aantal jonggehandicapten. Het stijgende aantal jongeren dat gebruik maakt van speciale voorzieningen heeft in België nog niet geleid tot bezorgdheid, maar als de trend zich voortzet zal dit in de nabij toekomst wel een probleem kunnen worden. Tsjechië lijkt zich ook (nog) geen zorgen te maken. Op dit moment is dit onderwerp geen ‘hot issue’ in dit land. Het gebrek aan relevante data maakt het in Ierland lastig om te bepalen of er sprake is van een stijgend aantal jonggehandicapten. Het toenemende aantal vrijwilligersorganisaties in dit land voor bijvoorbeeld jongeren met ADHD of

⁸ TNO, kwaliteit van Leven, 2007, Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking, maart 2007

dyslexie duidt er wel op dat er een toenemend aantal mensen is waarbij beperkingen worden gediagnosticeerd die voorheen niet werden herkend.

2.7 Conclusies

De Wajong is een unieke regeling in Europa

De Wajong blijkt in Europa een unieke regeling. In de onderzochte landen bestaat er geen inkomensregeling voor personen die op jonge leeftijd al een functiebeperking hebben of hebben gekregen. De jonggehandicapten vallen in de onderzochte Europese landen onder de algemene arbeidsongeschiktheidswetten en regels. Ze kunnen geen aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor jongeren, zoals de Wajonguitkering. In plaats daarvan kunnen ze wel in aanmerking komen voor een invaliditeits-, werkloosheids-, bijstand- of 'vervroegd pensioen'-uitkering. De enige regeling die overlap vertoont met de Wajong is de Britse 'Incapacity in Youth' regeling. Dit is geen aparte uitkering maar een aparte set van regels voor jongeren die een Incapacity Benefit aanvragen. Dit betekent dat de groep jonggehandicapten minder gemakkelijk te identificeren is in andere landen en dat er aanmerkelijk minder gegevens over bestaan dan in Nederland. Wel zien we dat de andere regelingen (zoals de Deense vroegpensioenregeling) een vergelijkbaar effect kunnen hebben als de Wajong, namelijk dat men al op heel jonge leeftijd de facto geïsoleerd is van de arbeidsmarkt.

Verschillende beleidsroutes naar werk

In de onderzochte landen zien we verschillende beleidsroutes om jonggehandicapten naar werk te leiden. Het ene land baseert het beleid vooral op verplichtingen, het andere op rechten en/of prikkels. Duitsland is een land waar werkgevers als gevolg van bepalingen in de gelijkebehandelingswetgeving veel verplichtingen krijgen opgelegd, zoals een quotumregeling, verplichtingen ten aanzien van het aanpassen van de werkplek, de bereikbaarheid van het werk en het aanpassen van werkschema's. Groot-Brittannië combineert beleid dat gericht is op prikkels en verplichtingen; de zogenaamde 'sticks and carrots'-benadering. Bijvoorbeeld: dreigende kortingen op de uitkering wanneer een jonggehandicapte niet meewerkt (sticks) en een serie van financiële en andere ondersteuningsmogelijkheden om mensen aan het werk te helpen (carrots). Naast het beleid gebaseerd op verplichtingen en rechten zien we in Europa beleidsvormen die gebaseerd zijn op prikkels en vrijwilligheid. Denemarken richt het beleid op vrijwilligheid en informatievoorziening. Het Deense beleid

kenmerkt zich door de principes van ‘sector responsibility’ en ‘compensation’. Met de voorgenomen wetswijziging van de Wajong zal de Nederlandse wet in de nabije toekomst waarschijnlijk elementen bevatten van de verschillende hiervoor geschetste beleidsvormen.

Stijgend aantal jonggehandicapten: een probleem?

In Nederland wordt het stijgend aantal Wajongers als een probleem ervaren. Er blijken drie belangrijke oorzaken te zijn voor de stijgende instroom: toenemende instroom vanuit voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO), toenemende doorstroom vanuit de Wet Werk en Bijstand (Wwb) en toenemende instroom van jongeren met vooral autistisch spectrumstoornissen. Om de groei van het aantal Wajongers het hoofd te bieden, wordt de Wajong aangepast. De nieuwe regeling is erop gericht dat jongeren met een beperking naar vermogen gaan werken en focust op het vinden, begeleiden en behouden van werk.

In Denemarken, Duitsland, Groot-Brittannië en België maken overheden zich net als Nederland zorgen over het toenemende aantal diagnoses. In andere landen is dit probleem nog niet duidelijk zichtbaar. Doordat Nederland een specifieke Wajongregeling kent, zijn de jonggehandicapten inclusief de aard van hun functiebeperkingen geregistreerd in de systemen van het UWV. Bij het ontbreken van een dergelijke Wajonguitkering in het buitenland, ontbreekt er ook een vergelijkbare gedetailleerde registratie van jongeren met een functiebeperking en dus inzicht in de hier onderzochte doelgroep. Het ontbreken van gedetailleerde cijfers en het feit dat jongeren met een functiebeperking onder de algemene arbeidsongeschiktheid- of bijstandsuitkering vallen, kan een verklaring zijn voor het feit dat autoriteiten in de onderzochte landen op dit moment geen aanleiding zien om zich zorgen te maken. Ierland is hiervan een voorbeeld. Door andere definities, regelingen, uitkeringsvoorwaarden en/of registraties te hanteren, kan het vraagstuk ten aanzien van jongeren met een functiebeperking in het ene land als urgenter worden ervaren dan in het andere land.

Deze nuancering neemt niet weg dat het belangrijk is om actie te ondernemen om Wajongers weer aan het werk te krijgen. De volgende hoofdstukken gaan in op buitenlandse ervaringen op dit terrein.

3 Organisatie van arbeidstoeleiding en behoud van werk

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de vraag hoe de arbeidstoeleiding en het behoud van werk voor jonggehandicapten in de praktijk in de verschillende landen is georganiseerd. Is dit vooral een publieke of private aangelegenheid? Welke partijen zijn betrokken bij de arbeidstoeleiding en behoud van werk voor jongeren met een beperking? Zijn dit lokale (overheids)partijen of is het vooral centraal, op nationaal niveau, georganiseerd? Maken landen onderscheid tussen jonggehandicapten met en zonder arbeidsmogelijkheden?

3.2 Organisatie: publiek - privaat, centraal - decentraal?

Nederland

In Nederland is er een duidelijk onderscheid tussen het publieke en private domein. Het UWV is een publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) en verantwoordelijk voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen (WIA, WW, Wajong). De re-integratieactiviteiten worden in belangrijke mate uitbesteed aan private marktpartijen.

Het UWV heeft met re-integratiebedrijven een contract afgesloten. De re-integratiebedrijven zijn private ondernemingen die samen met de Wajonger een re-integratieplan opstellen. Het UWV beoordeelt het re-integratieplan en zodra het plan is goedgekeurd kan het re-integratietraject starten. De Wajongers kunnen ook zelf een re-integratiebedrijf uitzoeken door het aanvragen van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO).

De Wajong kent voorts een aantal faciliteiten die re-integratie in werk beogen te bevorderen, zoals de dispensatiemogelijkheid om het wettelijk minimumloon te betalen.

Duitsland

In het publieke domein zijn speciale instanties opgericht die de integratietaken van personen met een handicap of beperkingen hebben toebedeeld gekregen:

1. Integrationsämter

Het integratiekantoor houdt zich o.a. bezig met werkplekaangelegenheden, quotumheffing⁹, ontslagbescherming voor werknemers met een ernstige beperking en aanvullende uitkeringen voor mensen met ernstige beperkingen die participeren op de arbeidsmarkt. Het is het aanspreekpunt voor alle vragen over personen met een beperking en werk.

2. Bundesagentur für Arbeit

Dit is een centrale organisatie voor arbeidsmarktintegratie met regionale en lokale divisies. De lokale organisaties geven o.a. advies en beroepsondersteuning aan personen met een beperking. Een andere taak is het bepalen van de mate van de arbeidsongeschiktheid zodat personen de status van ‘gelijk aan personen met een ernstige beperking’ toebedeeld kunnen krijgen.

3. Integrationsfachdienste

Dit zijn speciale integratiedienstverleners op lokaal niveau voor personen met een beperking. De dienstverlening bestaat uit begeleiding en het adviseren bij het vinden van een baan. Ook biedt de Integrationsfachdienst hulp bij sollicitatieprocedures en geeft informatie aan bedrijven en instellingen die personen met een ernstige beperking in dienst willen nemen. Daarnaast wordt er gefocust op de transitie van school naar werk en van beschut werk naar reguliere arbeid.

Het is de bedoeling dat de Bundesagentur für Arbeit en de Integrationsfachdienste nauw met elkaar samenwerken. Ook de lokale welzijnskantoren zouden additionele hulp kunnen aanbieden in nauwe samenwerking met de hiervoor genoemde organen.

De rehabilitatiefondsen van de verschillende socialeverzekeringsorganen spelen een rol bij de integratie van jonggehandicapten in de arbeid. Het van oudsher sterk corporatistisch beleid in Duitsland zorgt voor een sterke link tussen de staat en belangenorganisaties. De verschillende belangenorganisaties zijn samengevoegd en geïntegreerd in het publieke domein. Belangengroeperingen oefenen invloed uit op het beleid door te “lobbyen”, het uitbrengen van werkdocumenten en adviezen ten aanzien van wetsvoorstellen. Ze kunnen ook juridische stappen ondernemen uit naam van de jonggehandicapten.

⁹ Dit is de boete die wordt geheven bij bedrijven die niet voldoen aan de quotaregeling.

De belangrijkste belangenorganisaties zijn: Allgemeiners Behindertenverband in Deutschland, Bundesvereinigung Lebenshilfe, Deutsche Behindertenhilfe, Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte en Sozialverband Deutschland.

In Duitsland bestaan er Integrationsfirmen. Dit zijn kleine en middelgrote private bedrijven die personen met een beperking proberen te integreren op de reguliere arbeidsmarkt door werkverschaffing¹⁰. Personen van wie de beperking zo ernstig is dat ze niet kunnen werken in een Integrationsfirm kunnen terecht in de Werkstätte für behinderten Menschen (WfbM). Dit zijn private non-profit organisaties, maar ze ontvangen wel financiële publieke steun.

België

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is een publiek orgaan met als belangrijkste doel: werkzoekenden aan passend werk helpen. In het kader van Beter Bestuurlijk Beleid hebben er hervormingen plaatsgevonden. Een aantal bevoegdheden van het voormalige Vlaamse Fonds zijn overgeheveld naar de VDAB.

Een persoon met een beperking die op zoek is naar een baan volgt in principe hetzelfde pad als andere werkzoekenden in Vlaanderen. Op lokaal niveau kunnen werkzoekenden terecht bij één van de 136 werkwinkels. De dienstverlening van VDAB wordt in deze werkwinkels aangevuld met complementaire diensten van andere partijen zoals de gemeente of de stad. Voor degenen van wie is vastgesteld dat zij een beperking hebben die toetreding tot de arbeidsmarkt belemmert, bestaat de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor Gespecialiseerde Trajectbepaling en Trajectbegeleiding (GTB). De GTB-dienst is voortgekomen uit de vijf provinciale Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten.

De Vlaamse Regering heeft in 2008 geld uitgetrokken voor hervormingen om de werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten in de private sector een stimulans te geven. Zo zal voor de werkgevers de loonkostensubsidies vereenvoudigd worden en zullen de twee bestaande systemen worden vervangen door een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). De VOP vervangt de vroegere Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) en de CAO 26. Voor het eerst kunnen ook lokale en provinciale overheden de VOP aanvragen. Ook de onderwijssector en

¹⁰ Zie ook paragraaf 4.2

zelfstandigen kunnen gebruik maken van de VOP¹¹. Zie ook paragraaf 4.3. De rol van lokale overheden ten aanzien van het arbeidstoeleidingsbeleid is in België beperkt.

Groot-Brittannië

In Groot-Brittannië worden werkgerelateerde diensten aan personen met een beperking aangeboden door een mix van publieke, private en non-profit organisaties. Het (overheids) Department for Work and Pensions (DWP) verzorgt de uitkeringen. De belangrijkste aanbieder van programma's met als doel personen met een beperking te begeleiden naar werk is Jobcentre Plus. Deze organisatie is een overheidorganisatie en maakt onderdeel uit van het DWP. Jobcentre Plus voert de programma's zelf uit of indirect via financiering van andere private of non-profit organisaties. De programma's die Jobcentre Plus uitvoert of laat uitvoeren zijn: New Deal for Disabled People (NDDP), Pathways to Work, Work Preparation, WORKSTEP, Job Introduction scheme en Access to Work (zie verder hoofdstuk 4). Naast de publieke en private uitvoerders van de diverse programma's bestaat er in Groot-Brittannië een overheidsorganisatie genaamd Connexions. Deze organisatie begeleidt jongeren in de leeftijd van 13 en 19 jaar en personen tot 25 jaar met leerproblemen of leerbeperkingen naar werk en geeft adviezen en informatie. Connexions vervult een poortwachtersrol voor de Jobcentre Plus services en kan jongeren met een leerbeperking bijvoorbeeld meteen doorverwijzen naar het Acces to Work Programma wanneer ze van plan zijn een eigen bedrijfje te starten.

Remploy is een niet departementaal publiek orgaan, maar werkt als een privaat bedrijf. Remploy is de grootste werkgever van personen met een beperking in Groot-Brittannië en voert bijvoorbeeld het WORKSTEP, NDDP and Work Preparation programma uit.

In het nationale rapport wordt onderzoek aangehaald waaruit blijkt dat er geen overtuigend bewijs is dat de private sector beter presteert ten aanzien van de uitvoering van de programma's dan de publieke sector.¹² Een aanbeveling uit dit onderzoek is 'outcome-gebaseerde' contracten af te sluiten met ruimte voor op maat gerichte programma's binnen een aantal standaards en parameters. Voorts wordt in het rapport een Jobcentre Plus-medewerker aangehaald die in een voor

¹¹ Sociaal-Economische Raad Vlaanderen, bericht 1, nummer 1, 2008.

¹² Freud, D. (2007) Reducing dependency, increasing opportunity, Options for the future of welfare to work. An independent report for the Department for Work and Pensions. Leeds:Corporate Document Services.

dit onderzoek afgenomen interview zijn bezorgdheid uit over de mogelijke gevolgen van concurrentie voor het uitvoeren van het Pathways to Work programma door private partijen. Het gevaar bestaat dat private partijen de ‘beste’ personen onder de personen met een beperking selecteren die de minst grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (afroming). Dit zou ten koste kunnen gaan van personen die meer complexe problemen en beperkingen hebben en dus meer hulp nodig hebben om de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

Ierland

Van oudsher gaat het Ierse systeem er van uit dat mensen met een beperking die de werkcapaciteit beïnvloedt niet gaan werken. Er zijn maar weinig beleidsmaatregelen doorgevoerd om jonggehandicapten aan werk te helpen. Als er initiatieven worden ondernomen dan zijn deze vooral afkomstig van publieke overheidsorganen en/of vrijwillige, non-profit organisaties en kerken. In 2005 is de Disability Act in werking getreden. Hierin staat dat de publieke sector maatregelen dient te treffen, zo ver als in de praktijk mogelijk is om werk voor personen met een beperking te promoten. In Ierland is er tot op heden weinig politieke prioriteit gegeven aan de arbeidstoeleiding van personen met een beperking.

De verantwoordelijkheid voor personen met een functionele beperking ligt bij het Department of Enterprise, Trade and Employment en wordt uitgevoerd door Fás, de nationale overheidsinstantie voor nationale training en placement. Fás kent een paar programma's ten aanzien van werk voor personen met een beperking, zoals het Supported Employment Programme en de Community Employment schemes. Daarnaast bieden vrijwilligers- en community organisaties op zowel nationaal als lokaal niveau diensten aan personen met een specifieke beperking.

In Ierland bestaat een groeiende tendens om te komen tot het vormen van ‘partnerships’. Dit betekent dat een instelling een voorziening of werkplek organiseert voor personen met een beperking en dat een partnerorganisatie in samenwerking met deze instelling specifieke expertise bijdraagt aan de arbeidstoeleiding. Soms is de samenwerking geënt op financiële overwegingen, maar vaak zijn partijen het er over eens dat samenwerken effectiever kan zijn.

Denemarken

Het Deense beleid gaat uit van ‘sector responsibility’ (zie ook hoofdstuk 2). Dit betekent onder meer een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening aan personen met een beperking. De idee is om hulp zo dicht mogelijk bij het individu

te organiseren. Wat de beste manier is om de persoon met een beperking naar werk toe te leiden hangt af van de eigenschappen van het individu, maar ook van lokale omstandigheden.

Hoewel er sprake is van 'sector responsibility', vormen nationale wetten het kader hiervoor. De lokale overheden bieden de dagelijkse support. Sommige groepen van personen met een bepaalde beperking zijn echter zo klein in omvang dat de hulp toch nationaal georganiseerd wordt. Het is niet altijd mogelijk om op lokaal niveau al de nodige expertise in huis te hebben om bepaalde groepen te kunnen helpen.

De belangrijkste ondersteuning die aan personen met een beperking wordt gegeven om aan het werk te komen, vindt plaats via de publieke arbeidsbemiddeling in de lokale job-centra. Er zijn in Denemarken rond de 90 jobcentra (in principe een in iedere gemeente). In Denemarken zijn er ook verschillende instituties en organisaties actief die gestart zijn door ouders, personen met een beperking zelf of vrijwilligers. Veel van deze organisaties worden gesteund via publieke middelen. Een sleutelorganisatie is bijvoorbeeld de Danish Council of Organisations of the disabled (DSI). Dit is een parapluorganisatie van 29 nationale lidorganisaties. Verder treedt de Danish Disability Council adviserend op richting de overheid.

Ook sociale partners zijn betrokken bij de arbeidstoeleiding van personen met een beperking door sociale hoofdstukken in de cao's op te nemen en bedrijven aan te spreken op hun 'corporate social responsibility'. In het rapport wordt recent onderzoek naar de relatie tussen overheden en werkgevers op het terrein van 'social responsibility' aangehaald (Beer en Damgaard, 2007). Hieruit blijkt dat de meeste bedrijven zich meer richten op het behoud van mensen met een beperking bij de werkgever dan op de integratie van personen met een beperking. Met andere woorden: er is vanuit werkgevers meer bereidheid tot steun voor de 'insiders' dan voor de 'outsiders' op de arbeidsmarkt. De betrokkenheid van sociale partners bij het activerend arbeidsmarktbeleid is van belang om personen met een beperking toegang te kunnen verlenen tot de arbeidsmarkt.

Tsjechië

De Tsjechische arbeidskantoren zijn lokale publieke overheidorganen die vallen onder het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het arbeidskantoor kan 'vocational rehabilitatie'-trainingen aanbieden, maar deze ook uitbesteden aan andere organisaties of personen. Beroepstrainingen kunnen door een werkgever worden gegeven met financiële ondersteuning van het lokale arbeidskantoor. De

lokale arbeidskantoren werken niet systematisch samen met gemeenten of de lokale overheid als het gaat om werkgelegenheidsbeleid voor personen met een beperking. Gemeenten zijn niet betrokken bij het werkgelegenheidsbeleid in Tsjechië. Ze kunnen wel sociale diensten verlenen zoals advies, sociale bijstand, begeleiding bij zelfstandig wonen etcetera.

In Tsjechië zijn NGO's (non-governmental organizations) opgericht die personen met een beperking in dienst hebben. Deze organisaties zijn onafhankelijke entiteiten (een mix van publiek en privaat) en kunnen gesubsidieerd worden door de nationale en lokale overheid. Er zijn geen specifieke beschutte werkplaatsen voor jonggehandicapten. Een aantal private bedrijven hebben beschutte werkplaatsen in hun bedrijven en bieden reëel werk aan dat concurrerend is met regulier werk. Een werkgever kan beslissen of de personen met een beperking kunnen doorstromen naar regulier werk. Dit blijkt in de praktijk zelden te gebeuren. De beschutte werkplaatsen in de private bedrijven worden gesubsidieerd via publieke middelen, terwijl het werk van personen met beperkingen in een reguliere baan niet wordt gesubsidieerd. Naast bedrijven of bedrijven bieden familieleden met een eigen zaak werk aan jongeren met een beperking.

Tsjechië kent een lange traditie van coöperaties. In totaal zijn er 42 coöperaties die bijna 7000 personen met een beperking in dienst hebben. Er zijn twee varianten:

1. coöperaties met grote economische successen die vooral de personen met minder ernstige beperkingen in dienst hebben;
2. coöperaties die de nadruk leggen op solidariteit en hun sociale rol. Deze coöperaties functioneren meer als beschutte werkplaatsen.

De meeste coöperaties zijn in het leven geroepen door personen met een beperking. De coöperaties voeren hun bedrijfsvoering zoals elk andere ondernemer en kunnen beschouwd worden als 'quasi normale commerciële entiteiten'.

3.3 Is er onderscheid tussen jonggehandicapten met en zonder arbeidsmogelijkheden?

3.3.1 De Nederlandse situatie

Jongeren die in aanmerking willen komen voor een Wajonguitkering worden gekeurd door een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige van het UWV. Bijna alle huidige Wajongers blijken volledig arbeidsongeschikt te zijn verklaard en

hebben daarmee tot hun 65^e recht op een Wajonguitkering. Het Nederlandse kabinet bereidt een wetsvoorstel voor, zoals al eerder aangegeven, om deze situatie te veranderen. Het voornemen bestaat om twee keuringsmomenten op te nemen. Eén bij de aanvraag van de uitkering op 18 jarige leeftijd en één bij de herkeuring rond de 27 jaar. De insteek van het nieuwe wetsvoorstel is dat jongeren die mogelijk (gedeeltelijk) nog perspectief hebben op werk in de Wajong werkregeling terecht komen. De groep jongeren die om medische of arbeidskundige redenen niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt kunnen een beroep blijven doen op een uitkering. Voor de uitvoering van de werkregeling zal beoordeeld gaan worden of een persoon met beperkingen perspectief heeft op loonvormende arbeid.

Het UWV heeft een schatting gemaakt van de participatiemogelijkheden van instromers in de Wajong in de jaren 2002 tot en met 2006, waaruit blijkt welke mogelijkheden ze zouden hebben voor participatie. Op basis van de oordelen van de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen in de onderzochte 1.487 dossiers heeft het UWV een participatieladder opgesteld.

Tabel 3.1: Participatieladder UWV

-
1. Begeleiding naar reguliere werkgever
 2. Begeleiding naar sociale werkplaats
 3. Begeleiding naar dagbesteding of vrijwilligerswerk
 4. Geen mogelijkheden op arbeidskundige gronden
 5. Tijdelijk geen mogelijkheden (medische gronden)
 6. Duurzaam geen mogelijkheden (medische gronden)
-

Bron: UWV kenniscahier 08 d.d. 01 mei 2008

De inschatting van de participatiemogelijkheden is gebaseerd op de beperkingen van de Wajongers. Het gaat vooral om beperkingen op het gebied van persoonlijk of sociaal functioneren. Hoewel de groep met het participatieoordeel regulier werk (trede 1) minder beperkingen op deze punten hebben, zijn er ook voor deze groep aanpassingen nodig om aan het werk te kunnen komen en te blijven. Voor ruim 80 procent mag het werk geen deadlines of productiepieken hebben, bij bijna 70 procent moet het gaan om een voorspelbare werksituatie, en bij de helft is een hoog handelingstempo niet gewenst. Wat betreft het sociaal functioneren is bijna 80 procent beperkt in het omgaan met conflicten en 60 procent in het samenwerken.

Naast de motivatie, de competenties, vaardigheden en beperkingen van de jonggehandicapte zal ook de omgeving (type werk, collega's, familie) een

belangrijke rol spelen in het aan het werk komen en blijven van de persoon met beperkingen. Hieruit blijkt dat integratie in regulier werk niet vanzelf gaat, en dat belangrijke aanpassingen in de organisatie van het werk nodig kunnen zijn willen Wajongers aan de slag kunnen.

Naast de inschatting van de participatiemogelijkheden bij instroom heeft het UWV ook de actuele participatiestatus (ultimo 2006) in kaart gebracht.

Belangrijke conclusies van het UWV zijn:

- Het oordeel over de participatiemogelijkheden bij instroom blijkt een redelijk goede voorspeller te zijn voor de mogelijkheden van de Wajongers. Het participatieoordeel is niet statisch, maar moet vooral worden gezien als startpunt voor het integratietraject.
- Van 44 procent van de Wajongers werd bij instroom ingeschat dat ze kunnen participeren in loonvormende arbeid (trede 1 en 2). Het percentage dat daadwerkelijk participeert is 29 procent. Het verschil kan worden verklaard doordat een deel nog op weg is naar een vorm van loonvormende arbeid (via een traject of wachtlijst van de sociale werkplaats) of nog op school zit.

3.3.2 De situatie in de onderzochte landen

Ook in *Groot-Brittannië* zal in de nabije toekomst in de uitkeringsregeling een onderscheid worden gemaakt naar personen met en zonder arbeidsmarktperspectief. Vanaf oktober 2008 zal in Groot-Brittannië de nieuwe Employment and Support Allowance worden geïntroduceerd voor nieuwe aanvragers. De uitkering kent drie niveaus.

1. Assessment rate

Dit tarief wordt in de eerste 13 weken betaald terwijl de aanvrager wacht op een Personal Capability Assessment.

2. Work related activity rate

Op basis van medische gronden kan een work related activity uitkering worden toegekend. Dit tarief is hoger dan het Assessment rate. Deze uitkering is wel aan voorwaarden verbonden (verplichte op werkgeoriënteerde gesprekken, opstellen actieplan, participeren in werkactiviteiten). Sancties kunnen worden opgelegd bij het niet nakomen van deze verplichtingen.

3. Support rate

Dit tarief is van toepassing op personen met de meest zware beperkingen zonder arbeidsmarktperspectief en is hoger dan het Work related activity rate.

Tot dusver geldt dat Decision Makers beslissen of er recht bestaat op een invaliditeitsuitkering. Deze Decision Makers zijn in dienst van het Department for Work en Pensions en baseren zich op advies van een gezondheidszorgprofessional die goedgekeurd is door het hoofd medisch adviseur van het DWP. Er zijn verschillende testen die worden afgenomen:

1. de Own Occupation Test (de mogelijkheid om werk te doen vergelijkbaar met het werk dat men deed voordat men beperkingen kreeg);
2. de Personal Capability Assessment, een test die focust op de mogelijkheden, functionele aanpak.

Wanneer de beperkingen ernstig zijn, kunnen betrokkenen vrijgesteld worden van de testen.

In geval een jonggehandicapte voor het eerst een uitkering aanvraagt voor een Incapacity Benefit (in Youth) krijgt hij binnen acht weken een (verplicht) gesprek met een Jobcentre Plus Incapacity Benefit Personal Adviser. Dit is een eerste gesprek in een reeks van verplichte op werkgeoriënteerde gesprekken.

Afhankelijk van hoe 'job ready' de persoon is, wordt de jonggehandicapte vervolgens doorverwezen naar Pathways to Work of naar een Disability Employment Adviser.

Duitsland maakt in de wet onderscheid naar gehandicapte en zwaar gehandicapte personen op basis van een schaal die loopt van 20 tot 100. Zwaar gehandicapte personen hebben een score van 50 of hoger.

Daarnaast onderscheidt de wet gehandicapten gelijkgesteld aan zwaar gehandicapte personen (score hoger dan 30). Een persoon kan dan de status van gelijkgestelde gehandicapte krijgen. De mate van arbeidsongeschiktheid is belangrijk voor de voorzieningen, belastingen en compensatievoorzieningen die er geboden worden.

Ook *Tsjechië* maakt in de wet een onderscheid, namelijk tussen 'disabled' en 'handicapped' personen. Het verschil is dat de personen met een beperking die vallen onder de groep 'handicapped' niet noodzakelijk disabled/arbeitsongeschikt hoeven te zijn. Een 'handicapped' persoon is in staat om arbeid of een ander economische activiteit te verrichten, maar de capaciteiten (lichamelijk/geestelijk) van deze persoon zijn beperkt als gevolg van lange termijn beperkingen t.a.v. de gezondheid. Langere termijn betekent hier meer dan 1 jaar. Een socialezekerheidsdeskundige van een bevoegd arbeidskantoor bepaalt tot welke groep een persoon met beperkingen behoort.

De personen die ‘disabled’ zijn verklaard, hebben recht op een gehele of gedeeltelijke invaliditeitsuitkering, de ‘handicapped’ personen hebben alleen recht op bijstand en hulp bij het krijgen van werk.

België, Ierland en Denemarken zijn landen die geen (expliciet) onderscheid maken tussen jonggehandicapten met en zonder arbeidsmogelijkheden. De Belgische onderzoeker merkt op dat in sommige stadia de beslissing wel impliciet is genomen, bijvoorbeeld in de keuze van de opleidingsrichting/educatie. Soms wordt immers aangenomen dat de persoon nooit in staat zal zijn om te gaan werken.

3.4 Levensloopperspectief van jonggehandicapten in de onderzochte Europese landen

In deze paragraaf belichten we de levensloop van jonggehandicapten. Wanneer krijgen ze voor het eerst te maken met een uitspraak over hun competenties en geschiktheid voor werk? Moeten de jongeren met een beperking zelf de aanvraag indienen of doet iemand anders dat?

In *Nederland* hebben ouders het recht om die school voor hun kind met een handicap te kiezen die zij het meest geschikt vinden. Dit kan een reguliere school zijn of een school voor speciaal onderwijs. Op basis van de Wet op de leerlinggebonden financiering (LGF-wet) kunnen de ouders een leerlinggebonden budget, ook wel bekend als ‘rugzak’, aanvragen. Wanneer ouders kiezen voor een reguliere school en het kind extra voorzieningen nodig heeft, kunnen deze betaald worden uit ‘de rugzak’. Om in aanmerking te komen voor speciaal onderwijs zal een kind moeten voldoen aan een aantal toelatingscriteria. Doorstroom van speciaal naar regulier onderwijs is soms ook mogelijk. Wanneer jongeren met een beperking 18 jaar zijn, kunnen ze een Wajong-uitkering aanvragen.

In *België* wordt de levensloop voor het grootste deel al in het onderwijs bepaald. De aanpak van België ten aanzien van ‘special needs education’ is gebaseerd op insluiting en gelijkheid. Er is een sterk commitment om ieder kind het onderwijs te bieden dat past bij zijn mogelijkheden. Wanneer de mate van beperking normaal onderwijs verhindert, zal een kind worden doorverwezen naar bijzonder onderwijs. Om in aanmerking te komen voor het bijzondere onderwijs heeft men een certificaat nodig van het Centrum voor leerlingenbegeleiding. Aan het eind

van het bijzonder onderwijs kan de jonggehandicapte eventueel de arbeidsmarkt betreden. Wanneer het niet lukt om na school een baan te vinden kan de jonggehandicapten, net als ieder andere werkzoekende, in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. De jonggehandicapte dient zich wel in te schrijven als werkzoekende in een lokale werkwinkel. Op dit punt bestaat geen echt onderscheid tussen jongeren met en zonder beperking.

In *Duitsland* heerste jarenlang de visie dat personen met een ernstige handicap hun leven apart van de rest van de maatschappij zouden doorbrengen. Uitgaande van deze opvatting zijn er speciale instituten, scholen, beroepstrainingeninstituten en werkplaatsen in het leven geroepen. Dit beleid kende een discriminerende kant en blijkt schadelijk te zijn voor de economische en sociale integratie van personen met een beperking. Onder politieke druk is de visie veranderd met als gevolg dat het huidige Duitse beleid naar een aanpak streeft die meer gericht is op integratie. De kleuterschool is het startpunt voor een integratiebenadering van zowel kinderen met als zonder handicap. De verantwoordelijkheid voor het onderwijs ligt bij de afzonderlijke deelstaten. Op dit moment bestaat de politieke intentie om kinderen met een beperking met behulp van speciale ondersteuning zo veel als mogelijk te laten meedraaien op reguliere scholen. Er kunnen echter geen rechten aan deze intentie worden ontleend. In sommige Duitse deelstaten zoals Schleswig-Holstein kunnen kinderen met een beperking alleen naar een speciale school wanneer regulier onderwijs niet mogelijk is als gevolg van persoonlijke beperkingen of beperkingen in de organisatorische of personele sfeer. Het merendeel van de Duitse deelstaten kiest nog voor speciaal onderwijs voor kinderen met een handicap. Deze speciale instituten proberen de kinderen met een beperking een algemene kwalificatie te laten behalen. Bijna alle kinderen slagen er in om een certificaat te behalen; het kwalificatieniveau is echter in vergelijking met jongeren die geen beperking hebben veel lager. Er bestaan verschillende typen speciale scholen die zich richten op verschillende beperkingen. Alle integratiemaatregelen waar jonggehandicapten nadat ze van school komen gebruik van kunnen maken, worden in kaart gebracht bij de aanvraag van een uitkering. Wanneer een kind minderjarig is vragen de ouders de uitkering aan. Normaal gesproken attenderen publieke en private hulpverleners zoals scholen en sociaal werkers de jonggehandicapten en de ouders op de verschillende mogelijkheden.

Ook *Denemarken* kiest voor een inclusieve benadering voor kinderen met een beperking in het onderwijs. Er zijn verschillende vormen van speciaal onderwijs:

- speciaal onderwijs in een reguliere setting. Lokale overheden initiëren, financieren en organiseren dit soort programma's. Een kind kan op een andere school geplaatst worden als er ergens betere faciliteiten zijn;
- speciaal onderwijs aan een kleinere groep kinderen met ernstige beperkingen in speciale klassen in reguliere scholen. De lokale overheden zijn verantwoordelijk om dit programma te initiëren, maar de provincie/het gewest is verantwoordelijk voor de financiering en organisatie;
- speciaal onderwijs in speciale scholen in een provincie of gewest. De lokale overheid initieert dit arrangement, maar de provincie financiert en organiseert.

Jongeren met een beperking zijn vaak al bekend bij sociale systemen en organisaties. Afhankelijk van de mate van beperkingen kan een voogd worden toegewezen. Ook kunnen jonggehandicapten hulp krijgen van sociale werkers uit de gemeenten bij het aanvragen van socialezekerheidsuitkeringen, opleidingsmogelijkheden en arbeidstoeleidingsinstrumenten. In *Denemarken* probeert men de jonggehandicapten zoveel mogelijk te stimuleren om een baan te vinden op de reguliere arbeidsmarkt, voordat er gebruik kan worden gemaakt van flex jobs, beschutte werkplaatsen of een vroegpensioen. Zo is er bijvoorbeeld het 'Ice Breaker support' dat probeert een brug te slaan tussen het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt voor personen met een beperking (zie paragraaf 4.3).

In *Tsjechië* kunnen kinderen met beperkingen die speciale onderwijs behoeven terecht bij reguliere scholen, in reguliere klassen (eventueel met een sociaal werker die de leerkracht assisteert); speciale klassen; of ze kunnen naar speciale scholen. Vanaf 1989 probeert ook *Tsjechië* een inclusieve benadering te volgen. Het doel is om jongeren met een beperking zo veel als mogelijk voor te bereiden op een onafhankelijk leven, sociale integratie en participatie. De verantwoordelijkheid voor het onderwijssysteem is sinds 2000 gedecentraliseerd: van het ministerie van Onderwijs, Jeugd en Sport naar 14 regionale onderwijsoverheden¹³.

Er zijn over het algemeen geen speciale publieke voorzieningen voor kinderen met een beperking. Een aantal diensten voor mensen met autisme of ADHD worden aangeboden door gespecialiseerde NGO's, soms met behulp van publieke

¹³ http://www.european-agency.org/sne_in_candidate/downloads/CzechRepublic.doc

subsidies. Tsjechië bepaalt de arbeidsmogelijkheden wanneer een persoon de 18-jarige leeftijd bereikt. Voordat de jonggehandicapte 18 is, vragen de ouders uitkeringen aan, daarna is het de taak van de jonggehandicapte zelf om een uitkering aan te vragen. Als er mogelijkheden voor werk zijn, vindt er iedere twee jaar een herkeuring plaats. Als er geen arbeidsmogelijkheden zijn, vindt er geen herkeuring meer plaats. In de praktijk komt dit zelden voor. Normaal gesproken krijgt de jonggehandicapte, vaak op verzoek van de familie, simpel werk aangeboden met een laag loon. Er is echter een groeiend aantal zaken waar ouders speciale trainingen proberen te organiseren zodat jonggehandicapten opgeleid kunnen worden voor een specifieke baan.

Ierland

De Special Educational Needs and Disability (Northern Ireland) Order werd per september 2005 van kracht. De nieuwe wet geeft kinderen die speciale onderwijsbehoeften nodig hebben het recht om regulier onderwijs te volgen. Jonggehandicapten krijgen, nadat ze de school verlaten hebben, vaak een inkomensafhankelijke invaliditeitsuitkering. In beperkte mate kunnen ze diensten en instrumenten aanvragen die hen helpen om werk te vinden. In de praktijk gebeurt dit nauwelijks. Een test met betrekking tot de arbeidsmogelijkheden vindt alleen plaats wanneer de jonggehandicapte een invaliditeitsuitkering aanvraagt. Dit kan vanaf de leeftijd van 16 jaar. De jonggehandicapte dient zelf de uitkering aan te vragen. Eventueel mogen ouders of voogden de uitkering aanvragen wanneer blijkt dat de jonggehandicapte niet in staat is om zelf een uitkering aan te vragen. Wanneer uit de keuring blijkt dat de jonggehandicapte niet in staat is om te werken zal de persoon na een bepaalde periode opnieuw een oproep krijgen of de status 'niet meer verwijzen/oproepen' krijgen wanneer de beperking blijvend en ernstig is. Als een persoon deels arbeidsgeschikt is verklaard, heeft hij- of zij zelf de taak om een nieuwe arbeidsgeschiktheidstest aan te vragen.

Groot-Brittannië

Het Britse beleid heeft tot doel 'inclusive education' te vergroten. Dit wil zeggen dat kinderen met een beperking zo veel als mogelijk regulier onderwijs volgen. Kinderen met een ernstige beperking zoals ernstige fysieke beperkingen, zintuiglijke beperkingen of met een slechte medische conditie volgen in de praktijk meestal onderwijs in 'special schools' of 'special needs units'. Kinderen met een minder ernstige beperking zullen eerder naar een reguliere school gaan. Hoe kinderen geclassificeerd worden (ernstig of milde beperking) verschilt echter

tussen lokale overheden.¹⁴ De lokale overheden zijn verantwoordelijk voor de beoordeling of een kind speciale onderwijs mag volgen. Kinderen met een mentale beperking gaan meestal naar reguliere scholen en volgen ofwel onderwijs in een gewone of in een speciale klas. Ook zijn er speciale scholen waar ze al op jonge leeftijd terecht kunnen en tot hun 19^e jaar naar toe kunnen. Alle kinderen met een beperking hebben rond de leeftijd van 13 jaar recht op een ‘Transition Plan’,¹⁵ waarin staat wat het kind in de komende jaren wil bereiken en welke hulp daarvoor nodig is. Het ‘Transition Plan’ bevat verschillende aspecten van de levensloop zoals onderwijs, werk, gezondheid, wonen, transport en vrije tijd. Het kind ontvangt vanuit de school een uitnodiging voor het gesprek dat meestal plaatsvindt op school. Naast het kind, kunnen ook ouders, leerkrachten, doktoren, medewerkers van Connexion, onderwijspsychologen en anderen het gesprek bijwonen. Wanneer een kind tussen de 13 en 19 jaar de school verlaat, biedt Connexions diensten aan (zie ook paragraaf 3.2) om een zo soepel mogelijke overgang te realiseren naar volwassenheid en werk.

3.5 Houding werkgevers/werkklimaat

Uit alle nationale rapporten blijkt dat werkgevers huiverig zijn om personen met een beperking in dienst te nemen. Nederland is geen uitzondering. De Commissie Werkend Perspectief heeft in 2004 een attitudeonderzoek laten uitvoeren naar de beeldvorming van mensen met een handicap in *Nederland*. Hieruit komt naar voren dat Nederlandse leidinggevenden zich ervan bewust zijn dat mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt een achterstand hebben in vergelijking met mensen zonder beperkingen. Tweederde van de leidinggevenden geeft aan dat een sollicitant met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten veel minder kans heeft om aangenomen te worden dan een gelijke geschikte kandidaat zonder handicap of beperking. Een kwart zegt dat deze persoon iets minder kans heeft. Ook de Commissie Bakker constateert in een onlangs verschenen rapport¹⁶ dat er te veel mensen onvrijwillig aan de kant van de arbeidsmarkt staan. De Commissie Bakker wil het werkgevers aantrekkelijker maken om langdurig werkzoekenden, waaronder ook jonggehandicapten vallen, in dienst te nemen.

¹⁴ Rights of people with intellectual disabilities, Access to Education and Employment, United Kingdom, open society institute 2005.

¹⁵ http://www.direct.gov.uk/en/YoungPeople/Youngdisabledpeople/DG_10039608

¹⁶ Advies commissie arbeidsparticipatie, naar een toekomst die werkt, 16 juni 2008.

In *Denemarken*, een land waar het debat over Corporate Social Responsibility het meest ontwikkeld is, blijkt uit een onderzoek dat 57 procent van de Deense bedrijven negatief staat tegen het aannemen van personen met een beperking (18 procent zegt expliciet nee, terwijl 39 procent het tot op een bepaalde hoogte mogelijk acht). De ambitie van de Deense overheid is dat alle werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen. Deze verantwoordelijkheid is echter gebaseerd op vrijwilligheid. In de praktijk lijkt het erop dat werkgevers vooral hun verantwoordelijkheid oppakken voor personen die al bij de werkgever in dienst zijn en worden geconfronteerd met een beperking. De overheid probeert via publieke campagnes de werkgevers te stimuleren om personen met een beperking die nog geen baan hebben in dienst te nemen.

De regelgeving ten aanzien van de speciale ontslagbescherming is in *Duitsland* het belangrijkste obstakel voor werkgevers om personen met een beperking in dienst te nemen. Werkgevers streven naar deregulatie en vereenvoudiging van deze wetgeving. De overheid probeert werkgevers te stimuleren om personen met een beperking aan te nemen door publieke werkgeverssubsidies, een verplicht quotum en gelijkebehandelingswetgeving.

Gezien de lage participatiecijfers en het disproportioneel hoge aantal personen met een beperking dat werkloos is in *België*, lijkt het erop dat Belgische werkgevers weerstand hebben als het gaat om het aannemen van deze personen. Een aantal aanwijzingen geven hoop voor de toekomst. De rol en houding van werkgeversorganisaties wordt steeds belangrijker. De werkgeversorganisaties zien het nut in van het 'corporate social responsibility'- beleid en proberen dit ook te promoten. Verschillende werkgeversorganisaties initieerden het zgn. 'Jobkanaal'. Met dit instrument proberen werkgeversorganisaties werkgevers ervan te overtuigen om vacatures open te stellen voor risicogroeperingen, zoals personen met een beperking. De vacatures worden op een gesloten deel van de website Jobkanaal geplaatst. Dit vacatureplatform is toegankelijk voor professionals van meer dan 500 arbeidsbemiddelingorganisaties. De bemiddelaars zullen op basis van de vacature een kandidaat voorstellen. Een Jobkanaal-projectverantwoordelijke adviseert de werkgever bijvoorbeeld over subsidiemogelijkheden en volgt het verder verloop van de procedure. Ook bestaat het vermoeden dat de gelijkebehandelingswetgeving, op korte of lange termijn, haar vruchten zal afwerpen, door bijvoorbeeld zaken die voor de rechter komen. Verder heeft de Vlaamse arbeidsvoorzieningsorganisatie

aangekondigd dat ze onder werkgevers actiever de huidige instrumenten zal gaan promoten omdat in het verleden is geconstateerd dat werkgevers niet eens op de hoogte waren van de bestaande subsidiemogelijkheden. Ook de demografische ontwikkelingen met als gevolg een toekomstig verwacht tekort op de arbeidsmarkt zal mogelijkheden moeten bieden voor werkaanbod voor personen met een beperking.

Het Department for Work and Pensions in *Groot-Brittannië* heeft in 2004 een onderzoek uit laten voeren naar de werking van de Disability Discrimination Act. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat bijna alle werkgevers (94 procent) aangeven dat ze de beste persoon zoeken voor de baan ongeacht of die persoon wel of geen beperkingen heeft. De praktijk is weerbarstiger en in het onderzoek geven een aantal werkgevers eerlijk toe dat als er twee sollicitanten zijn met dezelfde kwaliteiten en competenties ze waarschijnlijk toch de persoon zouden aannemen zonder beperkingen.

Van de Britse werkgevers die deelnamen aan het onderzoek geeft 33 procent aan dat het in dienst nemen van een persoon met beperkingen een groot risico is voor de werkgever en 47 procent van de werkgevers zegt het moeilijk te vinden om een werknemer die geconfronteerd wordt met beperkingen in het bedrijf te houden. Britse werkgevers die op dit moment of in het verleden ooit een persoon met beperkingen in dienst hebben reageren positiever op de vraag of het gemakkelijk is om een persoon met een beperking aan te nemen dan werkgevers die dat nog nooit hebben gedaan. Uit het onderzoek komt voorts naar voren dat werkgevers onderscheid maken naar het type beperking. De kansen voor iemand in een rolstoel of met leerbeperkingen, worden hoger ingeschat dan van iemand die geheel doof of blind is. Uit het onderzoek blijkt ook dat bij werkgevers misvattingen bestaan over mentale ziekten. In het onderzoek geeft bijvoorbeeld 73 procent van de werkgevers aan dat het moeilijk of zelfs onmogelijk is om iemand met schizofrenie een baan aan te bieden. Dit komt waarschijnlijk doordat werkgevers geen medisch inzicht hebben in een bepaalde ziekte zoals schizofrenie, maar wel in de media er veel over hebben gehoord.

De houding van *Ierse* werkgevers ten aanzien van het aannemen van personen met een beperking is in de afgelopen tien jaar verbeterd. Een aantal werkgevers ondernemen stappen om mensen met een beperking aan te nemen. Het merendeel van de werkgevers doet dit echter nog niet. Er is dus nog een lange weg te gaan. Veel gehandicaptenorganisaties geven aan dat werkgevers van mening zijn dat

een persoon met beperkingen niet dezelfde baan kan uitvoeren als iemand zonder beperkingen en ze verwachten dat de persoon met een beperking ook vaker ziek is. In feite koppelen ze handicap met ziekte en verwachten ze grote kosten wanneer ze iemand aannemen met een beperking. Ook bestaat bij werkgevers de vrees dat collega's niet willen samenwerken met iemand met een beperking of handicap.

Net als uit Brits onderzoek blijkt uit Iers onderzoek (2006) dat werkgevers onderscheid maken naar het type beperking als het gaat om de bereidheid van het aannemen van personen met een beperking. Werkgevers zijn het meest bereid om personen met een fysieke beperking aan te nemen (32 procent) gevolgd door gehoorbeperkingen (27 procent). De minste bereidheid om personen aan te nemen bestaat voor personen met een mentale beperking (7 procent). Bijna alle werkgevers zouden informatie en begeleiding op dit gebied wensen. Hieruit is op te maken dat bij Ierse werkgevers de bereidheid bestaat om de situatie te verbeteren, maar dat ze in de praktijk niet goed weten om te gaan met een werknemer met een mentale beperking op de werkvloer.

Om de houding van werkgevers te verbeteren ten aanzien van het aannemen van personen met een beperking richt de Ierse overheid zich vooral op de publieke sector. Zo geldt de quotumplicht alleen voor de publieke sector. Voor de private sector zijn dergelijke targets niet opgesteld. In paragraaf 4.5 gaan we dieper in op de verplichte quotumregelingen. De aanpak van de private sector geschiedt meer door aanmoediging, door bijvoorbeeld de voorziening van 'Training Awareness Grants' en het uitreiken van Awards.

Ook werkgevers in *Tsjechië* zijn huiverig om gehandicapte personen aan te nemen. Werkgevers zien op tegen de administratieve rompslomp om een subsidie te verkrijgen en vrezen een lagere productiviteit van de personen met een beperking. Dit kan sociale onrust in het bedrijf veroorzaken.

Daarom prefereren zij andere 'oplossingen', zoals:

- de aankoop van goederen en diensten vanuit sheltered employment;
- het hebben van 'spook-' of fictieve beschutte werkplaatsen en banen. Hierbij bestaat de beschutte baan op papier, maar er wordt niets geproduceerd. De werkgever organiseert de nodige productie dan vanuit andere afdelingen of werkplaatsen. De persoon met beperkingen staat in deze situatie op de loonlijst, maar komt slechts 1 keer in de maand om zijn salaris op te halen. Met het in stand houden van dergelijke fictieve sheltered workshops voldoen sommige werkgevers aan de quotumregeling.

Werkgevers willen winst maken en hun houding t.a.v. het aannemen van personeel met beperkingen hangt af van de mate waarin de kosten worden gecompenseerd door de overheid, bijvoorbeeld door lastenverlichting, belastingvoordelen en/of subsidies. Het concept van 'corporate social responsibility' is nieuw en men associeert dit met multinationals en westers bedrijven die opereren in Tsjechië.

In de Verenigde Staten worden bedrijven die hun verantwoordelijkheid niet nemen ten aanzien van het aannemen van personen met een handicap publiekelijk hierop geattendeerd. Deze vorm van 'naming and shaming' wordt niet in de onderzochte landen toegepast. Aan de buitenlandse onderzoekers is gevraagd of deze methode zou werken in hun land. Hierover blijken grote twijfels te bestaan gezien de cultuur in hun land.

Wel bestaan er mogelijkheden, bijvoorbeeld in *België*, om op basis van de gelijkebehandelingswetgeving werkgevers aan te klagen wanneer een persoon met een beperking is afgewezen bij een sollicitatiegesprek vanwege de handicap. Dit is in de praktijk moeilijk te bewijzen, maar het resultaat, negatieve publiciteit in de pers, zou hetzelfde kunnen zijn als het 'naming and shaming'-beleid in de Verenigde Staten. In *Denemarken* probeert men de houding van werkgevers te veranderen door het voeren van campagnes. In *België* past men, net als in Denemarken, geen dwang toe, maar probeert men bijvoorbeeld via sectorale overeenkomsten te stimuleren dat werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen. *Duitsland* probeert de houding van werkgevers te veranderen door een verplicht quotum, het toekennen van werkgeverssubsidies en de recent ingevoerde gelijkebehandelingswetgeving. De vele bureaucratische wetten en regels om personen met een beperking te beschermen worden door Duitse werkgevers echter gezien als hindernissen voor de (re)-integratie van personen met een beperking.

3.6 Conclusies

Organisatie van arbeidstoeleiding

In Nederland bestaat een duidelijke scheiding tussen het publieke en private domein. Het UWV is een publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandig bestuursorgaan en verantwoordelijk voor de toekenning van een Wajonguitkering. De re-integratieactiviteiten worden in principe uitbesteed aan private marktpartijen. Een dergelijke strikte scheiding zien we niet terug in de onderzochte landen. In Duitsland zien we wel een tendens om re-integratieactiviteiten uit te besteden aan private marktpartijen. Duitsland kent

naast het publieke integratiekantoor Integrationsämte, de Bundesagentur für Arbeit en de Integrationsfachdienste. Deze laatste twee publieke organisaties bieden hun diensten aan op lokaal niveau. Daarnaast bestaan er in Duitsland Integrationsfirmen. Dit zijn kleine en middelgrote private bedrijven die personen met een beperking proberen te integreren op de reguliere arbeidsmarkt door middel van werkverschaffing. Voor personen van wie de beperking zo ernstig is dat ze kunnen werken in een Integrationsfirm zijn er de Werkstätte für behinderten Menschen. Deze private non-profit organisaties ontvangen wel financiële publieke steun. Ook in Groot-Brittannië is er sprake van een mix van publieke, private en non-profit organisaties die werkgerelateerde diensten aanbieden aan personen met een beperking. Uit Brits onderzoek blijkt dat er geen overtuigend bewijs is dat de private sector beter presteert ten aanzien van de uitvoering van de programma's dan de publieke sector. Een aanbeveling uit dit onderzoek is om 'outcome-gebaseerde' contracten af te sluiten met ruimte voor op maat gerichte programma's binnen een aantal standaards en parameters. Een Jobcentre Plus medewerker spreekt in een interview voor de casestudy zijn bezorgdheid uit over het uitvoeren van het Pathways to Workprogramma door (commerciële) private partijen. Volgens de Jobcentre Plus medewerker bestaat het gevaar dat (commerciële) partijen het bestand gaan 'afromen' en zich richten op de 'beste' personen met een beperking. Dit zou ten koste kunnen gaan van personen die meer complexe problemen en beperkingen hebben en dus meer hulp nodig hebben om de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

De organisatie van de arbeidstoeleiding van personen met een beperking is in de overige onderzochte landen vooral in handen van de publieke overheid, in een aantal landen aangevuld met private initiatieven, acties van vrijwillige non profitorganisaties en/of kerken. De publieke arbeidsbemiddeling in Denemarken en België is lokaal georganiseerd in de zogenaamde jobcentra en werkwinkels. Tsjechië kent publieke (lokale) arbeidskantoren, NGO's (non governmental organizations, mix publiek/privaat) en coöperaties. In Ierland worden er weinig initiatieven ontplooid om jongeren met een beperking naar arbeid toe te leiden. Als er al initiatieven worden ondernomen dan zijn deze vooral afkomstig van publieke overheidsinstanties en/of vrijwillig non profitorganisaties en kerken.

Benodigde expertise niet altijd op lokaal niveau aanwezig

Denemarken is een land met een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening voor personen met een beperking. De idee is om de hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. De praktijk laat zien dat sommige

groepen van personen met een bepaalde beperking zo klein in omvang zijn dat de hulp toch nationaal wordt georganiseerd. Het is niet altijd mogelijk om op lokaal niveau de nodige expertise in huis te hebben om bepaalde doelgroepen te kunnen helpen.

De benadering van de arbeidsmogelijkheden van betrokkenen

Nederland en Groot-Brittannië hebben beleid ingezet om in de beoordelingen van de aanvraag voor een uitkering primair te kijken naar arbeidsmarktperspectief van betrokkene en niet te snel er vanuit te gaan dat dit er niet is. Tot dusver werden bijna alle Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dit betekent dat ze op basis van hun gebrek niet in staat zijn om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring met arbeid gewoonlijk verdienen. Het arbeidsongeschiktheidspercentage zegt niets over de arbeidsmogelijkheden van de persoon.

Het UWV heeft aan de hand van een dossieranalyse de participatiemogelijkheden geschat en vergeleken met de actuele participatiestatus. Voor zover bekend is een dergelijke inschatting in de onderzochte landen nog niet gebeurd. Groot-Brittannië zal eind 2008 wel een nieuwe 'Employment and Support Allowance' introduceren waarbij de uitkering drie niveaus kent en daarmee ook deels gekoppeld is aan de mate van de beperking en daarmee het perspectief op arbeid. Duitsland en Tsjechië maken in de wet onderscheid naar de mate van arbeidsongeschiktheid, en wel tussen gehandicapten en ernstig gehandicapten. Dit is ook van belang voor de ondersteuning bij arbeidsintegratie. In Tsjechië maakt de wet onderscheid naar 'disabled' en 'handicapped'. Het onderscheid is van belang voor de hoogte van de uitkering en de ondersteuning en voorzieningen die worden geboden. België, Ierland en Denemarken maken geen onderscheid naar jonggehandicapten met en zonder arbeidsmarktperspectief.

Naar een inclusieve benadering van gehandicapten

In alle onderzochte landen is het beleid gericht op sociale insluiting van jonggehandicapten, ook in het onderwijssysteem. Het beleid is er in alle onderzochte landen op gericht om kinderen met een beperking daar waar mogelijk te laten deelnemen in het reguliere onderwijs. In alle landen kunnen kinderen met een beperking terecht in het reguliere onderwijs, eventueel in aparte klassen of in het speciaal onderwijs. Echter de mate waarin deze inclusieve benadering is doorgevoerd en de criteria om in aanmerking te kunnen komen voor speciaal onderwijs verschillen per land en zelfs binnen een land per regio. In Denemarken

is de inclusieve benadering het meest ver ontwikkeld. In België wil men jongeren met beperkingen zo veel als mogelijk laten meedoen in het regulier onderwijs, maar volgen kinderen met (ernstige) beperkingen toch vaak speciaal onderwijs. Duitsland voert ook een beleid dat meer gericht is op integratie. In de praktijk kiezen de meeste Duitse deelstaten er nog voor om speciaal onderwijs te geven aan kinderen met een handicap. In Nederland kunnen ouders in principe kiezen of ze hun kind met beperkingen mee laten draaien in het reguliere systeem of als ze voldoen aan bepaalde criteria naar het speciaal onderwijs sturen. In Groot-Brittannië proberen ze door middel van Transition Plans op 13 jarige leeftijd de verdere levensloop in kaart te brengen. Er wordt dan in kaart gebracht wat het kind in de komende jaren wil bereiken en geïnventariseerd welke hulp daarvoor nodig is.

Bereidheid werkgevers om jonggehandicapten in dienst te nemen is in alle onderzochte landen laag

In alle onderzochte landen zien we dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. Nederland is hierop geen uitzondering. Zelfs in Denemarken, een land waar het ‘Corporate Social Responsibility’ beleid het meest ver is ontwikkeld, blijkt dat 57 procent van de werkgevers negatief staat ten opzichte van het aannemen van een persoon met een beperking. In de Deense praktijk lijkt het erop dat werkgevers vooral hun verantwoordelijkheid willen nemen voor personen die al bij hen in dienst zijn en geconfronteerd worden met een beperking. Jonggehandicapten hebben geen werkervaring en de kans dat ze aangenomen worden lijkt in alle onderzochte Europese landen gering. Ook lijken werkgevers onderscheid te maken naar de aard van de beperking en de bereidheid om een jonggehandicapte aan te nemen. Werkgevers zijn eerder bereid om personen met een fysieke beperking aan te nemen dan personen met een mentale of geestelijke beperking. Vaak weten werkgevers in de praktijk niet goed om te gaan met een bepaalde beperking of aandoening. Onbekend maakt onbemind. Uit de ervaringen blijkt in alle onderzochte landen, inclusief Nederland, dat er niet alleen financiële ondersteuning beschikbaar moet zijn, maar ook ondersteuning en begeleiding op de werkvloer voor zowel leidinggevenden als collega’s die op de werkvloer met jonggehandicapte aan de slag gaan. Een goede voorlichting richting potentiële werkgevers en collega’s is van belang. Hier ligt niet alleen een taak voor de overheid en het UWV, maar ook voor werkgeversorganisaties.

4 Instrumenten, voorzieningen en ondersteuning

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk belichten we verschillende instrumenten, voorzieningen en vormen van ondersteuning die in de onderzochte landen aan (jonge) personen met een beperking kunnen worden geboden. In paragraaf 4.2 presenteren we de instrumenten en voorzieningen die gericht zijn op de personen met een beperking zelf. Daarna gaan we in paragraaf 4.3 op de voorzieningen en instrumenten in de onderzochte Europese landen die er beschikbaar zijn voor werkgevers. Voor personen voor wie deze instrumenten en voorzieningen niet toereikend zijn om aan het werk te komen, zijn er in de onderzochte landen nog andere participatiemogelijkheden. Deze komen in paragraaf 4.4 aan bod. In paragraaf 4.5 gaan we in op de verplichte quotaregelingen die er in een aantal van de onderzochte landen bestaan. Tot slot presenteren we in paragraaf 4.7 de Nederlandse instrumenten en voorzieningen voor de Wajongers en hun werkgevers.

4.2 Europese voorzieningen/instrumenten voor personen met een beperking in de onderzochte landen

Tabel 4.1 biedt een overzicht van de voorzieningen en instrumenten die er in de onderzochte landen beschikbaar zijn voor personen met een beperking om aan het werk te komen en te blijven. Groot-Brittannië werkt met verschillende programma's om personen met een beperking aan werk te helpen. Deze programma's zijn ook in onderstaande tabel opgenomen. Bij de inventarisatie kunnen we onderscheid maken naar:

- materiële voorzieningen, programma's, instrumenten;
- uitvoering.

Tabel 4.1: Voorzieningen voor personen met beperking in onderzochte landen

Type recht, ondersteuning voorziening persoon met beperkingen	Land
<i>Materiële instrumenten, voorzieningen, programma's</i>	
Juridisch recht op sollicitatiegesprek	Denemarken
Beroepsrehabilitatie en -training, Up-kwalificatie	Duitsland, Denemarken, Tsjechië, België, Groot-Brittannië
Supported Employment, steun om aan het werk te gaan	Ierland, Denemarken, België, Groot-Brittannië
Return to work Credit (terugkeergarantie)	Groot-Brittannië
<i>Uitvoering</i>	
Integrated Employment / Integratiebedrijven	Ierland, Duitsland

Juridisch recht om uitgenodigd te worden voor sollicitatiegesprek (Denemarken)

Een persoon met beperkingen heeft in Denemarken voorrang bij vacatures in de publieke sector. Ze hebben het juridische recht om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De publieke werkgever zal moeten beargumenteren waarom de persoon die gebruik maakt van dit recht niet is aangenomen. Het recht is niet van toepassing als een werkgever de baan gunt aan een werknemer die al in het bedrijf werkzaam is. Er heeft nog geen onderzoek plaatsgevonden naar de effectiviteit van dit instrument. Onduidelijk is of en hoe vaak in de praktijk gebruik wordt gemaakt van dit recht.

Beroepsrehabilitatie en training (Duitsland, Denemarken, Tsjechië, Groot-Brittannië)

In verschillende landen zijn beroepsrehabilitatie en - trainingen beschikbaar voor personen met een beperking. Beroepstraining speelt een sleutelrol in het Duitse werkgelegenheidssysteem. Voor de trainingen worden private contracten afgesloten en de trainingen hebben een duaal karakter. Waar mogelijk ontvangen personen met en zonder beperking dezelfde training of werk in bedrijven als personen zonder een beperking. Een gezamenlijke beroepstraining biedt een goede mogelijkheid voor een effectieve participatie van personen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt omdat jonggehandicapten al tijdens de trainingen gewend raken aan de eisen van het dagelijks werk. Trainees bij bedrijven worden soms direct na de training aangenomen door het bedrijf waar men de training volgde.

Het Deense systeem is erop gericht dat personen worden ondersteund in het behalen van het benodigde kwalificatieniveau om aan het werk te komen en te

blijven op de arbeidsmarkt (up-kwalificatie). Er is een educatieplan gericht op de arbeidsmarkt. Eventuele speciale pedagogische begeleiding is beschikbaar.

Deze trainingen kunnen aangeboden worden:

- bij bedrijven (Duitsland, Tsjechië);
- in speciale centra waar jonggehandicapten een training kunnen volgen aangepast aan de ernst van hun beperking (Duitsland);
- in beschutte werkplaatsen (Tsjechië);
- in opleidingscentra van de staat of regio, religieuze of civiele organisaties (Tsjechië, Duitsland);
- (Gespecialiseerde) trajectbepaling en trajectbegeleiding o.a. in lokale workshops (België);
- binnenkort in België: oriënterende stages op de werkvloer en Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO). Dit is een training met behoud van uitkering op de werkvloer aan de persoon met beperkingen. Intensieve coaching is aanwezig. Voordeel is dat de werkgever geen kosten heeft tijdens de trainingsperiode. Het is wel de bedoeling dat de werkgever na afloop van de training de persoon in dienst neemt;
- via het Conditional Management Programma.
Dit is een op werk gericht rehabilitatieprogramma met de nadruk op zelf-management en wordt aangeboden als onderdeel van het Pathways to Work 'Choices' Package in samenwerking met Jobcentre Plus Personal Advisers. Het doel van het programma is om mensen hun eigen situatie te laten regelen en de nadruk te leggen op mogelijkheden om te gaan werken. Het programma bevat onder andere trainingen om:
 - mensen te leren omgaan met hun situatie;
 - verantwoordelijkheid te laten nemen;
 - te werken aan zelfvertrouwen;
 - te leren omgaan met pijn.

Supported Employment (voorziening of persoonlijke assistentie naar en op de werkplek) (Ierland, Denemarken, België, Groot-Brittannië)

In de onderzochte landen zijn er verschillende vormen van ondersteuning en hulp die aan de personen met een beperking worden geboden om op het werk te komen en voor op de werkplek zelf.

- Fás of NON Fás Supported Employment Scheme/Programm (Ierland),

- o.a. jobcoach voor personen die job ready zijn, dat wil zeggen 18 uur per week kunnen werken en beschikken over eigen vervoer. Begeleiding en informatie worden gegeven aan zowel werkgever als werknemer.
- Personal assistance service (Ierland) of Personal assistant (Denemarken).
 - Werkgerelateerde subsidies bijvoorbeeld Personal Reader Grant (Ierland), of Job interview Grant (Ierland).
 - Mentor (Denemarken).
 - Job Coach, coachingsubsidies (België).
 - Voorzieningen en aangepaste tools die bij de werknemer blijven. Dus wanneer hij of zij een andere baan vindt kan hij deze instrumenten of tools meenemen naar een nieuwe werkgever. (België).
 - Vertaler voor personen met een gebrek aan het oor. Personen met een beperking aan het oor mogen een aantal uren gebruik maken van een vertaler (België).
 - Vergoeding voor accommodatie en reisuitgaven (België).
 - New Deal for Disabled People (NDDP) (Groot-Brittannië).
- Een landelijk netwerk van 'Job Brokers' en 'Persoonlijke adviseurs' biedt aan personen met een beperking hulp bij het vinden en behouden van werk. Het NDDP is een vrijwillig programma en biedt onder ander de volgende diensten:
- matching van vaardigheden en mogelijkheden aan de behoeften van werkgevers;
 - identificeren van en inspelen op trainingsbehoeften in samenwerking met locale aanbieders;
 - hulp bij sollicitaties;
 - financiële en andere hulp in de eerste zes maanden wanneer de jonggehandicapte aan het werk is.
- Ondanks dat uit onderzoek blijkt dat een derde van de personen met een functiebeperking zou willen werken, maakt slechts drie procent van de personen die voor NDDP in aanmerking komen gebruik van deze mogelijkheid.
- Pathways to Work (Groot-Brittannië).
- In verband met het lage gebruik van de vrijwillige activiteiten onder de NDDP werd in 2003 een pilot gestart van het Pathways to Work programma. Inmiddels is dit programma nationaal ingevoerd en wordt het aangekondigd als 'A new deal for welfare: Empowering people to work'.

Het programma is minder vrijblijvend dan NDDP en kent een aantal verplicht op werk georiënteerde gesprekken nadat een persoon een uitkering heeft aangevraagd. Verder kan men steun krijgen van nieuwe Incapacity Benefit Personal Advisers. Er kan gebruik gemaakt worden van verschillende interventiemogelijkheden - 'Choices' package genaamd - zoals bijvoorbeeld het Condition Management Programme.

- The Work Preparation Scheme (Groot-Brittannië).
Dit programma staat open voor jongeren met een beperking die voor het eerst willen gaan werken of voor personen die na een lange periode van inactiviteit als gevolg van ziekte of gebrek weer aan het werk willen gaan. Het programma focust op speciale behoeften van de deelnemer, zoals het weer opbouwen van zelfvertrouwen, door het aanbieden van een werkomgeving waar de persoon kan wennen zonder meteen volledig aan de slag te moeten gaan. Het programma duurt gewoonlijk zes weken, maar is flexibel en in de praktijk varieert het programma van een paar uur tot 13 weken afhankelijk van de behoeften van de persoon. Deelnemers aan het programma houden recht op een uitkering; bepaalde kosten, zoals reiskosten worden vergoed.
- WORKSTEP (Groot-Brittannië).
Voor personen met (complexe) beperkingen voor wie het moeilijk is om aan het werk te komen en te blijven bestaat het supported employment programme WORKSTEP. Het programma biedt de mogelijkheid om de capaciteiten te benutten van de deelnemers in een commerciële omgeving. Deelnemers verdienen hetzelfde loon als werknemers die hetzelfde werk doen. Ook kunnen werkgever een jaarlijkse bijdrage krijgen van £ 4,800 zolang het dienstverband duurt.
- The Access to Work Programme (Groot-Brittannië).
Dit programma heeft tot doel praktische barrières weg te nemen om personen met een beperking aan het werk te helpen of aan het werk te houden. Denk bijvoorbeeld aan reiskosten, speciale uitrustingen of aanpassingen. Adviseurs werken met de persoon en de werkgever samen om de beste oplossing te vinden in een bepaalde situatie.

Return to work credit (Groot-Brittannië)

Iemand die vanuit de uitkeringsituatie betaald werk aanvaardt, heeft een terugkeergarantie naar een uitkering van hetzelfde niveau wanneer men binnen 52 weken toch terug zou vallen en weer aangewezen is op een uitkering.

De relatie tussen de verschillende Britse programma's is niet altijd even duidelijk in de praktijk. Er is niet één rechtstreekse route die gevolgd kan worden. De uitvoering van het Pathways to Work programma is gefragmenteerd met verschillende modellen in het land, terwijl er onder de staf van Jobcentre plus en programma aanbieders ook niet altijd duidelijkheid is over de rol van andere programma's zoals New Deal for Disabled People, het Condition Management Programma en het Pathways to Work programma. Het Department for Work and Pensions wil de drie programma's, - Work preparation, WORKSTEP en Job Introduction Scheme - integreren in één modulair programma. Om een coherent programma te realiseren zou idealiter het programma ook geïntegreerd dienen te worden met het Pathways to Work en NDDP-programma.

Integrated Employment (Ierland), Integratiebedrijven (Duitsland) en Invoegbedrijven (België)

Rehab Enterprises Ltd in *Ierland* zegt het eerste bedrijf te zijn dat sociale werkplekken voor werknemers met een beperking heeft geïntegreerd. In dit systeem heeft ongeveer 50 procent van de staf beperkingen en 50 procent niet. Deze bedrijven opereren op de open markt, maar ontvangen wel direct of indirect subsidie van de staat.

In *Duitsland* zijn Integrationsfirmen opgericht. Minimaal 25 en maximaal 50 procent van de werkstaf bestaat uit Schwerbehinderten (zwaargehandicapten). Ze beogen gewone bedrijven te zijn omdat ze opereren op de reguliere markt en concurrerend zijn. Deze bedrijven ontvangen net als andere bedrijven vergoedingen voor aanpassing van de werkplek en loonkostensubsidies. Daarnaast ontvangen ze voor bijzondere uitgaven als gevolg van het hoger aandeel werknemers met een beperking een persoonsgebonden bedrag.

Bedrijven in *België* kunnen de status van *invoegonderneming* krijgen wanneer ze banen creëren voor een bepaald aantal laaggeschoolde langdurig werklozen. Ook arbeidsgehandicapten die ten minste zes maanden inactief zijn kunnen invoegmedewerker worden. In de oude regeling was het voor grotere bedrijven vaak niet mogelijk een invoegbedrijf te starten omdat eenderde van de werknemersnemers invoegmedewerker moest zijn. Nu kunnen bedrijven zelf aangeven hoeveel invoegmedewerkers zij willen aanstellen. De subsidie wordt voor 4 jaar verstrekt en bedrijven krijgen een erkenning voor 8 jaar als invoegbedrijf. Sinds 2007 kunnen invoegbedrijven gebruik maken van een job

coach - een externe begeleider die de invoegwerknemers helpt bij problemen. De job coach neemt de begeleiding bij dit soort problemen uit handen van de werkgever¹⁷. Bedrijven ontvangen tijdelijk een afnemende loonkostensubsidie van de Vlaamse Overheid. Startende invoegbedrijven kunnen gebruik maken van fondsen, bijvoorbeeld het Vlaams Participatiefonds voor de sociale economie Trivalent.

4.3 Voorzieningen en ondersteuning voor werkgevers in de onderzochte landen

Naast de voorzieningen die beschikbaar zijn voor personen met een beperking, kennen de onderzochte landen verschillen ondersteuningsvormen en instrumenten voor werkgevers.

Tabel 4.2: Voorzieningen en ondersteuning voor werkgevers in onderzochte landen

Type recht, ondersteuning, voorzieningen voor werkgevers	Land
Subsidies voor trainingen	Duitsland
Subsidies om personen met een beperking aan te nemen en te behouden	Tsjechië, Denemarken, Ierland, België
Werkplekaanpassingen inclusief vergoedingen daarvoor	Ierland, België
Werken op proef voor 15 dagen voordat werkgever beslist om persoon wel of niet aan te nemen	Groot-Brittannië
Job introduction scheme	Groot-Brittannië
Recht op informatie	Tsjechië, Ierland
Awards	Ierland

Subsidies aan werkgevers voor trainingen (Duitsland)

Subsidies aan werkgevers voor het organiseren van bedrijfstrainingen.

Vergoedingen en subsidies voor werkgevers die personen met een beperking aannemen (Tsjechië, Denemarken, Ierland, België)

In *Tsjechië* kan een werkgever bij wie ten minste de helft van de medewerkers kampt met beperkingen een vergoeding krijgen die gelijk staat aan het salaris van de medewerker met een maximum van 9000 Tsjechische kronen voor zwaar gehandicapte medewerkers.

Ierland kent het Community Employment Scheme. De vergoedingen van de deelnemers, het salaris van de supervisor en de vergoedingen voor trainingen en

¹⁷ Zie ook hoofdstuk 6. Passwerk is een erkend invoegbedrijf.

materialen worden betaald door de staat via Fás. De financiële subsidies en andere economische incentives zijn bedoeld om de lagere productiviteit te compenseren.

Denemarken kent een zogenaamde ijsbrekerssteun. Dit is een loonkostensubsidie voor werkgevers die maximaal 12 maanden wordt toegekend voor het aannemen van nieuw personeel met beperkingen. Eén van de criteria van deze subsidie is dat de persoon in kwestie ten minste 18 maanden in de afgelopen twee jaar onderwijs gevolgd moet hebben. Doel van de subsidie is een brug te slaan tussen het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt voor personen met een beperking. Deze subsidie kan zowel voor publieke als private bedrijven worden toegekend, maar is niet geschikt voor personen met (zware) geestelijke beperkingen gezien de eis van 18 maanden onderwijs in de afgelopen 2 jaar.

Een *flexjob* kan worden aangeboden in Denemarken wanneer alle ander type activeringsinstrumenten niet hebben geleid tot het gewenste resultaat. Een private werkgever kan 50 tot 66,66 procent (afhankelijk van de 'workability' van de werknemer) van de loonkosten vergoed krijgen van een werknemers die werkt via een flexjob. Ongeveer 40% verricht werk dat anders niet zou worden uitgevoerd. Wanneer een persoon zijn flexjob verliest, krijgt hij een werkloosheidsuitkering totdat de volgende flexjob is gevonden.

Ierland kent het wage subsidy scheme (WSS) dat is gebaseerd op het productiviteitsniveau van de medewerker en het aantal uren dat de persoon werkt (minstens 20 uur per week). Wanneer er meer dan 30 personen met een beperking werkzaam zijn bij dezelfde werkgever kan de werkgever een vergoeding krijgen van 30.000 euro om een Employment Assistance Officer aan te stellen. Daarnaast kent Ierland de volgende loonkostensubsidies voor personen met een beperking:

- voor degenen die ten minste 30 uur per week werken, het Revenue Job Assist Scheme;
- voor degenen die ten minste 20 uur per week werken, het Employers Pay Related Social Insurance Exemption Scheme.

In *België* is onlangs een nieuw subsidiesysteem ingevoerd, genaamd de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). In het eerste jaar ontvangt de werkgever een vergoeding van 40% van de loonkosten, daarna 30% van de totale loonkosten. Wanneer de werkgever kan aantonen dat het productiviteitsverlies hoger is, kan de

subsidie na goedkeuring door een arbeidsmarktspecialist van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroep oplopen tot 60%.

Vergoedingen voor aanpassing van de werkplek

- Workplace Equipment Adaptation Grant (Ierland).
- Werkplek aanpassingen (België). Vergoeding aan de werkgever voor de investering in werkplekaanpassingen. Wanneer het contract eindigt blijft de aangepaste voorziening bij de werkgever.

Job Introduction Scheme

Britse werkgevers kunnen in de eerste zes weken nadat een persoon met een beperking bij hen is komen werken, een wekelijkse subsidie krijgen voor een tegemoetkoming in de loonkosten of andere werkgeverskosten zoals een aanvullende training. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie maakt het niet uit of het werk in voltijd of deeltijd wordt uitgevoerd, maar het dienstverband dient wel ten minste zes maanden te duren.

Informatie (Tsjechië, Ierland)

In de Ierse private sector zijn de voorzieningen nog niet zo ver ontwikkeld als in de publieke sector en bestaat de ondersteuning vooral uit financiële vergoedingen zoals: Disability Awareness Training Support Scheme. De vergoeding kan worden gebruikt voor promotie van werk voor mensen met een beperking in hun bedrijf of voor het management van diversiteit op de werkvloer bij de aanname van personen met een beperking. Hoewel de voorziening vrij ruim is (vergoeding van 90 procent van de kosten in het eerste jaar en 80 procent in de jaren daarna) wordt er in de praktijk weinig gebruik van gemaakt vanwege het vele papierwerk dat erbij komt kijken.

De informatievoorziening aan Ierse werkgevers gebeurt o.a. door één op één begeleiding, websites, conferenties, informatiepakketten en brochures (Ierland). Werkgevers hebben in Tsjechië het recht op informatieondersteuning van het arbeidskantoor die nodig is om banen te creëren en in stand te houden voor personen met een beperking (Tsjechië).

Awards

Ierland kent een O2 Award. Deze award wordt toegekend aan bedrijven die succesvol zijn als het gaat om diversiteit en het werken met personen met een beperking.

4.4 Overige participatiemogelijkheden in de onderzochte landen

Voor personen voor wie hiervoor gepresenteerde voorzieningen niet toereikend zijn om aan het werk te komen en te blijven, zijn er in de onderzochte landen nog andere participatiemogelijkheden. Deze participatievormen hebben een ‘beschut’ karakter.

Beschutte werkplaatsen (Sheltered work)

In alle onderzochte landen is er net als in Nederland een vorm van beschut werk voor personen met een ernstige beperking. De organisatie verschilt echter per land. Er wordt onderscheid gemaakt in Sheltered employment/jobs en Sheltered Workshops.

- *Sheltered employment/jobs (Tsjechië)*

Aan personen met een beperking kan een beschutte werkplaats worden aangeboden. Het arbeidskantoor sluit een contract af met een werkgever. De werkplek is voor ten minste 2 jaar gegarandeerd. Er kan een subsidie aan werkgevers worden toegekend voor het scheppen en behouden van dergelijke beschutte banen. In Tsjechië kunnen ook private bedrijven beschutte werkplaatsen aanbieden. De banen worden gesubsidieerd met publiek geld en zijn in feite concurrerend met reguliere banen.

- *Workshops (alle onderzochte landen)*

Als de beperkingen dermate groot zijn dat participatie op de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is kunnen personen met beperkingen werken in workshops (*Duitsland*: Behindertenwerkstätten). Als men geen economisch zinvol werk kan verrichten in de workshop dan kan de persoon met beperkingen de vaardigheden en capaciteiten ten aanzien van werkmogelijkheden ontwikkelen in het vocational training departement van de workshops.

In *Tsjechië* noemt men een beschutte werkplaats een sheltered workshop wanneer ten minste 60 procent van de werknemers arbeidsongeschikt/gehandicapt is verklaard door officiële instanties. Er is net als bij een beschutte werkplaats sprake van een contract tussen het arbeidskantoor en de werkgever en de werkplek is voor ten minste 2 jaar gegarandeerd. Er kan een subsidie aan werkgevers worden toegekend voor de het scheppen en behoud van dergelijke workshops.

Rehabcare runt 19 sheltered workshops in *Ierland* en biedt werk dat aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van personen met een beperking. Naast beschut werk worden er programma's aangeboden met een rehabilitatie-, ontwikkeling/therapeutische focus.

Sinds 1960 kent het gewest *Vlaanderen* sheltered workshops. In deze werkplaatsen werken meerdere werknemers met een beperking onder supervisie van een job coach. Er wordt een subsidie verstrekt voor de loonkosten van de werknemers met een beperking en om de supervisie en coördinatie te kunnen financieren. De activiteiten van de workshop zijn er op gericht om winst te maken.

De 'sheltered workshops' in *Groot-Brittannië* zijn nu 'supported factories or business'. Remploy is de belangrijkste aanbieder van deze begeleid werkplaatsen en heeft een nationaal netwerk van 83 fabrieken waar 5.000 personen met een beperking werken (www.remploy.co.uk). Op dit moment maakt Remploy de omslag naar het toeleiden van personen met een beperking naar 'mainstream' employment. Enkele fabrieken met beschutte werkplaatsen zullen worden gesloten, maar aan de andere kant breidt Remploy haar dienstverlening uit om personen met een beperking te begeleiden naar regulier werk.

4.5 Quotaregeling

Een aantal van de onderzochte landen kent een employment quota systeem. Dit houdt in dat werkgevers verplicht zijn om een bepaald aandeel van hun medewerkers te laten bestaan uit personen met een beperking.

Duitsland, Ierland, Tsjechië en België kennen een dergelijke quota regeling. De uitwerking van dergelijke quotaregelingen verschillen per land.

Tabel 4.3: Quotaregeling

Land	Verplichte Quota?	Voor welke werkgevers publiek/privaat?
Nederland (NL)	Nee	N.v.t.
Duitsland (DE)	Ja	Publiek en privaat
België (BE)	Ja	Publiek
Groot Brittannië (UK)	Nee, wel gehad, maar inmiddels afgeschaft	N.v.t.
Ierland (IE)	Ja	Alleen publiek
Denemarken (DK)	Nee	N.v.t.
Tsjechië (CZ)	Ja	Publiek en privaat

In *Duitsland* zijn zowel publieke als private werkgevers met meer dan 20 werknemers verplicht om 5 procent van het aantal arbeidsplaatsen ter beschikking te stellen aan zwaar gehandicapte werknemers. Wanneer het opgelegde percentage niet gerealiseerd wordt, betaalt de werkgever een maandelijks compensatiebedrag aan de overheid. In *Tsjechië* zijn werkgevers met meer dan 25 werknemers verplicht om 4 procent van hun staf te laten bestaan uit personen met een beperking. Deze verplichting kan omgezet worden in de aankoop van goederen van werkgevers die 50% of meer personen met een beperking in dienst hebben of van NGO's (publiek/private mix). Werkgevers die niet aan deze verplichting voldoen, moeten een bedrag aan de staat betalen. Dit alternatief geldt niet voor publieke werkgevers. *Ierland* kent ook een verplicht quotum (3%), maar dit blijft beperkt tot de publieke sector. *België* heeft voor de overheid quota bepaald om het goede voorbeeld te geven aan private ondernemingen. Echter de quota worden slecht nageleefd, omdat er geen sancties zijn. De federale regering heeft in het Koninklijk Besluit van 5 maart 2007 goedkeuring gegeven om de quota voor personen met een handicap bij het federaal openbaar ambt binnen drie jaar te verhogen van twee naar drie procent.

Op het moment dat in *Groot-Brittannië* de Disability Discrimination Act (1995) van kracht werd, werd tegelijkertijd het ineffectieve quota systeem afgeschaft. Het quotasysteem bestond in Groot-Brittannië al sinds 1944 en werd ingevoerd door middel van de Disabled Persons (Employment) Act.

Nederland kent geen verplicht quota systeem ten aanzien van het aannemen van jongeren met een beperking. De inmiddels ingetrokken Wet Arbeidsgehandicapte Werknemers (WAGW) en Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea) kenden de bevoegdheid om quota in te voeren, maar de noodzakelijke uitvoeringsregelingen zijn nooit tot stand gekomen.

Uit de nationale rapporten concluderen we dat er in de praktijk verschillende quotaregelingen in de Europese landen worden toegepast, maar in de praktijk lijken vaak de middelen, maatregelen en de politieke wil te ontbreken om er voor te zorgen dat bedrijven (en de overheid zelf) zich ook houden aan de verplicht opgestelde quota. Als er alternatieven worden geboden dan wordt er vaak gebruik van gemaakt. Ook zijn ze omstreden vanwege een mogelijk stigmatiserend effect en/of het 'verdringingseffect'. Het lijkt erop dat de quotaregelingen in de onderzochte landen niet effectief zijn. Een verplicht quotum kan beschouwd worden als 'positieve discriminatie'. Er worden speciaal voor arbeidsgehandicapten arbeidsplaatsen ter beschikking gesteld. Er zijn ook andere

vormen van ‘positieve discriminatie’ denkbaar die geen verplichtend karakter hebben. Een voorbeeld is het recht op een sollicitatiegesprek (Denemarken).

4.6 Nederlandse instrumenten en voorzieningen

In de voorgaande paragrafen hebben we een overzicht gegeven van de instrumenten en voorzieningen die er in de onderzochte Europese landen beschikbaar zijn voor de arbeidstoeleiding en het behoud van werk voor jonggehandicapten. Deze paragraaf focust op de Nederlandse instrumenten en voorzieningen. In de huidige Wajong staan een aantal re-integratie-instrumenten vermeld.

1. Loondispensatie (artikel 59a). Ontheffing voor de werkgever van de verplichting om ten minste het wettelijk minimumloon te betalen.
2. Voorzieningen ter ondersteuning van toeleiding naar arbeid als zelfstandige (artikel 59b).
3. Loonsuppletie bij dienstbetrekking (Artikel 59f). Indien de baan onder de verdiencapaciteit ligt van de Wajonger kan met loon/inkomensuppletie het verdiende lagere loon voor maximaal 4 jaar door het UWV worden aangevuld.
4. Inkomensuppletie voor zelfstandigen (artikel 59g).
5. Proefplaatsing (59h). Proefplaatsing in onbetaalde arbeid van drie maanden met behoud van uitkering.
6. Herleving Wajonguitkering bij mislukte werkhervatting of (voortijdige) beëindiging van het dienstverband (artikel 50).

Naast de re-integratieinstrumenten die in de Wajong staan vermeld, kunnen Wajongers en werkgevers gebruik maken van re-integratievoorzieningen die in andere Nederlandse wetten en regelingen zijn opgenomen zoals:

- re-integratietrajecten en IRO;
- no-risk polis (Artikel 29B ZW). Voor Wajongers geldt een onbeperkte no risk polis. Aan Wajongers wordt ZW betaald zodat de werkgever niet geconfronteerd wordt met de kosten van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte van de Wajonger;
- premiekorting voor werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst nemen en/of houden (Artikel 49 Wfsv);

- voorzieningen om werkplek aan te passen. Meeneembare voorzieningen voor werknemers (artikel 35 Wia) en voorzieningen voor werkgevers (artikel 36 Wia, bijvoorbeeld voorzieningen in het gebouw);
- subsidies voor gerichte ondersteuning voor scholing en inschakeling in arbeid van Wajongers met ernstige scholingsbelemmeringen;
- Job Coach (geregeld in artikel 35 lid 2d WIA); begeleid werken;
- anticumulatie. Dit betekent dat de Wajonguitkering bij aanvang van het werk niet meteen vervalt. Het recht op uitkering blijft gedurende vijf jaar bestaan. De inkomsten uit arbeid worden in minder gebracht op de uitkering.
- Breman-regeling. UWV kan voor Wajongers een verlies aan productiviteit compenseren door toestemming te geven minder dan het wettelijk vastgestelde loon te betalen. Dit heet loondispensatie. Dit kan alleen als bijvoorbeeld het werktempo duidelijk lager ligt als gevolg van de handicap; daarmee zou werk voor deze Wajongers niet lonend zijn omdat de werkgever minder betaalt dan het CAO- of wettelijk minimumloon. UWV compenseert daarom de Wajonger om ervoor te zorgen dat deze minimaal het wettelijk minimumloon ontvangt met een maximum van 120% hiervan. Deze inkomensregeling is overigens alleen mogelijk wanneer er sprake is van loondispensatie en de inzet van jobcoaching.

Op basis van de Wet Sociale Werkvoorzieningen kunnen personen in Nederland begeleid werken bij een gewone werkgever of een bedrijf dat sociale werkvoorziening uitvoert voor gemeenten, het zogenaamde SW-bedrijf. Het SW-bedrijf kan de personen vervolgens detacheren bij andere bedrijven. Het Centrum van Werk en Inkomen voert de WSW indicatie uit. Bij begeleid werken wordt de baan aangepast aan de mogelijkheden van de persoon met de beperkingen. Vanaf 1 januari 2008 kunnen WSW-ers die begeleid willen gaan werken gebruik maken van een persoonsgebonden budget. Dit is geen rugzak met geld, maar een recht op een plaats voor begeleid werken naar keuze, mits voldaan is aan een aantal voorwaarden. Zo moet de persoon aan de beurt zijn voor een plaatsing, de persoon moet zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie aandragen en de kosten voor de subsidie aan de werkgever en de vergoeding voor de begeleidingsorganisatie mogen niet hoger zijn dan het gemiddelde budget dat beschikbaar is voor een WSW-plaats.

4.7 Leiden de instrumenten, voorzieningen tot nieuwe participatie?

Het is de vraag of werkgelegenheidssubsidies en instrumenten in de onderzochte Europese landen tot participatie hebben geleid voor personen met een beperking. De *Deense* onderzoeker geeft aan dat de resultaten van subsidies in de private sector tot betere resultaten hebben geleid dan subsidies in de publieke sector. Of er daadwerkelijk meer banen zijn gecreëerd is niet bekend. Reden hiervoor is dat de evaluaties van werkgelegenheidssubsidies een algemeen karakter hebben en niet op dit aspect ingaan. De groei van het aantal flex-jobs in Denemarken is wel een indicatie dat er een positieve ontwikkeling in Denemarken gaande is ten aanzien van het aan het werk houden van personen met een lagere verdien capaciteit. In *Ierland* is er nog geen evaluatie beschikbaar ten aanzien van werkgelegenheidssubsidies. Gezien het beperkt aantal voorzieningen en subsidies kan men aannemen dat het aantal banen dat hierdoor gecreëerd is ook beperkt in aantal is. Ook in *België* is er geen onderzoek gedaan naar de vraag of loonkostensubsidies tot extra banen hebben geleid. Er zijn geen harde cijfers, maar de Belgische onderzoeker heeft de indruk dat het grootste deel van de gesubsidieerde banen niet nieuw of additioneel is. Dit wil niet zeggen dat de loonkostensubsidie niet zinvol is. Personen met een beperking kunnen door de loonkostensubsidie werk verrichten dat wellicht zonder de loonkostensubsidie niet zou zijn gelukt. Ook de *Duitse* onderzoekers geven aan dat het moeilijk te bepalen is of publieke gelden aan werkgevers leidt tot het creëren van meer banen en meer participatie. In Duitsland bestaat wel kritiek op het feit dat de banen ook zonder publieke steun zouden zijn gecreëerd en dat de verstrekte subsidie concurrentievervalsend kan zijn ten aanzien van private bedrijven. Hoe specifieker evenwel de subsidie voor een bepaald doel wordt gegeven en omschreven, hoe minder dubieus het instrument zal zijn ten aanzien van oneerlijke concurrentie.

4.8 Gebruik van de voorzieningen en instrumenten

In dit hoofdstuk zijn verschillende voorzieningen en instrumenten om jonggehandicapten naar werk toe te leiden en werk te behouden de revue gepasseerd. In deze paragraaf gaan we dieper in op de vraag hoe jonggehandicapten en werkgevers weten dat deze voorzieningen bestaan. Is in de landen bekend of er ook daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de voorzieningen?

In *België* zijn werkgevers en personen met een beperking in het verleden niet altijd voldoende geïnformeerd over de mogelijke voorzieningen. Er is aangekondigd dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding van plan is om de instrumenten en voorzieningen actiever te promoten. Op welke manier dit gaat gebeuren, is nog niet bekend.

In *Duitsland* zijn werkgelegenheids-, rehabilitatie en integratiediensten, de sociale verzekeringsinstituten en sociale bijstandsverleners verplicht om informatie te geven aan de maatschappij en uitkeringsgerechtigden. Het is niet bekend in welke mate er gebruik wordt gemaakt van de in Duitsland aanwezige instrumenten en voorzieningen. De arbeidskantoren in *Tsjechië* informeren de klanten over de verschillende mogelijkheden en voorzieningen. Ook bieden arbeidskantoren hulp aan werkgevers om werkgelegenheidssubsidies voor personen met een beperking aan te vragen. Jonggehandicapten krijgen geen rechtstreekse subsidies; ze hebben alleen recht op uitkering. De regionale kantoren van de Tsjechische socialezekerheidsuitvoering helpen jonggehandicapten bij de aanvraag voor een invaliditeitspensioen. De situatie van jonggehandicapten en het gebruik van de voorzieningen zijn onvoldoende gemonitord en daarom is het moeilijk om speciale programma's op te stellen voor deze specifieke doelgroep.

In *Denemarken* zijn het voornamelijk publieke campagnes, lokale overheden, gehandicaptenorganisaties en job-centra die informatie geven over de mogelijke ondersteuningsvormen en voorzieningen. De mate van gebruik van de voorzieningen is onbekend. Lang niet alle jonggehandicapten voor wie de instrumenten van toepassing zouden kunnen zijn, zijn op de hoogte van de mogelijkheden. Ook in *Ierland* is volgens de rapporteur het merendeel van de jonggehandicapten en werkgevers niet op de hoogte van de bestaande voorzieningen. Er is geen onderzoek gedaan naar het gebruik van de instrumenten. Het probleem in Ierland is volgens de Ierse onderzoeker niet zozeer dat diensten niet worden gebruikt, maar eerder dat er te weinig voorzieningen en instrumenten bestaan.

Tot 2008 is de *New Deal for Disabled People* in *Groot-Brittannië* het belangrijkste programma om personen met een beperking toe te leiden naar werk. Ondanks dat onderzoek aantoont dat een derde van de personen met een beperking wil werken, is het gebruik van het vrijwillig NDDP erg laag. Slechts 3 procent van de gerechtigde populatie maakt er gebruik van. In 2003-2004 hadden meer dan 2.6 miljoen personen van de beroepsbevolking een invaliditeitsuitkering. Dit zijn niet alleen jonggehandicapten. Ongeveer 125.000 personen volgden een programma om aan het werk te komen. Een rapport van de

Nationale Audit Office uit 2005 suggereert dat mogelijke redenen voor de lage participatiecijfers kan zijn dat mensen niet op de hoogte zijn van de ondersteuningsmogelijkheden en er daarom geen gebruik van maken. De oplossing zou zijn om meer en betere informatie te geven over de verschillende programma's. Een andere reden zou kunnen zijn dat de (financiële) voordelen om te gaan werken voor personen met een beperking niet opwegen tegen de uitkering en die zekerheid die men nu heeft.

Groot-Brittannië is het beleid aan het herijken naar een beleid dat gericht is op insluiting van alle personen met een beperking in de maatschappij. Het land intensiveert de poging om personen met een uitkering naar duurzaam regulier werk te begeleiden. Als gevolg van het lage gebruik van de NDDP heeft de overheid het nieuwe Pathways to Work programma ingesteld. Een programma met verplichte participatie en eventuele sancties.

4.9 Conclusies

Andere landen kennen weinig instrumenten die Nederland niet al heeft

In de onderzochte landen zijn er verschillende instrumenten, voorzieningen en programma's beschikbaar voor zowel personen met een functiebeperking als voor werkgevers om de arbeidsparticipatie van deze personen te verhogen. Het geheel overziende kunnen we concluderen dat er weinig instrumenten in de onderzochte Europese landen zijn die we in Nederland niet hebben. De inventarisatie levert met andere woorden voor Nederland weinig nieuwe voorzieningen op.

Een voorbeeld van een voorziening die we niet kennen is het recht, dat in Denemarken bestaat, om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek bij een werkgever in de publieke sector. Op zich is dat een interessante mogelijkheid, al moet daaraan toegevoegd worden dat niet bekend is hoe succesvol deze optie in Denemarken is.

Verder kent Nederland geen verplicht quotasysteem. In Duitsland, Ierland, Tsjechië en België zijn werkgevers wel verplicht om een bepaald aandeel van hun medewerkers te laten bestaan uit personen met een beperking. De invulling van deze regelingen verschilt per land. Zo zijn er verschillende percentages vastgesteld en geldt de regeling in het ene land bijvoorbeeld alleen voor publieke werkgevers en in andere landen zowel voor publieke als private werkgevers. In de praktijk lijken de middelen en maatregelen te ontbreken in er voor te zorgen dat werkgevers zich ook houden aan de verplichte quotaregeling. Bovendien heeft Nederland er in het verleden bewust van afgezien dit in te voeren.

Dat de andere voorzieningen op de een of andere wijze herkenbaar zijn in de Nederlandse praktijk wil niet zeggen dat ervaringen daarmee niet interessant zijn en dat Nederland er niet van kan leren. Zoals hierna echter zal blijken, staan veel van deze ontwikkelingen nog in de kinderschoenen, zodat er weinig harde informatie over is. Dit betekent niet dat Nederland achterover kan gaan leunen. Ingezet kan worden op de integratie en doorstroom vanuit beschutte werkplaatsen van jonggehandicapten richting de reguliere private arbeidsmarkt. In de verschillende landen vinden goede initiatieven plaats – die wellicht niet één op één zijn over te nemen -, maar waar Nederland naar kan kijken en mogelijk haar voordeel mee kan doen. Als voorbeeld noemen we hier de Belgische invoegbedrijven. Deze reguliere bedrijven worden niet apart gecreëerd voor jonggehandicapten, maar worden beloond met subsidies omdat ze arbeidsgehandicapten in dienst nemen en ze intensief begeleiden. Ook kan Nederland mogelijk leren van de ervaringen van de Britse ervaringen met het Pathways to Work programma, het ‘Personal Capability Assessment’ en het ‘Transition Plan’.

Daadwerkelijke gebruik van voorzieningen vrijwel onbekend

Over de vraag in welke mate er van de integratie-instrumenten gebruik wordt gemaakt is de onderzochte landen nauwelijks informatie beschikbaar. Wel is bekend dat *Groot-Brittannië* naar aanleiding van het lage gebruik van het vrijwillige New Deal for Disabled people het nieuwe Pathways to Work programma heeft ingevoerd. Pathways to Work is minder vrijblijvend en kent verschillende verplichtingen, zoals de verplichte op werkgeoriënteerde gesprekken. Voldoet men hier niet aan dan kunnen er sancties op de uitkering volgen. Voor het overige geldt dat veel programma’s nog erg recent zijn en dat er om die reden nog weinig informatie over is. Anderzijds lijkt het er op dat deze maatregelen niet structureel worden geëvalueerd. Dat geldt ook voor de integratie-instrumenten die in de Wajong voorkomen.

Inzet van instrumenten en voorzieningen dienen faciliterend te zijn. Start met een goede matching.

Een goede voorlichting over en ondersteuning bij het aanvragen van de instrumenten is belangrijk zowel richting de jonggehandicapten als werkgevers om het gebruik ervan te verhogen. Een cruciale fase voorafgaand aan de aanvraag van ondersteuningsmiddelen en voorzieningen is de matching. Om een succesvolle integratie van jonggehandicapten te realiseren zullen

jonggehandicapten proactief in contact gebracht moeten worden met potentiële werkgevers. De inzet van instrumenten of voorzieningen dient hierbij faciliterend te zijn. De meeste instrumenten en voorzieningen zijn niet op de matching gericht. Werkgever en jonggehandicapten zullen eerst met elkaar in contact moeten komen voordat het merendeel van de beschikbare instrumenten en voorzieningen die er in de verschillende landen beschikbaar zijn, kunnen worden ingezet.

Het in contact brengen van jonggehandicapten met potentiële werkgevers is belangrijk. Onbekend maakt onbemind. Werkgevers die al jonggehandicapten in dienst hebben of in hun persoonlijke omgeving iemand kennen met een beperking zijn eerder geneigd om een jonggehandicapte in dienst te nemen. Er kan meer werk gemaakt worden van het met elkaar in contact brengen van werkgevers en jonggehandicapten. Dit houdt in het werven van geschikte banen en leerwerkplekken of van het aanpassen van bestaande werkplekken aan de capaciteiten van de jonggehandicapten.

Jobcoach, mentor of persoonlijk assistent met oog voor omgeving

Een jobcoach (of mentor, persoonlijk assistent) zie je in verschillende landen terug. Bij de arbeidstoeleiding en begeleiding dient niet alleen rekening gehouden te worden met de persoon met de beperkingen, maar ook met de naaste omgeving (familie) van de persoon in kwestie.

Beschut werk in alle onderzochte landen

In alle onderzochte landen zijn naast voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en jonggehandicapten om aan het werk te komen ook beschutte werkplaatsen voor personen voor wie de eerder gepresenteerde voorzieningen niet toereikend zijn om aan het werk te komen en te blijven. Groot-Brittannië had tot voor kort via Remploy ook beschutte werkplaatsen in fabrieken, waar personen met een beperking laaggeschoold werk konden verrichten. Remploy maakt inmiddels een verandering door en richt zich nu vooral op het begeleiden van personen met een beperking richting 'mainstream' employment.

Het is onbekend of instrumenten en voorzieningen tot nieuwe participatie hebben geleid

Er kunnen op basis van de huidige gegevens geen uitspraken worden gedaan of de instrumenten en voorzieningen in de onderzochte landen tot nieuwe participatie hebben geleid. Deze gegevens zijn in de onderzochte landen niet voor handen.

5 Feiten en getallen

5.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken zijn verschillende Europese systemen, voorzieningen en instrumenten beschreven om personen met een beperking toe te leiden naar werk. In hoeverre lukt de integratie richting werk in de praktijk in de onderzochte landen? Zijn er cijfers bekend hoeveel jonggehandicapten er zijn in een land, het aantal trajecten en of ze aan het werk zijn? Op deze vragen proberen we in dit hoofdstuk een antwoord te geven. De beschikbare cijfers worden per land gepresenteerd.

5.2 Data aangeleverd door de buitenlandse onderzoekers

Aan de buitenlandse onderzoekers is gevraagd of er cijfers beschikbaar zijn van de met Wajong-vergelijkbare groepen in hun land. In Tabel 5.1 staan de resultaten. De tabel bevat algemene cijfers over de arbeidsparticipatie van personen met een beperking.

Tabel 5.1: Cijfers arbeidsparticipatie personen met een beperking

Land	
Duitsland (D)	<p>2005: arbeidsmarktparticipatie personen met beperking: 26,8%, personen zonder beperking: 61,7%. Arbeidsparticipatie van ernstige arbeidsongeschikte personen is het grootst in de leeftijdscategorie 25-45 (70,3%) en neemt af naarmate de leeftijd hoger wordt. (Het arbeidsmarktparticipatie % voor de categorie 15-25 jaar is 46,1%)</p> <p>In 2007 zijn er 700 Integrationsfirmen met 5.100 ernstige arbeidsongeschikte personen.</p> <p>In 2006 werkten 268.046 personen met een beperking in een van de 687 workshops. (behindertenwerkstätten)</p>
België (BE)	<p>Van de populatie in de leeftijd 15-64 had 16,2 % een handicap of langlopende ziekte (2002).</p> <p>Arbeidsparticipatie: 63,5% van de beroepsbevolking (15-64) werkte in 2002, t.o.v. 45,7% van personen met een functionele beperking.</p> <p>Sheltered workshops: 15.076 personen van wie er 13.365 daadwerkelijk aan het werk waren (de andere waren absent vanwege ziekte etc).</p>

Groot-Brittannië (UK)	<p>Uit een survey 2003-2004 die door the Disability Rights Commission is uitgevoerd, blijkt dat er meer dan 10 miljoen personen met een beperking wonen in Groot-Brittannië, van wie 4,6 miljoen de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en van wie 700.000 kinderen. Een vijfde van de totale beroepsbevolking is gehandicapt (6,9 miljoen)</p> <p>Het percentage gehandicapten stijgt met de leeftijd (9% van populatie in de leeftijd 16-24 is gehandicapt. Dit percentage stijgt naar 44% in de 50+ categorie). Het werkloosheidscijfer onder gehandicapten is hoger (9% in 2006) dan onder de niet-gehandicapte beroepsbevolking (5% in 2006).</p> <p>Sinds 1999 stijgt het percentage van personen met een beperking dat werkt van 47% naar 50%. De groep met ‘mental health problems’ heeft het laagste participatiecijfer. Slechts 21% van deze groep werkt.</p> <p>Bijna de helft van de gehandicapte beroepsbevolking is economisch inactief. Een op de drie van deze inactieve personen met een beperking geven wel aan graag te willen werken. Dit percentage is hoger dan onder de groep zonder beperkingen, daarvan zegt een kwart graag te willen werken.</p> <p>De National Audit Office concludeert in 2005 dat de realisatie van beleidsdoelstelling van het Work Preparation en WORKSTEP programma om waar mogelijk mensen naar regulier werk te begeleiden in praktijk te wensen overlaat. Van de circa 7.500 mensen dat per jaar deelneemt aan het Work Preparation programma vinden er circa 1.600 binnen zes maanden werk. De prestatie variëren sterk naar afgesloten contracten en regio's. Ook concludeert de NAO dat de prestatie van aanbieders van het WORKSTEP programma sterk varieert en in sommige gevallen zelfs sterk verbeterd dient te worden. Het rapport geeft aan dat in de periode april 2001 tot oktober 2005 een derde van de WORKSTEP aanbieders geen enkel persoon naar de open reguliere arbeidsmarkt heeft geholpen. Dit heeft onder andere tot gevolg dat er geen nieuwe plaatsen zijn gecreëerd. De NDA laat zien dat 25 aanbieders in de periode April 2005 tot Oktober 2005 geen nieuwe klanten heeft aangenomen.</p> <p>Verder komt uit de audit naar voren dat het Departement Work and Pensions nauwelijks kennis heeft of wat aanbieders leveren, omdat management informatie ontbreekt, vooral voor Workstep en Work Preparation programma.</p> <p>Beschutte werkplaatsen zijn nu ‘supported employment plaatsen’. Remploy is de grootste aanbieder en biedt 5000 gehandicapte personen werk in 83 fabrieken.</p> <p>Uit onderzoek van de Disability Rights Commission blijkt dat personen met een beperking vaker in lager betaalde banen werken en minder vaak in management, en hoogopgeleide functies. Ook verdienen ze minder per uur dan personen zonder een beperking.</p>
Ierland (IE)	<p>Weinig data en evaluaties beschikbaar: reden is dat Ierland nog niet zo lang actief is t.a.v. integratie van personen met een beperking. Andere reden is dat er wel onderzoeken zijn uitgevoerd, maar nog niet officieel zijn gepubliceerd.</p> <p>9% van de Ierse populatie heeft een aangeboren of verworven handicap/beperking. Van deze personen zijn er 360.529 die 15 jaar</p>

	<p>(working age). Echter 74% (266.688) werkt niet. (bron CSO 2006).</p> <p>Vgl. data uit 2004 van de Quarterly National Household Survey: 60% van de beroepsbevolking (15+) werkt, terwijl het percentage voor personen met een handicap/beperkingen veel lager is (21,6%) .</p> <p><i>FAS Services</i>: van personen met handicap was 21% aan werk. Het percentage onder alle deelnemers was 40%. (2004)</p> <p><i>FAS Community Employment Scheme</i>:</p> <p>4115 participeerden in 2002 in het FAS CE scheme.</p> <p><i>Supported Employment Programme</i>: 40% (775) van de deelnemers is toegeleid naar werk van wie 172 de baan al weer hebben verlaten na plaatsing.</p> <p>Sheltered Workhops: 4000 personen (2007).</p>
Denemarken (DK)	<p>Aantal personen (16-64) met beperkingen/handicap: 700.000 (2002, maar is niet veranderd in periode t/m 2005 vlg laatste gegevens).</p> <p>Personen die met handicap zijn geboren wordt geschat op 70.000 (12%).</p> <p>58% van de personen met een beperking werkt, van wie het merendeel werkzaam is in gewone banen.</p> <p>Jongere gehandicapte personen lijken een hogere arbeidsmarktparticipatie te hebben dan ouderen.</p> <p>Regionale verschillen.</p>
Tsjechië (CZ)	<p>Opgevraagde data bij CSSA: Van personen die een invaliditeitspensioen ontvangen, hoewel ze nog nooit gewerkt hebben, omdat de handicap zich openbaarde voor het 18^e jaar.</p> <p>In totaal betreft dit in Tsjechië 28.582 personen in de leeftijd van 0 tot 65+. Echter dit cijfer bevat niet het aantal jonggehandicapten dat aan het werk is en derhalve geen recht hebben op een invaliditeitspensioen/uitkering.</p> <p>Er zijn geen cijfers over werkgelegenheidstrajecten/activiteiten beschikbaar.</p> <p>In totaal werken 8.235 mensen in Tsjechië in een sheltered workplace of sheltered workshop.</p>

Het blijkt lastig te zijn om cijfers van vergelijkbare doelgroepen in het buitenland boven tafel te krijgen. Omdat er geen vergelijkbare Wajongregeling is in de onderzochte landen, wordt in de administratieve systemen het onderscheid van personen die voor het bereiken van hun volwassen leeftijd al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn op voorhand niet gemaakt.

Volgens de nationale rapporten zijn er nauwelijks cijfers beschikbaar over het aantal trajecten en het aantal jonggehandicapten dat aan het werk is bij reguliere werkgevers. Wel zijn er in de landen cijfers beschikbaar over het aantal beschutte werkplaatsen/workshops. Echter de cijfers die beschikbaar zijn vanuit de nationale rapporten zijn moeilijk met elkaar te vergelijken vanwege verschillende definities en jaartallen van de beschikbare gepubliceerde cijfers (zie Tabel 5.1). Door de beperkte gegevens, is het niet mogelijk om de landencijfers met elkaar te vergelijken en uitspraken te doen over de effectiviteit van de ingezette instrumenten.

5.3 Data Labour Force Survey 2002

Om toch meer inzicht te krijgen in het aantal jonggehandicapten in de onderzochte landen hebben de Nederlandse onderzoekers de Labour Force Survey geraadpleegd. Het jaar 2003 is uitgeroepen tot het Europees jaar van 'Mensen met een beperking'. In het voorjaar van 2002 is er een ad hoc module toegevoegd aan de Labour Force Survey. De vragenlijsten zijn in 25 landen afgenomen. De onderzoekspopulatie betreft personen in de leeftijd 16-64 jaar die in private huishoudens wonen. Helaas is deze extra module na 2002 niet meer herhaald. Bij het vergelijken van de landencijfers dient men er rekening mee te houden dat de antwoorden door de persoon zelf zijn gegeven of door de persoon in het huishouden die het formulier heeft ingevuld. De persoon schat dus zelf in of een eventuele beperking een Long Standing Health problem or Disability (LSHPD) is. Deze inschatting kan cultuurgebonden zijn.

5.3.1 Personen met een langdurig ziekte of beperking naar leeftijd in de onderzochte landen

Uit de module van de Labour Force Survey blijkt dat een op de zes personen aangeeft (15,7%) een langdurende gezondheidsprobleem of beperking te hebben.¹⁸

Tabel 5.2 geeft het aandeel personen met een langdurig ziekteprobleem of beperking weer naar leeftijdscategorie. Hieruit blijkt dat in alle onderzochte landen het aandeel personen dat zegt een LSHPD te hebben, stijgt met de leeftijd. Let wel, het gaat om personen die zelf een langdurige ziekte of beperking rapporteren.

¹⁸ Long-standing health problem of disability (LSHPD). Zie Employment of disabled people in Europe in 2002, Statistics in Focus, theme 3 26/2003 Eurostat.

Tabel 5.2: Aandeel personen met long-standing health problem or disability (LSHPD) naar leeftijdscategorie, 2002 (in %)

	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	UK	EU 25
16-24	6.2	8.3	11.6	3.5	5.0	13.7	15.8	6.9
25-29	10.2	9.7	13.0	4.6	6.2	17.0	17.4	8.5
30-34	13.4	10.7	11.7	5.8	7.7	17.4	19.1	9.8
35-39	16.7	12.8	15.2	7.3	8.7	21.3	20.9	11.9
40-44	19.2	17.4	20.3	9.1	10.1	27.1	24.9	14.6
45-49	23.0	22.8	23.9	11.7	13.4	28.0	29.3	17.6
50-54	26.8	32.8	26.0	16.2	16.8	35.2	37.6	23.6
55-59	32.1	39.6	31.0	22.9	22.9	41.6	46.0	29.3
60-64	32.1	46.2	34.8	24.3	29.4	42.7	53.1	30.7

Bron: Eurostat

5.3.2 Arbeidsparticipatie van personen met en zonder beperkingen

In de extra module is een onderscheid gemaakt naar werkzame personen, werkloze personen en inactieve personen. Werkzame personen zijn personen die in de referentieweek betaald werk verrichten van tenminste 1 uur, of op dit moment niet werken, maar wel een baan hadden waarvan ze tijdelijk absent zijn. Personen die in een familiebedrijf werken, worden ook tot deze categorie gerekend. Werkloze personen zijn personen zonder werk tijdens de referentie week, maar die wel beschikbaar zijn voor werk en actief zoeken naar werk. Inactieve personen zijn personen die niet tot de werkzame of werkloze personen gerekend kunnen worden.

*Tabel 5.3: Aandeel werkzame, werkloze en inactieve personen, 2002 (uitgedrukt in % van de populatie in de leeftijd 16-64 jaar)**

	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	UK	EU25
Werkzaam								
Totaal percentage	60.7	66.7	77.0	66.5	66.5	74.5	72.9	65.0
Personen met een beperking ¹⁹	42.6	47.9	52.8	43.3	40.5	58.0	54.6	49.6
Personen zonder beperking	64.3	71.5	83.1	69.4	69.5	80.2	79.8	68.0
Werkloos								
Totaal percentage	4.5	5.1	3.5	6.2	3.0	2.0	3.9	5.5
Personen met beperking	5.5	7.1	3.5	8.7	2.8	2.5	4.0	5.4
Personen zonder beperking	4.3	4.5	3.5	5.9	3.0	1.8	3.8	5.5
Inactief								
Totaal percentage	34.8	28.2	19.5	27.3	30.5	23.5	23.2	29.5
Personen met beperking	51.9	45.0	43.8	48.0	56.7	39.5	41.4	45.0
Personen zonder beperking	31.3	24.0	13.5	24.7	27.5	18.0	16.4	26.6

Bron: Eurostat

* Per land (kolom) tellen de percentages in de rijen ‘Totaal percentage’, het ‘Percentage personen met een beperking’ en het ‘Percentage zonder beperking’ afzonderlijk van elkaar over de categorie ‘Werkzaam’, ‘Werkloos’ en ‘Inactief’ op tot 100%. Bijvoorbeeld in België is 60,7 procent van de totale groep respondenten werkzaam, 4,5 procent is werkloos en 34,8 procent is inactief. Samen is dit 100%. Van de respondenten met een beperking is in België 42,6 procent werkzaam, 5,5 procent werkloos en 51,9 procent inactief. Ook dit is samen 100%.

In alle onderzochte landen zien we dat personen met een beperking in verhouding minder vaak werkzaam zijn in vergelijking met personen zonder beperkingen. Het percentage personen met een beperking dat werkt in 2002 varieert in de onderzochte landen van 40.5 procent in Ierland tot 58.0 procent in Nederland. In de drie landen waar de arbeidsparticipatie van personen met een beperking het hoogst is (Nederland, Groot-Brittannië en Denemarken) is ook de participatiegraad van de totale beroepsbevolking het hoogst (zie bijlage 1, Tabel 1).

¹⁹ Dit zijn personen die hebben aangegeven dat zij een long standing health problem or disability (LSHPD) hebben die al langer dan zes maanden duurt of waarvan verwacht wordt dat het zes maanden of langer gaat duren.

5.3.3 Verdeling personen met een beperking naar leeftijd

In Tabel 5.4 zien we het aandeel van werkzame, werkloze en inactieve personen met een beperking uitgesplitst naar leeftijdscategorieën. Het percentage jongeren met een beperking dat werkt is in 2002 in Nederland hoger in vergelijking met de andere onderzochte landen.

*Tabel 5.4: Aandeel werkzame, werkloze en inactieve personen naar leeftijd, 2002 (uitgedrukt in % van de populatie in de leeftijd 16-64 jaar met een zelfgerapporteerde beperking)**

	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	UK	EU25
Werkzaam								
Totaal	42.6	47.9	52.8	43.3	40.5	58.0	54.6	49.6
16_24	33.2	32.1	61.8	48.9	39.5	67.8	54.8	45.2
25_34	61.0	60.7	68.2	65.8	55.6	73.5	63.5	64.4
35_44	57.3	68.1	63.1	59.8	50.2	68.0	63.5	63.1
45_54	47.0	62.8	53.1	53.8	41.7	62.4	61.1	57.3
55_64	18.6	26.2	35.8	24.4	27.0	32.1	39.0	29.8
Werkloos								
Totaal	5.5	7.1	3.5	8.7	2.8	2.5	4.0	5.4
16_24	8.3	9.2	6.8	9.0	6.6 u	4.2	10.4	9.6
25_34	11.8	10.8	4.2	11.4	5.3 u	3.5	5.8	8.0
35_44	6.8	10.5	4.5	12.2	2.7 u	3.8	4.5	6.9
45_54	4.5	9.4	2.3	11.3	2.0 u	1.8	2.9	5.5
55_64	1.6	2.2	2.5	5.1	: u	1.0	1.6	2.4
Inactief								
Totaal	51.9	45.0	43.8	48.0	56.7	39.5	41.4	45.0
16_24	58.6	58.7	31.4	42.1	53.9	28.0	34.8	45.2
25_34	27.2	28.5	27.6	22.8	39.1	23.0	30.7	27.6
35_44	35.8	21.4	32.4	28.0	47.1	28.2	32.0	30.0
45_54	48.5	27.8	44.5	34.9	56.3	35.9	36.1	37.2
55_64	79.8	71.6	61.7	70.6	71.9	66.9	59.3	67.8

Bron: Eurostat

* 'u' staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een lege cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn.

* Per land (kolom) tellen de percentages van een bepaalde leeftijdsgroep over de categorieën werkzaam, werkloos en inactief op tot 100%. Bijvoorbeeld: in België is in de leeftijdscategorie 16-24 jaar 33.2 procent van de personen met een zelfgerapporteerde beperking werkzaam, 8.3 procent is werkloos en 58.6 procent is inactief. Afgrond telt dit samen op tot 100%.

5.3.4 Verdeling naar oorzaak van de beperking

In dit onderzoek zijn we vooral geïnteresseerd in de arbeidsparticipatie van groepen die vergelijkbaar zijn met de Wajong. Het gaat om personen die voor het bereiken van de volwassen leeftijd al arbeidsongeschikt zijn geworden. In de

onderzochte landen is de met Wajong vergelijkbare doelgroep niet direct uit de administratieve bestanden te filteren omdat ze een dergelijke regeling niet kennen. We proberen hier toch een indicatie te krijgen van het aantal jonggehandicapten dat werkt aan de hand van verschillende variabelen die wel in de onderzochte landen zijn gemeten.

Aan de personen die hebben deelgenomen aan de Labour Force Survey is gevraagd wat de oorzaak van de beperking is. Van Duitsland zijn er geen gegevens beschikbaar. Van de personen in de leeftijd 16-64 jaar die aangeven een langdurige ziekte of beperking te hebben heeft gemiddeld 15 procent de beperking vanaf de geboorte. Dit percentage varieert in de onderzochte landen van 12,3 % in Tsjechië tot 29,4% in Nederland.

Tabel 5.5: Procentuele verdeling naar de oorzaak van de beperking naar land, 2002 (uitgedrukt in % van personen met een zelfgerapporteerde beperking in de leeftijd van 16-64 jaar)*

	BE	CZ	DK	IE	NL	UK	EU25
Geboren met de beperking of letsel opgelopen bij de geboorte	13.6	12.3	25.4	16.6	29.4	17.6	14.8
Werkgerelateerde ziekte	11.3	10.8	17.4	6.8	18.2	8.9	12.6
Werkgerelateerd ongeluk, inclusief verkeersongevallen tijdens het werk	7.8	3.1	6.8	4.6	2.0	5.4	5.3
Verkeersongevallen of letsels niet gerelateerd aan het werk	3.2	2.0	4.0	4.8	4.4	2.9	2.9
Ongevallen of letsels in de privé sfeer (huishouden, vrije tijd, sport (niet werk gerelateerd))	4.5	4.2	4.6	2.2	3.3	3.6	3.6
Niet werk gerelateerde ziekten	36.8	67.3	34.6	26.9	39.3	48.0	48.6
Onbekend	22.7	0.3	5.6	37.4	3.3	:	8.2
Geen antwoord	:	: u	1.5	: u	:	13.6	4.1
Totaal (afgerond)	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Eurostat

* 'u' staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een lege cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn.

5.3.5 Verdeling naar omvang van de beperking en arbeidsmarktparticipatie

In de extra module van de Labour Force Survey is aan personen *met een beperking* gevraagd of ze beperkt zijn ten aanzien:

1. (het soort) werk;
2. de hoeveelheid werk dat gedaan kan worden;
3. de mobiliteit naar en van het werk.

De antwoordcategorieën bestaan uit: ‘ja aanzienlijk’, ‘ja tot op zeker hoogte’, ‘nee’.

Op basis van deze drie vragen is er door Eurostat een nieuwe variabele geconstrueerd die de mate van de beperking meet.

Personen die alle drie de vragen beantwoordden met nee, maar wel een beperking hebben zijn in de Labour Force Survey ingedeeld in de categorie ‘lichte beperking’. Personen die in de categorie ‘gematigde beperking’ zijn ingedeeld, hebben op een van de drie vragen ‘ja aanzienlijk’ of ‘ja, tot op zekere hoogte’ geantwoord. De personen met een ernstige beperking hebben ‘ja aanzienlijk’ of ‘ja tot op zekere hoogte’ op twee van de drie vragen geantwoord en de personen met een zeer ernstige beperking hebben ‘ja aanzienlijk’ of ‘ja tot op zekere hoogte’ op alle drie de vragen geantwoord. Voor Duitsland en Ierland zijn er op dit punt geen betrouwbare gegevens beschikbaar.

*Tabel 5.6: Aandeel werkzame, werkloze en inactieve personen met een beperking naar omvang van de beperking, 2002 (in % van populatie met een zelfgerapporteerde beperking in de leeftijd van 16-64 jaar)**

	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	UK	EU25
Werkzaam								
Lichte beperking	72.3	70.1	83.1	:	: u	65.4	84.1	74.8
Gematigde beperking	69.4	65.2	74.3	: u	: u	64.7	70.2	65.8
Ernstige beperking	60.8	40.1	40.8	: u	: u	50.9	49.3	40.8
Zeer ernstige beperking	52.8	16.8	9.3	:	: u	24.5	12.4	18.3
Werkloos								
Lichte beperking	4.4	3.5	2.2	:	: u	2.0	3.2	4.2
Gematigde beperking	10.8	6.6	7.4	: u	: u	2.8	6.4	7.1
Ernstige beperking	7.4	11.1	3.8	: u	: u	5.0	6.2	7.7
Zeer ernstige beperking	9.5	7.2	: u	:	: u	1.6 u	2.5	3.5
Inactief								
Lichte beperking	23.3	26.4	14.7	:	: u	32.6	12.7	21.0
Gematigde beperking	19.7	28.2	18.3	: u	: u	32.5	23.4	27.1
Ernstige beperking	31.8	48.8	55.5	: u	: u	44.1	44.5	51.4
Zeer ernstige beperking	37.7	76.0	89.2	:	: u	74.0	85.1	78.2

Bron: Eurostat

* ‘u’ staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een leg cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn.

* Per land (kolom) tellen de percentages van een bepaalde categorie omvang van de beperking (licht, gematigd, ernstig of zeer ernstige) over de categorieën werkzaam, werkloos en inactief op tot 100%. Bijvoorbeeld: in België is 72.3% van de personen met een lichte beperking werkzaam, is 4.4% werkloos en is 23.3% inactief. Afgrond telt dit samen op tot 100%.

Uit Tabel 5.6 is af te lezen dat wanneer de omvang van de beperking toeneemt²⁰, het percentage dat participeert op de arbeidsmarkt in alle landen daalt. In de onderzochte Europese landen zijn rug en nekklachten de meest voorkomende beperkingen. Jongeren in de leeftijd 16-24 jaar hebben verhoudingsgewijs meer last van borst- en ademhalingsproblemen (inclusief astma en bronchitis). Zie bijlage 1, Tabel 2 dat een overzicht biedt van type beperking uitgesplitst naar leeftijd.

5.3.6 Hulp en ondersteuning om aan het werk te komen en te blijven

Aan de personen die in de Labour Force Survey hebben aangegeven dat zij een beperking ten aanzien van de arbeidsparticipatie ervaren, maar wel werken is gevraagd of ze hulp of ondersteuning hebben *gekregen* om aan het werk te komen.

*Tabel 5.7: Procentuele verdeling van hulp/ondersteuning die is aangeboden t.a.v. werk aan degenen die aangeven een beperking (15-64) te hebben en werkzaam zijn, 2002**

Hulp/ondersteuning gekregen?	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	GB	EU25
Ja	46.0	1.0	14.0	14.9	4.8 u	43.9	7.1	16.3
Nee	54.0	98.6	85.4	78.2	: u	55.9	92.5	80.7
Onbekend	:	0.3	: u	6.9	18.0	: u	:	1.8
Geen antwoord	:	:	:	:	73.8	:	: u	1.1
Totaal afgerond	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Eurostat

* 'u' staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een leg cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn.

Uit Tabel 5.7 blijkt dat in Europa één op de zes personen met een beperking die werkt in 2002 zegt een vorm van hulp of ondersteuning te hebben gehad om aan het werk te komen. In de onderzochte landen varieert dit percentage sterk. Van 1 procent in Tsjechië tot 46 procent in België. In Nederland geeft bijna 44 procent van personen die zeggen een beperking te hebben en die aan het werk zijn aan dat ze hulp of ondersteuning hebben gekregen bij het vinden van passend werk.

Aan degenen die aangeven een beperking te hebben en die niet werken, is gevraagd of er hulp of ondersteuning *nodig* is om te kunnen gaan werken.

²⁰ Het gaat hier om beperkingen ten aanzien van (het soort) werk, de hoeveelheid werk dat gedaan kan worden en de mobiliteit naar en van het werk

Tabel 5.8: Procentuele verdeling van hulp/ondersteuning die nodig is t.a.v. arbeidsparticipatie aan werkloze personen 15-64 met een beperking, 2002

Hulp/ondersteuning nodig?	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	GB	EU25
Ja	48.7	19.6	26.3	16.6	: u	40.0	50.2	35.1
Nee	51.3	78.9	62.2	60.1	3.1 u	55.0	43.1	48.3
Onbekend	:	1.5	11.5	23.3	: u	5.0	:	12.3
Geen antwoord	:	: u	:	:	94.2	:	6.7	4.3

Bron: Eurostat

* 'u' staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een leg cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn.

In Europa geeft ruim één op de drie werkloze personen met een beperking ten aanzien van de arbeidsparticipatie hulp of ondersteuning nodig te hebben om aan het werk te komen. Ook dit percentage varieert onder de onderzochte landen: van 16,6 procent in Duitsland tot 50,2 procent in Groot-Brittannië.

5.4 Nederlandse cijfers nader belicht

5.4.1 Participatiecijfers Nederlandse Wajongers

Ongeveer 98 procent van de Wajongers is volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dit wil zeggen dat er dusdanige beperkingen zijn dat er geen verdien capaciteit resteert. Dit betekent niet dat deze personen niet in staat zijn tot enige arbeidsparticipatie. Inspanningen zijn dus nodig om deze groep aan de slag te krijgen. Het voor de meerderheid niet mogelijk regulier werk zonder aanpassingen te verrichten.

Overigens stromen Wajongers weinig uit naar werk, maar kunnen wel werk naast hun uitkering hebben. Uit een recent onderzoeksrapport in het kader van het door het UWV uitgevoerde dossieronderzoek Wajong 2007 blijkt dat 25 procent van de recent ingestroomde²¹ Wajongers in een vorm van loonvormende arbeid participeert; 19 procent bij een reguliere werkgever en 6 procent in een sociale werkplaats.

Verder is uit Tabel 5.9 af te lezen dat 9 procent van de recent ingestroomde Wajongers bezig is met een traject richting regulier werk en dat 3 procent op een wachtlijst staat voor een sociale werkplaats. 11 Procent participeert in de vorm van dagbesteding of vrijwilligerswerk. Dan blijft er nog een groep over van wie bekend is dat ze niet participeren (29 procent) en een groep van wie de

²¹ De onderzoekspopulatie van het UWV dossieronderzoek betreft personen die in jaren 2002 tot en met 2006 zijn ingestroomd in de Wajong.

participatiestatus (nog) niet kan worden vastgesteld. Een deel van deze laatste groep (15 procent) zit nog op school.

Tabel 5.9: Feitelijke situatie participatie recente Wajonginstroom (instroomjaren 2002 - 2006, stand ultimo 2006 in procenten

	Totaal (percentage)
Reguliere werkgever	19
Traject richting regulier werkgever/ werkzoekend	9
Werkt in sociale werkplaats	6
Op wachtlijst sociale werkplaats/SW-indicatie	3
Dagbesteding/vrijwilligerswerk	10
(Tijdelijk) geen participatiemogelijkheden	28
Zit op school/studie	14
Uitkering beëindigd	6
Zit thuis, zonder participatie	1
Mogelijkheden worden nog onderzocht	1
Onbekend	2
Totaal	100

Bron: UWV kenniscahier 08-01

5.4.2 Het soort werk dat Wajongers doen

Het UWV heeft in het dossieronderzoek proberen te achterhalen wat voor soort werk de Wajongers doen. Voor ruim de helft van de recent ingestroomde Wajongers die eind 2006 werkzaam zijn bij een reguliere werkgevers was hierover informatie in het dossier te vinden. De informatie heeft vooral betrekking over waar ze werken of welke functie ze hebben, er is weinig bekend over de precieze werkzaamheden die ze uitvoeren.

Tabel 5.10: Soort werk/functie uitgevoerd door recent ingestroomde Wajongers (instroom in de periode 2002-2006) bij reguliere werkgever in procenten

	Totaal (percentage)
Medewerker horeca	11
Medewerker groenvoorziening/hoveniersbedrijf/ kwekerij	11
Medewerker supermarkt	6
Medewerker bouw-, houtbedrijf	6
Productiemedewerker	5
Verkoopmedewerker	5
Keukenhulp (spoelen, afwassen)	5
Schoonmaker	5
Administratief medewerker	3
Magazijnmedewerker	4
Overig	33
Totaal	100
N (totaal aantal)	169

Bron: UWV kenniscahier 08-01

Het soort werk dat recent ingestroomde Wajongers verrichten bij een sociale werkplaats: in- en uitpakwerk (ongeveer 30 procent), groenvoorziening en kwekerij (ongeveer 20 procent). Daarnaast zijn er in de sociale werkplaats magazijnmedewerkers, productiemedewerkers, keukenhulpen en schoonmakers.

5.4.3 Participatiestatus naar primaire diagnose

De groep Wajongers met psychische ziektebeelden lijkt de minste kansen te hebben om te kunnen participeren. Van 44 procent van de recent ingestroomde Wajongers met een psychisch ziektebeeld is eind 2006 vastgesteld dat ze (tijdelijk) geen participatiemogelijkheden hebben. Bij de overige ziektebeelden is dit percentage lager, variërend van 17 procent (autistische spectrumstoornis tot 25 procent (somatische ziektebeelden)). Wanneer in de groep recent ingestroomde Wajongers een onderscheid wordt gemaakt naar ziektebeelden kunnen we concluderen dat er tussen de groepen Wajongers met de primaire diagnose een verstandelijke beperking, autistische spectrumstoornissen, overige ontwikkelingsstoornissen en somatische ziektebeelden de participatiegraad in loonvormende arbeid (regulier werk of sociale werkplaats) ongeveer gelijk is, namelijk 33 procent. Alleen de groep met de primaire diagnose psychische ziektebeelden participeert lager op dit punt, namelijk 21 procent participeert in loonvormende arbeid.

Tabel 5.11: Participatiestatus naar primaire diagnose, instroom 2002-2006, stand ultimo 2006 in procenten

	Verstandelijk beperkt	Autistisch spectrumstoornissen	Overige ontwikkelingsstoornissen	Psychische ziektebeelden	Somatische ziektebeelden	Totaal
Reguliere werkgever	23	26	28	18	26	22
Traject richting regulier werkgever/ werkzoekend	7	12	19	9	10	9
Werkt in sociale werkplaats	10	7	4	3	6	6
Op wachtlijst sociale werkplaats/SW-indicatie	5	3	3	1	1	3
Dagbesteding/vrijwilligers werk	14	14	9	8	5	11
(Tijdelijk) geen participatiemogelijkheden	23	17	19	44	25	29
Status onbepaald: zit op school/studie	15	19	13	10	26	15
Status onbepaald: overig	3	2	5	7	2	4
Totaal	100	100	100	100	100	100
% van Wajonginstroom	37	10	5	33	16	100

Bron: UWV kenniscahier 08-01

5.5 Conclusies

Nauwelijks recente cijfers beschikbaar in onderzochte landen

Er zijn in de onderzochte landen nauwelijks recente cijfers beschikbaar ten aanzien van de arbeidstoeleiding van met de Wajong vergelijkbare groepen. De buitenlandse onderzoekers hebben gezocht naar de meest recente cijfers in hun land. Omdat deze qua definities en periode van elkaar verschillen zijn deze landencijfers niet met elkaar te vergelijken. Er kunnen geen uitspraken gedaan worden over de ingezette instrumenten en het effect daarvan omdat de data hiervoor ontbreken. Bovendien is het vergelijken van de effectiviteit van het gevoerde beleid in praktijk lastig vanwege het feit dat ieder land en daarmee het systeem een eigen historie heeft en een eigen economische context. Het is niet mogelijk om de levensloop van jonggehandicapten te volgen, omdat deze gegevens ontbreken in de onderzochte landen.

European Labour Force Study: Nederland kent verhoudingsgewijs veel jongeren met beperkingen die aan het werk zijn

In 2002 is er eenmalig een extra module toegevoegd aan de European Labour Force Study (LFS). Hieruit blijkt dat in vergelijking met de onderzochte landen Nederland naar verhouding veel jongeren met zelfgerapporteerde beperkingen kent die aan het werk zijn.²² Nederland kent net als België een hoog percentage personen dat aan het werk is en zegt dat ze hulp of ondersteuning hebben gekregen als het gaat om arbeidstoeleiding en behoud van werk.

Toch kennen beide landen, net als Groot-Brittannië, in vergelijking met de andere landen (Tsjechië, Denemarken en Ierland) ook een hoger percentage personen aangeeft dat ze hulp en ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen. Dit kan te maken hebben met culturele aspecten. Van de personen die in de Europese LFS aangeven een langdurige ziekte of beperking te hebben, heeft gemiddeld 15 procent de beperking vanaf de geboorte. Dit percentage varieert in de onderzochte landen van 12,3% in Tsjechië tot 29,4% in Nederland. In alle onderzochte landen zien we dat wanneer de mate van de beperking toeneemt, de arbeidsparticipatie daalt.

²² Dit kunnen overigens ook jongeren zijn die geen beroep doen op een Wajonguitkering

Een kwart van de Nederlandse recent ingestroomde Wajongers participeert in loonvormende arbeid

Het UWV heeft onlangs een uitvoerig dossieronderzoek verricht naar de participatiecijfers van recent ingestroomde Wajongers. Dit zijn personen die in de periode 2002 tot en met 2006 in de Wajong zijn gestroomd. Uit het onderzoek blijkt dat een kwart van de recent ingestroomde Wajongers in loonvormende arbeid participeert. Wanneer we in de groep recent ingestroomde Wajongers een onderscheid maken naar ziektebeelden, kunnen we concluderen dat er tussen de groepen Wajongers met de primaire diagnose een verstandelijke beperking, autistische spectrumstoornissen, overige ontwikkelingsstoornissen en somatische ziektebeelden de participatiegraad in loonvormende arbeid (regulier werk of sociale werkplaats) ongeveer gelijk is, namelijk 33 procent. Alleen de groep met de primaire diagnose psychische ziektebeelden participeert lager op dit punt. Van deze groep participeert 21 procent in loonvormende arbeid.

6 Praktijkvoorbeelden

6.1 Inleiding

Aan de buitenlandse onderzoekers is gevraagd voorbeelden van goede praktijken ten aanzien van de arbeidstoeleiding en behoud van werk voor jonggehandicapten op te sporen. In dit hoofdstuk presenteren we de gehanteerde selectiecriteria (paragraaf 6.2) en een samenvatting van de geselecteerde praktijkvoorbeelden (paragraaf 6.3). We sluiten het hoofdstuk af met succesfactoren die naar voren komen uit de praktijkcases en die mogelijk ook voor Nederland interessant zijn (paragraaf 6.4).

6.2 Selectie van praktijkvoorbeelden

Op basis van de door de projectleiders, in overleg met de begeleidingscommissie, opgestelde selectiecriteria hebben de onderzoekers 28 programma's en voorbeelden aangedragen. Ten aanzien van de vooraf vastgestelde selectie- en rapportagecriteria voor de goede praktijkvoorbeelden en nationale rapporten melden de buitenlandse onderzoekers terug dat gedetailleerde informatie ontbreekt om een goed assessment te kunnen verrichten en te bepalen of een praktijk, effectief, efficiënt en duurzaam is.

Bij de selectie van de uit te werken cases zijn de volgende criteria gehanteerd:

1. Twee of drie goede praktijkvoorbeelden per land;
2. Indien mogelijk een onderscheid naar aard van beperking:
 - a. fysieke handicaps/beperkingen/gebreken;
 - b. verstandelijke beperkingen (van lichte beperkingen tot en met zware beperkingen);
 - c. autisme/pdd-nos (Pervasive Developmental Disorder Not Otherwise Specified);
 - d. ADHD;
 - e. overige ontwikkelingsstoornissen/gedragsproblemen/psychische problemen.
3. Doel van het project: arbeidstoeleiding, plaatsing of behoud van werk.

Uit de inventarisatielijst van 28 programma's en praktijkvoorbeelden, zijn vervolgens twee of drie praktijken per land geselecteerd en nader uitgewerkt. De geselecteerde cases staan in Tabel 6.1.

Tabel 6.1: Geselecteerde praktijkvoorbeelden per land

	Praktijkvoorbeeld/case	Gaining knowledge and skills/training/qualify (arbeidstoeleiding)	Get a job/acces to employment (plaatsing)	Retention (behoud)
		I	II	III
BE	1. Passwerk	x	x	
	2. Supported Employment for people in sheltered employment		x	x
DE	3. ACQUIRE	x		
	4. Fit für Arbeit		x	
	5. Bavarian training	x		
IE	6. Preparing for employment-Enabled for life	x		
	7. Employ Ability: Supported Employment		x	x
UK	8. Pathways to work gateway Workstep		x	
	9. New deal for disabled people and workstep with specific reference to Remploy		x	x
DK	10.What helps in private companies (3 cases)		x	
	11.Catalogus integratiemogelijkheden doven		x	x
CZ	12. Productie Coöperaties		x	x
	13. IBM -NHCP	x	x	
	14. Transit Programme	x	x	

De uitgewerkte cases zijn heel divers van aard. Van projecten, programma's, systemen tot individuele succesverhalen bij private bedrijven. Het grootste deel van de aangedragen praktijkvoorbeelden en programma's is niet voor een speciale doelgroep opgesteld. Met andere woorden, personen met verschillende beperkingen kunnen toegelaten worden tot het initiatief of het programma. Alleen de projecten Passwerk (België) en Fit für Arbeit (Duitsland) zijn initiatieven die in het leven zijn geroepen voor een groep met een bepaalde beperking.

Tabel 6.2: Geselecteerde cases naar doelgroep

	A. Physical disabilities	B. mental illness/infirmity (between light and severe deficits)	C. autism PDD-NOS	D. ADHD	E. Other developmental/behaviour disorders or psychological problems	No specific target group./ open voor personen met een beperking
BE			Passwerk			Supported Employment-> doelgroep mensen in beschutte werkplaats
DE		Fit für Arbeit				ACQUIRE Bavarian training
IE						The programm for employment of people with disabilities Preparing for employment - enabled for life programme
UK						Workstep Remploy
DK	What helps in private companies, Drie cases * TDC * Teletrading (blind/weak sighted) * Painting (deaf) Development of a catalogue bases upon interviews employee and employer (doven)					
CZ						Productie cooperaties IBM - NCHP Transit program

6.3 Praktijkvoorbeelden

In deze paragraaf beschrijven we beknopt de praktijkvoorbeelden die per land zijn geselecteerd. In het bijlageboek waarin de nationale rapporten zijn gebundeld, zijn de volledig uitgewerkte casebeschrijvingen opgenomen.

6.3.1 België

Passwerk

Looptijd

Medio 2007 - heden

Doelgroep

Autisme spectrum stoornis

Korte omschrijving

Er is een tekort aan personeel in de ICT-sector als het gaat om het testen van software. Dit zijn ook de minder betaalde banen in de sector. Het testen van software betreft het doorlopen van cycli waarin steeds kleine veranderingen plaatsvinden. Dit vergt een procedurele en erg precieze aanpak. Personen met een autisme/spectrum stoornis lijken uitermate geschikt voor dit werk, juist vanwege hun 'beperking'.

Initiatiefnemers

De Ploeg. Dit is een organisatie voor arbeidsmarktorientatie/training/plaatsing en coaching voor personen met een beperking en Ergasia. Ergasia begeleidt volwassen personen met een autistisch/spectrum stoornis en een normaal intellectueel vermogen. Ergasia kent beschutte werkplekken en een dagactiviteitencentrum.

Evaluatie

Er is nog geen evaluatie beschikbaar. Dit is nog te vroeg gezien de doorlooptijd. Het lijkt een veelbelovend project. De deelnemers hebben permanente begeleiding nodig, maar aan de andere kant zijn ze beter en sneller in het testen van software. Dit compenseert de extra coachingkosten. Bovendien zouden de deelnemers zonder dit initiatief heel weinig kans hebben op een passende baan.

Financiering

Er zijn 4 type shareholders:

- a. bedrijven;
- b. stichtingen en organisaties die werken in het veld van begeleiding en coaching van de doelgroep;
- c. werknemers nadat ze succesvol de proefperiode hebben doorstaan;
- d. andere personen en organisaties (b.v. gemeente Antwerpen).

Succesfactoren

- samenwerking met ICT-bedrijven die zich zowel moreel als financieel committeren aan het project;
- know how van non profit sector als het gaat om coaching en begeleiding van de doelgroep;
- oprichten van een Coöperatieve Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid (CVBA) met sociaal (i.p.v. NV-structuur);
Hoofddoel: doelgroep aan het werk helpen. Eventuele winst wordt geherinvesteerd in de doelgroep;
- coaching en begeleiding op werkvloer;
- tekorten op de arbeidsmarkt in deze sector.

‘Is it charity? No. ... Is it community affairs? No. ... So, what is it then? It is business!’

IT-bedrijven nemen het commerciële deel over. In het eerste gesprek met klanten zeggen ze niets over de specifieke kenmerken van de Passwerk-deelnemers. Dit doen ze pas als de opdracht is gegund. Dit is ook nodig omdat de testactiviteiten op de locatie van de klant plaatsvinden en de deelnemers specifieke coaching nodig hebben. Deze coaching gebeurt door een jobcoach.

Bedreiging

Als het business idee van Passwerk succesvol blijkt te zijn en commercieel interessant is, komen er wellicht meer aanbieders van dit soort initiatieven op de markt die meer geïnteresseerd zijn in de winsten dan in de oorspronkelijke doelstelling van het project.

Supported Employment for people in sheltered employment

Looptijd

2006 - voorjaar 2008

Er is een nieuw ESF voorstel ingediend om door te gaan op een grotere schaal.

Doelgroep

Personen in een beschutte werkplaats

Korte omschrijving

Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (VLAB) samen met 7 sheltered workshops, hebben een voorstel ingediend voor een experiment met begeleid werken voor personen buiten de beschutte werkplaatsen. VLAB heeft de coördinerende rol en de lokale sheltered workshops informeren de medewerkers over de mogelijkheden werk te vinden buiten de beschutte werkplaats.

Het project kent verschillende stadia:

- informatie en motivatie
- intake
- assesement
- voorbereidende training voor vinden van werk
- vinden van werk
- job preparation (analyse, matching, job re-design)
- plaatsing
- coaching en continue begeleiding

Doel: ervaring opdoen met methoden/technieken om personen uit een beschutte werkplaats toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt.

Initiatiefnemers

VLAB samen met 7 sheltered workshops

Evaluatie

Het experiment is net afgerond. Er kunnen nog geen uitspraken worden gedaan over lange termijn consequenties van werk op de reguliere arbeidsmarkt. In totaal hebben 14 personen een baan gevonden en behouden op de reguliere arbeidsmarkt. Verder worden er 20 personen begeleid in het vinden van een baan. Daarnaast zijn er 6 personen die een baan hadden gevonden, maar gebruik hebben gemaakt van een terugkeergarantie.

Financiering

ESF-subsidie

Succesfactoren

- Multidisciplinair team per sheltered workplace om de verschillende vragen bij start van een traject te kunnen beantwoorden.
- Coördinator die ook verantwoordelijk is voor het trajectplan. De coördinator verdeelt werkzaamheden onder de leden van het multidisciplinair team, en is het aanspreekpunt/de vertrouwenspersoon voor de medewerkers.
- Terugkeergarantie tot 6 maanden na eind van het experiment bevordert deelname aan het project.
- Een aantal succesfactoren voor het vinden van werk voor deze doelgroep komen uit dit project naar voren. Zo is het aan te bevelen om zo veel als mogelijk aan te sluiten bij:
 1. connecties die de beschutte werkplaats al heeft (commerciële afdeling van workshop heeft al contacten in het veld, sluit daar bij aan);
 2. werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;
 3. bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;
 4. gemeenten die nieuwe projecten starten;
 5. small en medium sized companies.
- Werk met een gestructureerd en herhalend karakter. Geen flexibele werktijden, waar mobiliteit is vereist (geen rijbewijs). Geen stress, niet veel contacten met klanten, niet veel lezen, schrijven, rekenen, medewerker moet niet het werk voor zichzelf hoeven te organiseren.
- ‘Wennen aan elkaar’ d.m.v. terbeschikkingstelling. Medewerker blijft bij de eerste werkgever nog in dienst van de beschutte werkplaats. Dit hoeft overigens niet altijd!
- Job re-design in overleg met werkgever en collega’s.

Bedreiging

Wanneer een werknemer de beschutte werkplaats verlaat moet deze plaats worden ingevuld. De mensen die het meest productief zijn, zullen eerder de stap naar een baan buiten de beschutte werkplaats maken, terwijl je die als Sheltered Workshop graag zou willen behouden. Zowel het management als de staff moeten achter de formule staan van begeleid werken buiten de beschutte werkplaats voor deze doelgroep.

Sheltered workshop “val”: Een werknemer die bij zijn ouders woont, krijgt een hogere kindertoeslag. Deze vergoeding verdwijnt wanneer de werknemers gaat werken op de reguliere arbeidsmarkt/buiten de beschutte werkplaats.

Niet structurele karakter. Coaching en support zijn nodig en verdienen een structurele subsidie (i.p.v. tijdelijke ESF subsidie).

6.3.2 Duitsland

AQUISE (Vocational Training for severely disabled young people in the east of Hamburg)

Looptijd

Maart 2006 - maart 2007

Doelgroep

‘Severely disabled young persons’

Korte omschrijving

Speciale informatiebron met o.a. een lijst van stage- en beroepstrainingsplaatsen voor jonge personen met een ernstige handicap in het oosten van Hamburg. Bovendien heeft het project het doel om small/mediumsized bedrijven aan te moedigen om nieuwe banen en trainingsmogelijkheden beschikbaar te stellen voor de doelgroep. Er wordt hierbij van uitgegaan dat een verbeterde samenwerking tussen bedrijven, scholen, publieke overheid, etcetera bijdraagt aan een netwerk en de bereidheid verhoogt om personen met ernstige beperkingen aan te nemen. Het project bestond uit het afnemen van vragenlijsten.

Initiatiefnemers

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Evaluatie/resultaat

1^e vragenlijst:

- lijst met 1000 stageplaatsen in 91 bedrijven;
- in 2006 zijn 7 stageplaatsen gerealiseerd;
- 25 bedrijven hebben aangegeven bereid te zijn ‘internships’ (stage) aan te bieden voor de doelgroep;
- 25 bedrijven hebben aangegeven bereid te zijn ‘apprenticeships’ (opleidingsplaatsen) aan te bieden voor de doelgroep.

2^e vragenlijst

- contact netwerk opgestart tussen scholen, bedrijven en scholingsinstituten;
- index van trainingsmogelijkheden voor de doelgroep;

Succesfactoren

Bedrijven en publieke overheidsorganen die werk bieden aan de doelgroep zijn goed geïnformeerd en geïntegreerd in een speciaal netwerk. Ze kunnen een uitgebreid scala van trainingsmogelijkheden bieden aan de doelgroep.

40% van de bedrijven en lokale overheden die geen trainingen aan de doelgroep geeft of personen uit de doelgroep in dienst heeft, geeft wel de bereidheid aan om dit in de toekomst te gaan doen. Een regionaal netwerk heeft een grote impact op de creatie van beroepstraining mogelijkheden voor jongeren met een ernstige beperking.

Bavarian Training initiative for severely disabled persons employed in workshops for disabled people

Looptijd

1993- 2000

Doelgroep

severely disabled

Character of disability	number	per cent
mental illness	701	72.6
learning disability	77	8.0
psychological illness	74	7.7
physical handicaps	57	5.9
hearing or seeing impairments	9	0.9
without specifications	48	4.9
Total	966	100.0

Korte omschrijving

Verbetering kansen op de reguliere arbeidsmarkt van mensen met ernstige beperkingen die werkzaam zijn in speciale workshops d.m.v. kwalificatietraining en andere begeleidingsinstrumenten/maatregelen.

Concept:

- first qualify then place;
- business georiënteerde kennis en vaardigheden;
- goede leer en werkcondities plus continue supervisie;
- nauwe samenwerking met familie, vrienden/sociale omgeving;
- goede informatievoorziening naar de deelnemers als begeleiding en support naar de bedrijven.

Initiatiefnemer

Ministerie van Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Familie, Vrouwen en Gezondheid (Beieren) i.s.m. werkgevers, vrijwilligersorganisaties (Deutsche Caritasverband, Diakonisches Werk, et cetera).

Evaluatie

966 deelnemers hebben deelgenomen aan het project waarvan 157 (16%) een contract hadden na beëindiging van het project en 809 niet. Het plaatsingspercentage van 16,3% is hoger dan men op voorhand verwacht had (5%). 78% van de contracten zijn afkomstig van private bedrijven, 22% van de publieke overheid.

Van de deelnemers die na afloop van het project een contract hebben gekregen, heeft 89% een full time contract en 11% een parttime contract. 86,4% heeft een contract voor onbepaalde tijd, 13,6% voor bepaalde tijd. Driekwart van de werkcontracten is gesubsidieerd.

Mannen kregen vaker een contract dan vrouwen, terwijl de verdeling van de deelnemers naar geslacht vrijwel gelijk is.

Financiering

ESF

Succesfactoren

- Terugkeergarantie.
- Stageplaatsen (snuffelstages < 1 maand, oriëntatiepracticum 1-2 maanden, proefplaatsing, meer dan 2 maanden).
- Begeleiding na plaatsing.

Fit für Arbeit

Looptijd

September 2005 - augustus 2006

Doelgroep

Personen met ernstige mentale beperkingen

Korte omschrijving

In de regio Keulen werken vier bedrijven samen om simpele en nieuwe arbeidsplaatsen op te sporen en aan te passen voor jongeren met mentale beperking.

Initiatiefnemer/uitvoering

Non profit organisatie voeren het programma uit. De integratie gebeurt op basis van contracten met werkgevers.

Evaluatie/resultaat

Deelnemers: 16 mannen en 6 vrouwen. Waarvan er 12 werk vonden bij een van de 4 deelnemende bedrijven. Vijf personen kregen een regulier arbeidscontract en 7 een beroepstraining in een van de integrationsfirmen.

Succesfactoren

- Een onbetaalde start is een goede indicator voor de motivatie en het committent van de deelnemers.
- Simpel/eenvoudig werk.
- Training voor en op het werk.
- Hulp aan de doelgroep bij het organiseren van het persoonlijk leven. Dit is cruciaal voor het eindeffect.
- Vertrouwen en een goede voorbereiding zowel van de deelnemer als de bedrijven.
- Coaching en begeleiding minimaal een jaar na plaatsing.

6.3.3 Groot-Brittannië

Pathways to work gateway to workstep

Looptijd

2003 - heden

Pathways to work is een pilot project uit 2003. Begin 2008 is dit project landelijk ingevoerd en heeft een structureel karakter gekregen.

Doelgroep

Personen die een 'Incapacity Benefit in Youth' of een 'Incapacity Benefit' aanvragen.

Korte omschrijving

De doelgroep, met uitzondering van personen met zeer ernstige beperkingen en personen die een uitkering voor een korte periode aanvragen, krijgen binnen acht weken een gesprek met de Job Coach Plus Incapacity Benefit advisor. In het eerste gesprek stelt de klant met de persoonlijk adviseur een actieplan op. In het eerste gesprek komen de volgende punten aan de orde.

- Informatie over de uitkering en de medische testen.
- Inventarisatie van de werkmogelijkheden, inclusief opstellen van werkdoelstellingen, ontwikkeling van sollicitatievaardigheden, vrijwilligers werk of verplicht werkregels.
- Inventarisatie van de vaardigheden. Wat ontbreekt er? Begeleiding richting trainingen die gericht zijn op basisvaardigheden en opbouw van zelfvertrouwen.
- Faciliteren en bespreken van terugkeer naar werk via New Deal for Disabled People Brokers en Disability Employment Advisors.
- Laten zien van 'Better off calculations'. De klant krijgt een overzicht van het financiële effect te zien als hij aan het werk gaat, bijvoorbeeld door middel van de Return to Work credit.
- Toegang en advies m.b.t. kinderopvang, hoe om te gaan met de veranderingen die consequenties hebben ten aanzien van de huishoudelijke/privé sfeer en het managen van de financiën.
- Sollicitatieadvies, hulp bij de voorbereiding van sollicitatiegesprekken (inclusief opstellen CV en bellen van werkgevers).
- Financiële steun voor reiskosten en kleding voor sollicitatiegesprekken.

De meeste aanvragers krijgen vervolgens een doorverwijzing naar een Pathways to Work programma Aanbieder. In de casebeschrijving is dit een privaat bedrijf dat onder contract staat bij Job Center Plus. Vervolgens kunnen afhankelijk van de mate van 'job ready' een aantal instrumenten of programma's worden aangeboden, zoals het Work preparation programme en Condition Management Programme. Als er meer complexe problemen zijn ten aanzien van de arbeidstoeleiding vindt er een terugverwijzing plaats naar de Disability Employment Adviser bij Jobcentre Plus. Workstep biedt begeleiding aan personen die complexe problemen hebben bij het vinden of behouden van werk. Een medewerker met beperkingen die deelneemt aan het WORKSTEP programma en geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer krijgt

bijvoorbeeld een vergoeding voor taxikosten van zijn huis naar het werk. Zonder deze vergoeding zou hij de afgelopen 19 jaar niet hebben kunnen werken.

Uitvoering

Jobcentre Plus. Inclusief de Jobcentre Plus Decision Maker. Goedgekeurde gezondheidsprofessionals die de Jobcentre Plus Decision Makers voorzien van medische informatie ten aanzien van de functionele capaciteit. Daarnaast zijn de Jobcentre Plus Incapacity Benefit Personal Adviser en de Disability Employment Adviser betrokken bij de uitvoering. In deze casebeschrijving is Work Directions de Pathways to Work aanbieder en Ready 4 Work de aanbieder van de programma's WORKSTEP en Work Preparation.

Financiering

De Britse overheid spendeerde volgens gegevens uit 2007 £ 271 miljoen aan het Pathways to work programma. Nu de landelijk uitrol van het programma een feit is verwacht de Britse overheid dat het programma jaarlijks rond £ 400 miljoen gaat kosten en schat dat de kosten per baan zullen uitkomen op £ 2.500.

Evaluatie

Het is nog te vroeg om de impact van het Pathways to Work programma vast te stellen. Eerdere studies laten een effect op werkgelegenheid zien, maar komen met verschillende resultaten.

New Deal for Disabled People en Workstep met specifieke verwijzing naar Remploy

Looptijd

1998 tot heden

Doelgroep

Personen met een beperking

Korte omschrijving

De New for Disabled People is een vrijwillig programma en heeft tot doel mensen met een beperking (terug) naar werk te begeleiden. De rol van NDDP is op dit moment aan het veranderen en maakt nu onderdeel uit van het breder programma Pathways to Work.

Workstep staat open voor alle personen met een beperking die kunnen aantonen dat ze ondersteuning nodig hebben om effectief te kunnen werken. Het is vooral bedoeld voor personen die complexe problemen hebben bij het vinden van werk.

Uitvoering

Veel van de actoren die ook bij het Pathways to Work programma (zie vorige beschrijving) betrokken zijn, zijn ook betrokken bij de uitvoering van NDDP en Workstep. Jobcentre plus als de poortwachter (met de daarbij behorende functies als Jobcentre Plus Decision Maker, goedgekeurde medische professionals, de Jobcentre Plus Incapacity Benefit Adviser en de Disability Employment Adviser) en natuurlijk de NDDP en Workstep aanbieder: Remploy. Remploy maakt op dit moment een ontwikkeling door: van fabrieken waar personen met een beperking kunnen werken naar een nationale aanbieder van programma's om mensen naar reguliere/gangbare arbeid toe te leiden.

De NDDP is een nationaal netwerk van Job Brokers en Persoonlijke adviseurs en geeft ondersteuning bij:

- het matchen van vaardigheden aan de vraag van de werkgevers;
- het identificeren van trainingsbehoeften en werken samen met lokale aanbieders van trainingen;
- sollicitaties;
- financiële en andere zaken in de eerste zes maanden dat de persoon aan het werk is.

Wanneer er sprake is van complexe problemen bij het vinden van werk kan de persoon worden doorverwezen naar Work Preparation of WORKSTEP.

Financiering

De overheid financiert The New Deal for Disabled Programma. Job Brokers die personen met een beperking toeleiden naar werk ontvangen voor iedere deelnemer een vergoeding. Het toekende bedrag kan variëren per Job Broker en is het resultaat van contractbesprekingen en onderhandelingen.

Remploy ontvangt ieder jaar van de overheid een subsidie om het WORKSTEP programma uit te voeren. Daarnaast worden er tussen de overheid en Remploy afzonderlijk contracten afgesloten om Job Centre Plus programma's (inclusief NDDP en Work Preparation) uit te voeren.

Evaluatie

Het gebruik van de NDDP blijkt erg laag. Ondanks dat uit onderzoek blijkt dat een derde van de personen met een beperking wil werken, maakt slechts 3.1 procent van de gerechtigde claim populatie gebruik van deze mogelijkheid om deel te nemen aan de New Deal for Disabled People Programma. Als gevolg van het geringe gebruik heeft de Britse overheid het nieuwe Pathways to Work programma geïntroduceerd dat verplichte deelname kent en sancties voor degenen die niet voldoen aan de afspraken.

Hoewel Remploy geen grote aantallen werknemers van het WORKSTEP programma toeleidt naar regulier werk biedt Remploy wel een veilige werkomgeving voor zijn medewerkers, inclusief trainingsmogelijkheden.

6.3.4 Ierland

Employ Ability Ltd: supported Employment

Looptijd

2001 - heden

Pilot in 2001. Nu structureel en bekend als Supported Employment Programme (2008: 1 coordinator, 8 job coaches en 1 part time administratief medewerker).

Doelgroep

Personen met een beperking die job ready zijn. Job ready betekent in dit geval minimaal 18 uur per week kunnen werken.

Korte omschrijving

Netwerk dat diensten aanbiedt aan personen met een beperking. Acht lokale gehandicaptenorganisaties bundelden in 2001 hun krachten en vormden een consortium. De volgende indicatieve targets voor de jobcoaches met een caseload van 25 cliënten wordt gehanteerd. Het geeft tevens het dienstenpakket weer.

Stage	% Time per Client	Time period
Needs Analysis	3 clients - 15%	2 months
Job Search	5 clients - 10%	4 months
Employer Support	5 clients - 60%	6 months
Individual Placement with Aftercare	12 clients - 15%	6 months

De overall target is voor het project is in 2008 200 cliënten. Daarvan dienen minimaal 64 personen naar regulier werk begeleid te worden. Niet alleen personen

van Employ Ability worden ingeschakeld ook 'Mental Health Workers', trainers en familieleden worden ingezet tijdens het programma.

Initiatiefnemers

8 lokale gehandicaptenorganisaties vormden in 2001 een consortium. Drie organisaties richten zich op personen met fysieke beperking, één organisatie op personen met mentale beperkingen en vier op personen met intellectuele beperkingen.

Evaluatie/resultaat

Op dit moment vindt er een evaluatie plaats door Fás. Cijfers zijn nog niet beschikbaar. Jaarlijks kost het programma naar schatting £ 500.000.

Financiering

Employ Ability krijgt financiering van de Staat door middel van het Fás, National Development Plan 2007-2013. Het project zoekt daarnaast aanvullende financiering.

Succesfactoren

- Maken van een extreem gedetailleerd, nauwkeurig profiel van de klant met onder andere de identificatie van (i) ondersteuningsmogelijkheden, (ii) mogelijke valkuilen en (iii) geschikte en ongeschikte werkomgevingen.
- Goede job match.
- Mogelijkheden om werkervaring op te doen. De klanten krijgen voldoende tijd en ruimte om nieuwe werkterreinen te verkennen en te testen. Deze werkervaringsmogelijkheden bieden de Job Coach ook de kans om de klant te observeren op een werkplek en op deze manier de behoeften en doelen van de gewenste werkplek voor de betreffende persoon beter te begrijpen.
- Ieder klant komt naar Employ Ability met een ander contactpersoon. De Job Coach stelt het werkplan op in samenspraak met de klant en deze contactpersoon. In de praktijk blijken de contactpersonen zeer nuttige gesprekspartners in het traject richting werk.
- Essentiële basis die met de werkgevers voorafgaand en tijdens de werkperiode is besproken. Dit houdt in dat er geïnvesteerd moet worden in de wenperiode, de behoefte aan flexibiliteit en de openheid om de klant in dienst te nemen.

- De job coach houdt voortdurend contact met de werknemer en de werkgever. Er is altijd iemand aanwezig die met de klant of namens de klant kan onderhandelen. Dit is een kritische succesfactor om te bewerkstellingen dat de vaardigheden op het werk verder kunnen worden ontwikkeld.

Bedreigingen, knelpunten en uitdagingen

- De richtlijnen die door FAS zijn voorgeschreven ten aanzien van de definitie van 'job ready' beperkt de mogelijkheden voor personen die willen werken, maar niet in staat zijn om meer dan 18 uur per week te werken.
- In het huidige economische klimaat kunnen personen met een beperking die op een hoger niveau functioneren makkelijker zelf aan werk komen. Met andere woorden projecten zoals Employ Ability werken in het algemeen met mensen van een lager niveau of lagere mogelijkheden en minder ervaring.
- Soms zijn doorverwijzingen naar Employ Ability niet gepast/geschikt en is Employ Ability niet in staat hulp te bieden.
- 40 tot 50 procent van de klanten die doorverwezen worden naar Employ Ability hebben mentale gezondheidsproblemen. Dit is een uitdaging omdat een zwakke mentale gezondheid schade kan toebrengen aan de intellectuele mogelijkheden (bijvoorbeeld cognitieve schade als gevolg van een psychose).
- De meeste banen die bemachtigd worden door de klanten zijn laaggeschoolde banen. Hierdoor kunnen ze bepaalde beslissingen niet nemen voor de toekomst (aanschaf van huis).
- Overheidsorganisaties hebben soms regels waar niet van afgeweken kan worden, maar die belemmerend kunnen werken voor een persoon met beperking. Zo is er bijvoorbeeld wel extra tijd voor het afleggen van examens mogelijk, maar de personen moeten zitten gedurende het examen, terwijl sommige klanten dit niet de hele tijd kunnen. Andere obstakels zijn bijvoorbeeld dat er geen opties zijn om werk te delen of er is geen part time vast werk in de recruiteringsfase.
- Veel klanten staan aarzelend om hun uitkering op te geven. Het niet meer hebben van een uitkering kan tot complicaties leiden wanneer dit consequenties zou hebben voor de partner of andere familieleden.
- Soms kunnen klanten het moeilijk vinden om hun vertrouwde levensstijl om te moeten gooien.
- Er is geen structurele subsidie voor de service.

Werkgevers

In zijn algemeenheid zijn Ierse werkgevers niet gevoelig voor subsidies. Het krijgen van een subsidie heeft niet de doorslaggevende betekenis om een persoon met beperkingen in dienst te nemen. De Wage Subsidy Scheme lijkt wel potentie te hebben. Deze subsidie is bedoeld voor het productiviteitsverlies en geldt voor werknemers die tenminste 20 uur in de week werken en een productiviteitscijfer hebben van 50-80%.

Employ Ability maakt weinig gebruik van de Work Retention Grant . Deze subsidie is bedoeld voor degenen die al werken.

In zijn algemeenheid is de ervaring dat werkgevers die bereid zijn om een persoon met een beperking aan te nemen een vriend of familielid kennen met een beperking of op een andere manier betrokken zijn bij een activiteit ten aanzien van gehandicapten bijvoorbeeld de Special Olympics.

Middelgrote en kleine bedrijven blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties.

Preparing for Employment – Enabled for life programme

Looptijd

2003 - heden

Pilot is afgerond. De bedoeling is dat het programma vanaf juli 2008 permanent/structureel wordt.

Doelgroep

Personen met een invaliditeitsuitkering

Korte omschrijving

Het programma Preparing for Employment bestaat uit drie elementen:

1. enabled for life course (9 deelnemers);
2. start your own business course (14 deelnemers);
3. employer Disability Awareness (12 deelnemers).

Groeps- en individuele trainingen (3 maanden).

Het doel is om de deelnemers vertrouwen te geven en vaardigheden te ontplooiën die helpen bij het vinden van werk.

Uitvoerder en initiatiefnemer

Northside partnership voert het programma uit op initiatief en in samenwerking met Department of Social & Family Affairs. Ook worden er gastsprekers uitgenodigd voor de cursussen (Money Advice and Budgeting Service, Vocational Educational Committee).

Evaluatie

Alle deelnemers waren positief over deelname. Werkgevers die deelnamen aan programma 3 - awareness programma- reageerden ook positief. Effectief in de zin dat er progressie is geboekt (progressie zoals gedefinieerd door het project). Dit betekent niet altijd progressie richting de regulier arbeidsmarkt.

Financiering

Kosten zijn: £ 300.000 over een tweejarige periode (2006-2007). Eerste pilot 2003-2004 door Department of Social and Family Affairs. Follow up door Dormant Accounts.

Succesfactoren

- De deelnemers aan het Preparing for Employment Programma hebben er zelf voor gekozen om deel te nemen (zelfselectie). Alle deelnemers waren erg gemotiveerd en gecommitteerd aan het programma.
- Gevarieerde groep deelnemers met verschillende achtergronden en ervaringen.
- De organisatie van het programma verliep soepel.
- De doelen van het Preparing for Employment zijn voor iedereen helder en werden goed gevolgd.
- Het personeel was gecommitteerd en gemotiveerd ten aanzien van het programma waardoor er een goede sfeer in het project was.
- Relaties met andere organisatie veranderden tijdens het project. Van samenwerking op exclusieve basis richting samenwerking tussen organisaties.
- Het programma fysiek uitvoeren in een gemeenschapsgebouw bleek positief. Op deze manier werden het programma en de deelnemers geïntegreerd in de activiteiten van de lokale gemeenschap.
- Een goede financiering voor de periode van 2 jaar.

Bedreigingen, uitdagingen en knelpunten

- Veel van de deelnemers hadden negatieve schoolervaringen vanuit het verleden.
- Sommige deelnemers vinden het lastig om hun uitkering op te zeggen.
- Een aantal personen had moeite met veranderingen.
- Mentale gezondheidstoestand.

Manieren om problemen op te lossen

- Goede communicatie met degenen die erbij betrokken zijn.
- Eén op één sessies.
- Vertrouwen en enthousiasme en de herkenning van opkomende problemen en deze vervolgens bespreken.
- Bewustzijn om de onafhankelijkheid van de deelnemers te vergroten bij het naderen van het einde van het programma.

6.3.5 Denemarken

Private companies and disabled

Het Deense rapport bevat drie beschrijvingen van goede praktijkvoorbeelden die nader zijn uitgewerkt. De drie voorbeelden hebben betrekking op personen met een beperking die aan het werk zijn bij een regulier privaat bedrijf:

1. TDC: Danish Telephone Company
2. Tele-trading company (blinden en slechtzienden)
3. Schildersbedrijf (dove personen)

Ad 1. TDC

In dit bedrijf kunnen personen met een beperking werken op lijn 118. Deze telefoonlijn kan gebeld worden voor het opzoeken van telefoonnummers en adressen. Een voorwaarde voor het werk is dat degenen die het werk uitvoert kan lezen en spellen. Part-time werken is mogelijk hoewel dit wel meer organisatiewerk met zich meebrengt voor het bedrijf. In drie weken tijd leert de persoon om te gaan met de inkomende oproepen. Het eerste knelpunt in deze case was het zover krijgen dat personen met een beperking solliciteerden voor deze baan. De geïnterviewde personen met een beperking die later zijn gaan werken in dit bedrijf zeggen alle drie dat ze een 'push' nodig hadden om op deze functie te solliciteren en zijn alle drie tevreden met het werk.

Ad 2. Teletrading company (blinden en slechtzienden)

In dit kleine bedrijf werken drie blinde of slechtziende telemarketing consultants. Het bedrijf plant werk in voor andere bedrijven, bijvoorbeeld voor autobedrijven die reparaties moet inplannen. Dit type telewerk vindt in de middag plaats. Het bedrijf werkt zonder publieke ondersteuning met uitzondering van een aantal aanpassingen op de werkplek. Dit is een voorbeeld dat personen die geboren zijn met een beperking ook onder normale condities hun werk kunnen doen.

Ad 3. Schildersbedrijf (dove personen)

Het derde bedrijf is een schildersbedrijf dat dove personen in dienst heeft. Een job consultant benaderde een persoon met de vraag of ze een doof persoon een opleidingsplaats in hun bedrijf konden bieden. Dat kon niet maar in plaats daarvan verwees ze door naar haar ouders die een schildersbedrijf hebben. De doven school helpt met de praktische zaken. Dit is erg belangrijk voor het bedrijf. Op deze manier hebben ze een klankbord en kunnen ze vragen stellen als de daar behoefte aan hebben.

Uit de aangeleverde casebeschrijvingen komen de volgende succesfactoren naar voren:

- als het telewerk betreft of werk via de telefoon, dan ziet men de persoon niet. De persoon met beperkingen wordt als een 'normaal' persoon behandeld;
- werkuren zijn aangepast en kleine aanpassingen op de werkvloer zijn ingevoerd. Dit in combinatie met persoonlijke hulp. (20 uur);
- begeleiding van de werkgevers;
- kennis van de bestaande ondersteuningsmogelijkheden;
- rol-modellen;
- betere samenwerking tussen gemeenten en arbeidsmarktorganisaties/toeleidingsinstanties;
- werk dat zo normaal mogelijk is/ regulier werk. Dit verhoogt zelfvertrouwen van de deelnemers.

Bedreigingen/faalfactoren

In de praktijk is het moeilijk om geschikte mensen te vinden. Mensen met een beperking hebben een zetje nodig.

Development of a catalogue based upon interviews with employee and employer

Doelgroep

Doven

Korte omschrijving

Het ontwikkelen van een catalogus voor de integratie van personen met een beperking aan het oor. Dit gebeurt op basis van interviews.

De volgende ontwikkelingsadviezen zijn gegeven in het nationale rapport (mede op basis van Sørensen, Lene og Piculli, J (2006)).

- Verbeter schriftelijke informatie over de competenties van doven. Managers moeten zich meer bewust zijn van en gebruik maken van alle beschikbare competenties.
- Doven moeten in staat zijn om 'ja' en 'nee' te zeggen en om hulp te vragen. Ook moeten ze zich bewust zijn van wat ze niet kunnen.
- Ook doven hebben behoeften aan verdere educatie.
- Doven voelen zich gestrest wanneer ze teveel taken en een hoge werkload hebben. Omdat ze niet alles kunnen horen hebben ze soms het gevoel dat er zaken achter hun rug om gebeuren.
- Zorg dat de communicatie met collega's goed is en dat er een vertaler is bij vergaderingen en sociale evenementen. Horende collega's zouden een opleiding moeten kunnen volgen in gebarentaal. Het aannemen van een dove werknemer verhoogt het bewustzijn van duidelijke communicatie.
- Doven voelen zich soms buitengesloten en hebben een beperkt sociaal leven buiten het werk. Tijd en ruimte om in contact te zijn met collega's is dan van groot belang.
- Ten minste een uur per dag zou er een vertaler moeten zijn. Verder kan een videotelefoon die kan worden aangesloten op de computer handig zijn. Maak gebruik mentoren die doven het werk kunnen leren.

Uitvoerder/initiatiefnemer

Jobcenter Arhus in opdracht van Deense Ministerie.

Interviews met dove medewerker, een horende collega en een horende manager in 5 bedrijven (3 privaat, 2 publiek/3 met een hoorcultuur en 2 met doven-cultuur).

6.3.6 Tsjechië

Union of Czech and Moravian Production Cooperatives - department of Social Co-operatives.

Looptijd

Al voor de Tweede Wereld Oorlog bestonden er coöperaties voor gehandicapten - heden

Omschrijving

42 gehandicaptencoöperaties die werk bieden aan bijna 7000 personen met een beperking.

Er zijn twee typen coöperaties. Coöperaties

1. gericht op economisch succes (gericht op de minder zwaar gehandicapte personen);
2. met een sociale functie. Deze coöperaties functioneren meer als een beschutte werkplaats.

Coöperaties zijn volledig commercieel en opereren op de reguliere arbeidsmarkt.

Initiatiefnemer

Vaak personen met een beperking of personen die deze mensen willen helpen.

Evaluatie

De coöperaties bestaan al geruime tijd (sommige meer dan 50 jaar). De meeste zijn economisch succesvol. Een coöperatie biedt een stabiele werkomgeving voor de personen met een beperking.

Succesfactor

Coöperaties zijn volledig commercieel en opereren op de reguliere arbeidsmarkt. Alle medewerkers participeren in de open markt en moeten dus mee concurreren. Aan de andere kant is er de 'Union' die bijstand verleent als er problemen zijn.

IBM -NHCP

Looptijd

2006 - 2007

Doelgroep

Personen met een beperking

Omschrijving

IBM bood NCHP (national council of Handicapped People) aan 20 banen te creëren voor personen met een beperking.

Evaluatie

30 personen hebben zich aangemeld. 20 personen volgden een training.

Uiteindelijk hebben 11 personen werk gekregen bij IBM. De overige 9 kandidaten zijn niet geslaagd voor het Examen Engels.

De kans is groot dat het project gecontinueerd wordt en naar andere regio's in Tsjechië wordt uitgebreid.

Initiatiefnemer

IBM

Financiering

IBM

Advies: 6 maanden voor de opleiding is kort. 9 deelnemers slaagden er niet in om in deze periode hun Engels op het juiste niveau te krijgen.

Transit programm

Looptijd: 2003 - heden

Doelgroep

Mensen met een lichte beperking of een niet al te zware mentale beperking

Initiatiefnemer

NGO 'Máme otevreno?'

Omschrijving

Project is opgestart vanuit de wens van de personen die op een beschutte werkplaats werken in Café Universe om door te stromen naar een reguliere baan op de arbeidsmarkt.

Doel van het project is tweeledig: (1) de deelnemer de in- en outs leren van de reguliere arbeidsmarkt en (2) kennis en vaardigheden aanleren die nodig zijn om aan werk te komen en vervolgens te behouden.

De deelnemers krijgen uitgebreide hulp bij het vinden van een passende baan. Werkgevers die geselecteerd zijn door de deelnemers worden benaderd en hen wordt de mogelijkheid geboden een persoon met beperkingen in dienst te nemen.

Financiering

Donaties, subsidies, liefdadigheidsactiviteiten, bijdragen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gemeente Praag.

Evaluatie

Wanneer werkgevers het idee accepteren om een persoon met een beperking in dienst te nemen, kun je volgens de initiatiefnemer heel goed samenwerken met reguliere werkgevers.

On the job training is effectief. Ook een combineerde uitvoering van publiek en privaat lijkt effectief te zijn.

6.4 Conclusies

De geselecteerde Europese praktijkvoorbeelden zijn zeer divers van aard. Van projecten en programma's, systemen tot individuele succesverhalen bij private bedrijven. Het grootste deel van de praktijkvoorbeelden en programma's is niet voor een speciale doelgroep opgesteld. Met andere woorden, personen met verschillende beperkingen kunnen toegelaten worden tot het initiatief of het programma. In de praktijk blijkt er onvoldoende informatie beschikbaar om vast te kunnen stellen of de case effectief, efficiënt en duurzaam is. Het gebrek aan informatie komt omdat de projecten pas zijn gestart of dat er (geen) goede evaluatie is geweest van de projecten/initiatieven in het buitenland.

Ondanks het feit dat we niet kunnen vaststellen of een praktijkvoorbeeld ook daadwerkelijk een 'goed praktijkvoorbeeld' is volgens de definitie zoals we die in hoofdstuk 1 hebben gepresenteerd, zijn er wel verschillende succesfactoren uit de praktijkvoorbeelden te destilleren. In deze paragraaf maken we onderscheid naar succesfactoren ten aanzien van de arbeidstoeleiding, de plaatsing en het behoud van werk. Deze factoren zijn universeel en kunnen als leerpunten voor de Nederlandse praktijk worden beschouwd.

Succesfactoren ten aanzien van arbeidstoeleiding

- Committed aan en vertrouwen in het project of initiatief van alle partijen

- zowel in moreel als financieel opzicht. Een onbetaalde start is een goede indicator voor de motivatie en het commitment van de deelnemers. Zelfselectie geeft gemotiveerde deelnemers.
- Kennis over en begeleiding van de doelgroep. Werken in multidisciplinaire teams.
 - Goed assessment: welke ondersteuning heeft persoon met beperking nodig om aan het werk te komen, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte of ongeschikte werkomgeving voor de persoon?
 - Toeleiden van personen met beperking is het hoofddoel en niet het behalen van winst. (eventuele winsten herinvesteren in de doelgroep).
 - Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname en biedt zekerheid.
 - Bij het vinden van geschikt werk zo veel mogelijk aansluiten bij:
 - connecties die er al bestaan met reguliere werkgevers;
 - werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;
 - bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;
 - gemeenten die nieuwe projecten starten;
 - kleine en middelgrote bedrijven. Deze blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties);
 - Goede voorbereiding voorafgaand aan de plaatsing zowel door werkgever als werknemer.
 - Werkervaring op verschillende werkplekken om te testen wat wel en niet werkt in de praktijk. Job coach kan de medewerker met beperking observeren op de werkplek zodat hij beter de behoeften en doelen in kan schatten. Denk aan snuffelstages (< 1 maand), oriëntatiepracticum (1-2 maanden) of proefplaatsingen (> 2 maanden).
 - Werkplan opstellen in overleg met omgeving van de betreffende persoon (familie, vrienden, organisaties die contacten hebben met de persoon met beperkingen).
 - Voor de groep personen met zware geestelijke beperkingen. Eerst kwalificeren dan plaatsen, of zoals rapporteurs schreven, 'First qualify then place'.
 - Mix van personen met verschillende achtergronden.
 - Goede organisatie, duidelijke doelstellingen.
 - Integratie van het programma en de deelnemers in de gemeenschap (community activity).
 - Van beperking naar vaardigheid. In de Passwerk case zien we dat personen

als gevolg van een stoornis in het autistisch spectrum beter en sneller in staat zijn om software te testen. In dit project is niet alleen gekeken naar wat mensen kunnen, maar vooral waar personen met een beperking heel goed in zijn.

- Tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit zien we met name terug in de Passwerk case, waar een tekort is aan ICT personeel.

Een casestudy onderzoek (Rosenstock et al, 2004) van zeven verschillende werkplekken waar personen met een psychologische of ontwikkelingsprobleem werken concludeert dat de volgende aspecten belangrijk zijn voor een succesvolle arbeidstoeleiding van personen met een beperking:

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

Succesfactoren ten aanzien van plaatsing

- Jobmatch. Werk dat past bij de mogelijkheden en de sterke kanten van de persoon met beperkingen. Denk aan werk met gestructureerd en herhalend karakter. Geen flexibele werktijden, werk waar mobiliteit is vereist (geen rijbewijs), niet veel lezen, schrijven, rekenen, niet het werk voor zich zelf hoeven te organiseren.
- 'Wen'-periode voor zowel werkgever als werknemer. België kent bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling. De medewerker blijft wanneer hij voor het eerst gaat werken bij een reguliere werkgever nog in dienst van de beschutte werkplaats.
- Job-redesign in overleg met werkgever en collega's.
- Netwerk van bedrijven, organisaties en publieke overheidsorganen.
- Training op het werk.

- Hulp aan de doelgroep bij het organiseren van het persoonlijk leven.
Begeleiding bij persoonlijke problemen. Dit is ook cruciaal voor een goede plaatsing en behoud van werk voor deze doelgroep.
- Frequent contact tussen jobcoach, werknemer en werkgever zodat de vaardigheden op de werkplek besproken en verder ontwikkeld kunnen worden.
- Kennis van ondersteuningsmogelijkheden.
- Rolmodellen.

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

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

Succesfactoren ten aanzien van het behoud van werk

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

7 Samenvatting en conclusies

7.1 Inleiding

In dit rapport staat de volgende probleemstelling centraal:

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

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

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

7.2 Wet-, regelgeving en beleid

Andere landen kennen geen specifieke inkomensvoorziening voor jonggehandicapten

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

landen een beroep doen op een algemene arbeidsongeschiktheid- of invaliditeitsuitkering, een werkloosheid, bijstand- of ‘vervroegd pensioen’-uitkering.

Verschillende beleidsroutes naar werk

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

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

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

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

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

7.3 Organisatie, uitvoering en samenwerking

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

Nederland kent een duidelijke scheiding tussen het publieke en private domein als het gaat om de organisatie van de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten. Het UWV is een publiekrechtelijk vormgegeven zelfstandig bestuursorgaan en onder andere verantwoordelijk voor de toekenning van de Wajonguitkering. De re-integratieactiviteiten worden uitbesteed aan private marktpartijen. Een dergelijke strikte scheiding zien we niet terug in de onderzochte landen. In Duitsland en Groot-Brittannië zien we wel de ontwikkeling van privatisering van de re-integratieactiviteiten. In de overige onderzochte landen is de organisatie van arbeidstoeleiding van personen met een beperking tot nog toe vooral in handen van de publieke overheid, in een aantal landen aangevuld met private initiatieven en/of acties van vrijwillige non profitorganisaties en/of kerken. Over het algemeen kunnen jonggehandicapten in de onderzochte landen op lokaal niveau terecht bij publieke lokale arbeidskantoren, jobcentra's of werkwinkels.

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

Benodigde expertise niet altijd op lokaal niveau aanwezig

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

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

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

participatiemogelijkheden ingeschat en vergeleken met de actuele participatiestatus.

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

Uitvoering sociale insluiting verschilt per land en regio

In alle onderzochte landen is het beleid erop gericht om jongeren met een beperking zo veel als mogelijk sociaal in te sluiten in de maatschappij. Dat begint al in het onderwijs. In de onderzochte landen kunnen kinderen daar waar mogelijk deelnemen in het reguliere onderwijs. Echter, de mate waarin deze inclusieve benadering is doorgevoerd en de criteria om in aanmerking te kunnen komen voor speciaal onderwijs verschillen per land. Zelfs binnen een land kunnen er per regio verschillen bestaan. In Denemarken is de inclusieve benadering het meest ver ontwikkeld. In België wil men jongeren met beperkingen zo veel als mogelijk laten meedoen in het regulier onderwijs, maar volgen kinderen met (ernstige) beperkingen vaak speciaal onderwijs. Duitsland kiest voor een integratiebenadering, maar in de praktijk kiezen de meeste Duitse deelstaten er voor om speciaal onderwijs te geven aan kinderen met een handicap. Toch zien we ook daar uitzonderingen. Groot-Brittannië probeert door middel van Transition Plans op 13 jarige leeftijd de verdere levensloop in kaart te brengen. Er wordt dan geïnventariseerd wat het kind in de komende jaren wil bereiken en geïnventariseerd welke hulp daarvoor nodig is.

7.4 Voorzieningen, instrumenten en andere vormen van arbeidsparticipatie

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

Tabel 7.1: Samenvattend overzicht voorzieningen en instrumenten in de onderzochte landen

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

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

Weinig instrumenten in de onderzochte landen die Nederland niet heeft

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

Gebruik van voorzieningen vrijwel niet bekend

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

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

7.5 Werkklimaat

Bereidheid om jonggehandicapten in dienst te nemen in alle landen laag

In alle onderzochte landen zien we dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. Nederland is hierop geen uitzondering. Zelfs in Denemarken, een land waar het 'Corporate Social Responsibility' beleid het meest ver ontwikkeld is, blijkt dat 57 procent van de werkgevers negatief staat ten opzichte van het aannemen van een persoon met een beperking. In de Deense praktijk lijkt het erop dat werkgevers vooral hun verantwoordelijkheid willen nemen voor personen die al bij hen in dienst zijn en geconfronteerd worden met een beperking. Wajongers hebben geen werkervaring en de kans dat ze aangenomen worden, lijkt in alle onderzochte Europese landen gering. Ook lijken werkgevers onderscheid te maken naar de aard van de beperking en de bereidheid om een jonggehandicapte aan te nemen. Werkgevers zijn eerder bereid om personen met een fysieke beperking in dienst te nemen dan personen met een mentale of geestelijke beperking. Vaak weten werkgevers en collega's in de praktijk niet goed om te gaan met een bepaalde beperking of aandoening.

Onbekend maakt onbemind. Een leerpunt is dat er er niet alleen financiële ondersteuning beschikbaar moet zijn, maar ook praktische ondersteuning en begeleiding op de werkvloer. Voor zowel leidinggevendenden als collega's die op de werkvloer met een jonggehandicapte aan de slag gaan.

Onbekend maakt onbemind

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

Begeleiding met oog voor de omgeving

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

Onbekend of instrumenten leiden tot nieuwe participatie door jonggehandicapten

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

7.6 Feiten en getallen

Effectiviteit van het gevoerde beleid in onderzochte landen niet bekend

Er zijn in de onderzochte landen nauwelijks recente cijfers beschikbaar ten aanzien van de arbeidstoeleiding van de met Wajong vergelijkbare groepen in de onderzochte landen. Een vergelijking van de effectiviteit van de verschillende systemen is nauwelijks mogelijk. Ieder land heeft een eigen geschiedenis,

nationale economische context en cultuur. Goede initiatieven uit het buitenland hoeven niet persé goed te zijn voor Nederland. De genomen maatregelen en het effect daarvan moet men bezien in het licht van de context en de cultuur van een bepaald land. Ook de arbeidsmarktsituatie speelt een rol. Als er in een land bepaalde tekorten zijn aan geschikte arbeidskrachten, zijn werkgevers in een land wellicht eerder bereid om personen met een beperking aan te nemen. In Tsjechië werken de coöperaties bijvoorbeeld goed, maar dergelijke systemen die een lange traditie hebben kun je niet zomaar kopiëren naar Nederland.

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

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

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

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

Enigszins vergelijkbare cijfers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking dateren uit 2002. In 2002 is er eenmalig een extra module toegevoegd aan de European Labour Force study ten aanzien van de arbeidsparticipatie van personen die zeggen dat ze een beperking hebben. Hieruit blijkt dat in Nederland twee op de drie personen in de leeftijd van 16-24 jaar die zelf een 'long standing health problem or disability' rapporteren, werkzaam zijn²³. Dit percentage is hoger dan in de andere onderzochte landen. Verder blijkt dat Nederland net als België een hoger percentage personen met een beperking kent dat aan het werk is en zegt dat hij/zij hulp heeft gekregen bij de arbeidstoeleiding. Toch kennen beide landen, net als Groot-Brittannië in vergelijking met de andere

²³ Dit kunnen ook jongeren zijn die geen beroep doen op een Wajonguitkering

onderzochte landen ook een hoger percentage personen met een beperking dat in 2002 aangeeft dat ze wel hulp of ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen.

Kwart van de Nederlandse recent ingestroomde Wajongers participeert in loonvormende arbeid

In tegenstelling tot de andere onderzochte landen beschikt Nederland wel over recente cijfers ten aanzien van de participatie door Wajongers. Uit dossieronderzoek²⁴ van het UWV blijkt dat 25 procent van de recent ingestroomde²⁵ Wajongers participeert in loonvormende arbeid (19 procent bij een reguliere werkgever en 6 procent in een sociale werkplaats). 10 Procent van de Wajongers verricht vrijwilligerswerk/dagbesteding. Er is een groep (28 procent) van wie bekend is dat ze (tijdelijk) niet kunnen participeren en een groep bij wie de participatiestatus nog niet kan worden vastgesteld (15 procent). Het grootste deel van deze laatste groep zit nog op school.

De overige Wajongers zitten op een traject richting een reguliere werkgever, zijn werkzoekend of staan op een wachtlijst voor een sociale werkplaats.

Wajongers met een primaire diagnose psychische beperking participeren minder vaak in loonvormende arbeid dan Wajongers met een andere beperking.

7.7 Goede praktijken

Selectie praktijkvoorbeelden

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

In totaal zijn 28 praktijkvoorbeelden door de buitenlandse onderzoekers geïnterviewd. Vervolgens zijn er twee of drie praktijken per land geselecteerd en nader uitgewerkt. De geselecteerde praktijkvoorbeelden zijn zeer divers van aard. Van projecten, programma's tot individuele succesverhalen bij private

²⁴ E. Berendsen, H. Havinga en M. Stoutjesdijk, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007, UWV kenniscasus 08-01

²⁵ Het gaat hier om personen die in de periode 2002 tot en met 2006 in de Wajong zijn ingestroomd.

bedrijven. Uit deze praktijken zijn een aantal lessen te trekken die voor de Nederlandse praktijk interessant kunnen zijn.

Succesfactoren uit de praktijkvoorbeelden ten aanzien van arbeidstoeleiding

- Comittent en vertrouwen van alle partijen zowel moreel als financieel aan het project/initiatief. Een onbetaalde start is een goede indicator voor de motivatie en het commitment van de deelnemers. Zelfselectie geeft gemotiveerde deelnemers.
- Kennis over en begeleiding van de doelgroep. Werken in multidisciplinaire teams.
- Goed assessment: welke ondersteuning heeft de persoon met een beperking nodig om aan het werk te komen, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte/ ongeschikte werkomgeving voor de persoon?
- Toeiden van personen met beperking is het hoofddoel en niet het behalen van winst. (Eventuele winsten herinvesteren in de doelgroep.)
- Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname, biedt zekerheid.
- Bij het vinden van geschikt werk zo veel mogelijk aansluiten bij:
 - connecties die er al bestaan met reguliere werkgevers;
 - werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;
 - bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;
 - gemeenten die nieuwe projecten starten;
 - small en medium sized companies (blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties).
- Goede voorbereiding voorafgaand aan de plaatsing zowel door werkgever als werknemer.
- Werkervaring op verschillende werkplekken om te testen wat wel en niet werkt in de praktijk. Een Jobcoach kan de medewerker met beperking observeren op de werkplek zodat hij beter de behoeften en doelen in kan schatten. Denk aan snuffelstages (<1 maand), oriëntatiepracticum (1-2 maanden) of proefplaatsingen (>2 maanden).
- Werkplan opstellen in overleg met omgeving van de betreffende persoon (familie, vrienden, organisaties die contacten hebben met de persoon met beperkingen).

- Eerst kwalificeren dan plaatsen, ‘First qualify then place’²⁶.
- Mix van personen met verschillende achtergronden.
- Goede organisatie, duidelijke doelstellingen.
- Integratie van het programma en de deelnemers in de gemeenschap (community activity).
- Van beperking naar vaardigheid. In de Passwerk case zien we dat personen als gevolg van een stoornis in het autistisch spectrum beter en sneller in staat zijn om software te testen. In dit project is niet alleen gekeken naar wat mensen kunnen, maar vooral waar personen met een beperking heel goed in zijn.
- Tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit zien we met name terug in de Passwerk case. In dit praktijkvoorbeeld is er een tekort aan personeel in de ICT-sector als het gaat om het testen van software.

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

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

Succesfactoren uit de praktijkvoorbeelden ten aanzien van plaatsing

- Jobmatch. Werk dat past bij de mogelijkheden, sterke kanten van de persoon met beperkingen. Denk aan werk met gestructureerd en herhalend karakter. Geen flexibele werktijden, werk waar mobiliteit is vereist (in verband met het

²⁶ Het concept “First qualify then place” komt uit het Duitse praktijkvoorbeeld en heeft betrekking op personen met een zware geestelijke beperking. In het Duitse systeem zijn trainingen een belangrijk onderdeel. Er zijn echter ook projecten in Europa waarin geëxperimenteerd wordt met het concept “First place then train”. Deze projecten zijn in dit onderzoek niet nader onderzocht.

niet hebben van een rijbewijs), niet veel lezen, schrijven, rekenen, niet het werk voor zich zelf hoeven te organiseren.

- 'Wen' periode voor zowel werkgever als werknemer. België kent bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling. De medewerker blijft wanneer hij voor het eerst gaat werken bij een reguliere werkgever nog in dienst van de beschutte werkplaats.
- 'Job-redesign' in overleg met werkgever en collega's.
- Netwerk van bedrijven, organisaties en publieke overheidsorganen.
- Training op het werk.
- Hulp aan de doelgroep bij het organiseren van het persoonlijk leven. Begeleiding bij persoonlijke problemen. Dit is ook cruciaal voor een goede plaatsing en behoud van werk voor deze doelgroep.
- Frequent contact tussen jobcoach, werknemer en werkgever zodat de vaardigheden op de werkplek besproken en verder ontwikkeld kunnen worden.
- Kennis van ondersteuningsmogelijkheden.
- Rolmodellen.

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

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

Succesfactoren ten aanzien van het behoud van werk

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

7.8 Epiloog

De lezer die de bij het openslaan van dit rapport de verwachting had dat in het buitenland kant en klare recepten zouden liggen voor de Nederlandse 'Wajong'-problematiek zal in eerste instantie wat teleurgesteld zijn dat die voorbeelden er niet zonder meer zijn. Het zou echter niet terecht zijn om dergelijke verwachtingen te hebben. Indien er dergelijke projecten zouden zijn geweest dan zouden ze door de huidige snelle onderlinge rapportage- en communicatieprocedures tussen lidstaten en tussen uitvoeringsinstanties, en door de actieve media, al lang bekend zijn. Aangezien dergelijke voorbeelden niet bekend waren, was de kans dat ze toch bestonden niet zo groot. Wel is de vergelijking nuttig om de Nederlandse situatie in context te zetten en om ook de buitenlandse ontwikkelingen toe te lichten. Vandaar dat het gebruik van nationale rapporteurs, zeer deskundig op hun terrein, heel nuttig is geweest.

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

Ten tweede mogen we ook vooralsnog vaststellen dat Nederland geen instrumenten heeft gemist die ingezet kunnen worden voor integratie. Verreweg de meeste die in andere landen bestaan kennen we ook, al is dat, zoals gezegd, niet zo verwonderlijk. Dit betekent niet dat Nederland achterover kan gaan leunen. Ingezet kan worden op de integratie en doorstroom vanuit beschutte werkplaatsen van jonggehandicapten richting de reguliere private arbeidsmarkt. In de verschillende landen vinden goede initiatieven plaats - die wellicht niet één op één zijn over te nemen - , maar waar Nederland naar zou kunnen kijken en zijn voordeel mee zou kunnen doen. Als voorbeeld noemen we hier de Belgische

invoegbedrijven. Deze reguliere bedrijven worden niet apart gecreëerd voor jonggehandicapten, maar worden beloond met subsidies omdat ze arbeidsgehandicapten in dienst nemen en ze intensief begeleiden. Deze bedrijven krijgen de status van 'invoegbedrijf' en worden met deze status als het ware "in het zonnetje" gezet.

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

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

Zo zijn er drie belangrijke factoren²⁷ die van invloed zijn op het succesvol integreren van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt die zowel gelden voor de jonggehandicapten als de potentiële werkgever:

1. Motivatie

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

- Zo dient er commitment en vertrouwen van alle partijen te zijn in zowel moreel als financieel opzicht.

²⁷ Deze factoren zijn afgeleid uit het Triade-model van Prof. dr. T. Poiesz.

- Er moet een goed assessment plaatsvinden. Welke ondersteuning heeft een persoon met een beperking nodig om aan het werk te komen? Wat wil een persoon, wat zijn de valkuilen, wat is een geschikte/ongeschikte werkomgeving voor de persoon?
- Toeleden van personen met beperking moet het hoofddoel zijn en niet het behalen van winst.
- Terugkeergarantie (naar beschutte werkplaats) bevordert deelname/ biedt zekerheid.
- Collega's zijn het er mee eens dat de persoon wordt aangenomen;
- Bij het vinden van geschikt werk zo veel mogelijk aansluiten bij:
 - connecties die er al bestaan met reguliere werkgevers;
 - werkgevers die al werknemers met een beperking in dienst hebben;
 - bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures;
 - gemeenten die nieuwe projecten starten;
 - small en medium sized companies (blijken meer flexibel te zijn dan grote organisaties).

2. Capaciteiten

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

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

Uit par. 7.7 volgende als aanbevelingen:

- werkervaring op verschillende werkplekken om te testen waar iemand het beste aan de slag kan;
- er dient goede kennis te zijn over de doelgroep;
- mix van personen met verschillende achtergronden;
- collega's krijgen goede informatie over de nieuwe medewerker;
- de workload wordt aangepast;
- verwachtingen van zowel werkgever als werknemer zijn duidelijk uitgesproken.

3. Randvoorwaarden, omgeving

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

Wanneer de werkgever hiervoor ondersteuning en goede informatie ontvangt, kan dit zeker ten goede komen aan een succesvolle integratie.

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

Ook na een succesvolle plaatsing, blijft aandacht van belang. Wanneer een persoon is geplaatst, bestaat het gevaar dat de persoon vervolgens in die functie

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

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

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

Bijlage 1 Tabellen behorend bij hoofdstuk 5

Tabel 1: Employment rate 15-64 as a share of the total population of the same age group

	Employment rate - total %						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (25 countries)	62.8	62.8	63.0	63.3	64.0	64.8	65.8
BE	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0
CZ	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1
DK	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1
DE	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0	67.5	69.4
IE	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.6	69.1
NL	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0
UK	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7	71.5	71.3

Bron: Eurostat

Tabel 2: Verdeling naar type beperking en leeftijd in de onderzochte landen, 2002 (in % van populatie met zelfgerapporteerde beperking in de leeftijd 16-64 jaar)

Beperking/belemmering	BE	CZ	DK	IE	NL	UK	EU25
Armen/handen (inclusief artritus/reuma)							
Totaal	5.6	4.5	6.7	5.5	10.0	5.4	6.4
16_24	: u	2.2	: u	: u	5.0	2.8	3.4
25_34	4.8	3.6	3.8 u	: u	8.9	4.4	4.6
35_44	5.2	4.0	5.5	: u	11.5	4.8	6.3
45_54	6.9	5.4	9.2	5.5 u	10.8	6.2	7.6
55_64	5.8	4.7	8.1	8.0	10.1	6.6	7.0
Benen/voeten (incl. artritus/reuma)							
Totaal	9.5	13.2	10.3	7.8	10.3	10.7	11.3
16_24	8.5	9.9	9.1	: u	8.9	6.1	8.1
25_34	8.2	7.7	9.7	: u	6.7	7.1	8.9
35_44	8.8	12.7	13.5	6.5 u	8.6	9.7	9.9
45_54	10.4	12.4	10.1	7.6	12.2	10.9	11.4
55_64	10.1	16.7	8.8	11.5	12.5	14.6	14.2
Rug/nek (incl. artritus/reuma)							
Totaal	27.7	18.3	27.9	14.1	25.2	15.8	19.3
16_24	12.1	8.9	15.5	: u	11.7	6.3	10.1
25_34	23.3	16.0	27.3	12.2	22.3	15.0	18.3
35_44	31.0	21.7	27.9	18.9	28.7	18.1	22.6
45_54	29.7	22.8	33.5	16.4	27.7	18.1	21.5
55_64	28.1	15.8	26.6	13.1	25.4	15.8	18.0

Vervolg Tabel 2

Beperking/belemmering	BE	CZ	DK	IE	NL	UK	EU25
Zicht							
Totaal	4.8	6.2	2.1	1.7	2.0	1.7	4.5
16_24	8.1	8.3	: u	: u	3.1 u	2.1	7.0
25_34	8.5	9.7	3.4 u	: u	1.7 u	1.6	5.7
35_44	3.5	7.4	2.1 u	: u	1.7	1.5	4.3
45_54	3.6	4.8	1.8 u	: u	1.9	1.5	4.3
55_64	4.8	5.3	1.7 u	: u	2.1	1.9	3.5
Gehoor							
Totaal	1.5	1.2	1.8	2.0	1.9	2.4	2.1
16_24	: u	1.5	: u	: u	2.8 u	3.2	2.9
25_34	: u	1.3	: u	: u	2.7	2.2	2.5
35_44	1.2 u	0.6	: u	: u	1.1 u	2.5	1.9
45_54	: u	1.1	1.9 u	: u	2.0	2.3	2.0
55_64	2.2	1.4	1.8 u	: u	1.6	2.2	1.9
Spraak							
Totaal	0.7	0.4	0.4 u	: u	0.5	0.1	0.4
16_24	: u	: u	:	: u	:	: u	0.8
25_34	: u	0.9	: u	: u	1.3 u	: u	0.7
35_44	: u	: u	:	: u	: u	: u	0.4
45_54	: u	0.4	: u	: u	: u	: u	0.3
55_64	: u	0.3	: u	: u	: u	: u	0.2
Huid incl. verminkingen en allergieën							
Totaal	2.4	6.3	4.6	1.7 u	1.3	2.7	2.8
16_24	9.6	24.4	16.4	: u	2.8 u	7.2	7.7
25_34	4.5	16.2	8.2	: u	1.7 u	5.3	5.2
35_44	3.0	7.1	4.1	: u	1.5 u	2.7	3.1
45_54	1.3 u	3.5	2.3 u	: u	0.7 u	1.8	1.8
55_64	: u	1.3	1.9 u	: u	1.0 u	0.9	1.1
Borst/ademhaling							
Incl. astma en bronchitis							
Totaal	6.1	6.9	7.2	14.9	8.9	15.0	9.4
16_24	14.7	12.4	19.1	36.5	22.6	35.6	23.8
25_34	6.9	9.6	11.6	20.4	12.5	23.8	13.5
35_44	5.3	6.1	5.5	13.6	8.8	14.8	9.2
45_54	5.9	5.2	4.2	10.6	5.5	9.9	6.6
55_64	5.0	6.7	5.8	9.3	5.9	8.4	6.4
Hart, bloeddruk en circulatie							
Totaal	9.6	18.1	9.6	14.6	5.6	14.0	12.7
16_24	: u	6.5	: u	: u	: u	2.1	2.8
25_34	5.1	6.6	4.7 u	: u	1.6 u	4.5	4.3
35_44	5.1	11.6	4.2	8.1 u	2.4	8.4	7.1
45_54	10.5	18.6	8.3	16.0	7.0	16.5	14.3
55_64	15.8	26.3	19.1	26.8	10.8	24.1	21.2

Vervolg Tabel 2

Beperking/belemmering	BE	CZ	DK	IE	NL	UK	EU25
Buik, lever, spijsvertering							
Totaal	5.2	7.6	5.2	4.3	4.7	5.1	5.0
16_24	6.3 u	4.8	7.2 u	: u	4.9	4.2	4.1
25_34	8.7	7.9	5.8	: u	5.9	5.3	5.5
35_44	4.9	9.7	5.2	5.8 u	4.3	6.9	5.4
45_54	4.5	9.1	5.1	4.6 u	4.4	5.2	5.0
55_64	4.3	6.1	4.4	3.3 u	4.5	4.1	4.7
Diabetes							
Totaal	3.5	4.7	4.1	4.5	1.4	4.6	4.0
16_24	: u	1.0	4.3 u	: u	: u	2.6	2.2
25_34	: u	1.8	3.5 u	: u	: u	2.7	2.2
35_44	2.2	3.3	4.7	: u	0.8 u	4.2	3.2
45_54	3.4	5.1	2.8	5.2 u	1.7	5.4	4.2
55_64	6.4	6.7	4.9	5.3 u	2.3	5.7	5.7
Epilepsie (incl. stuip/beroerte)							
Totaal	0.9	1.1	1.5	2.2	1.2	1.8	1.2
16_24	: u	2.8	4.3 u	: u	2.7 u	2.9	2.4
25_34	1.9 u	2.7	: u	: u	1.6 u	3.0	2.2
35_44	: u	0.7	2.3 u	: u	1.6	2.5	1.5
45_54	: u	0.9	: u	: u	: u	1.4	0.8
55_64	: u	0.6	: u	: u	: u	0.6	0.5
Mentale, emotionele							
Totaal	7.3	4.0	9.0	10.5	10.1	8.7	9.3
16_24	4.0 u	6.6	11.1	10.4 u	8.9	13.7	12.0
25_34	9.4	8.2	9.0	16.5	14.9	12.7	13.9
35_44	11.4	5.0	11.2	13.3	12.3	11.3	12.4
45_54	6.9	3.5	9.0	10.6	9.7	7.3	8.5
55_64	3.8	2.1	6.7	6.0	6.2	4.7	5.2
Andere progressieve ziekten (o.a. kanker, MS, HIV, parkinson)							
Totaal	4.2	:	3.0	5.7	2.4	3.2	3.3
16_24	:	:	:	: u	: u	1.2	1.4
25_34	: u	:	: u	: u	2.1 u	2.0	2.3
35_44	3.3	:	3.2	5.5 u	2.0	3.3	3.2
45_54	5.0	:	3.7	7.4	2.6	3.8	3.7
55_64	6.5	:	3.2	5.4	3.5	3.8	4.0
Andere langdurige beperkingen / gezondheids problemen							
Totaal	11.0	7.4	6.5	9.7	10.6	8.4	7.9
16_24	21.3	9.7	6.2 u	13.7 u	22.5	9.8	11.0
25_34	13.7	7.7	5.0	15.3	13.2	9.9	9.9
35_44	14.1	9.9	7.9	10.1	11.8	8.6	9.0
45_54	10.2	7.1	7.2	8.8	7.6	9.3	7.5
55_64	6.0	6.0	5.5	6.2	7.4	6.3	5.9

Vervolg Tabel 2

Beperking/belemmering	BE	CZ	DK	IE	NL	UK	EU25
Geen antwoord							
Totaal	:	0.1	:u	:u	4.0	0.4	0.5
16_24	:	:u	:	:	2.3 u	:	0.2
25_34	:	:u	:	:u	2.2 u	:u	0.3
35_44	:	:u	:u	:u	2.7	0.5	0.5
45_54	:	:u	:	:u	5.0	0.5	0.6
55_64	:	:	:	:u	5.7	0.4	0.5

Bron: Eurostat

* 'u' staat voor unreliable. Dit betekent dat de aantallen te klein zijn om een betrouwbaar cijfer te geven. Een leg cel betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn

* Per land (kolom) tellen de percentages van een bepaalde leeftijdscategorie over de verschillende beperking op tot 100% (afgerond)

Bijlage 2 Lijst van afkortingen

ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorder
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen (NL)
DDC	Danish Disability Council (DK)
DSI	Danish Council of Organisations of the disabled (DK)
DWP	Department for Work and Penions (UK)
DSI	Danish Council of Organisations of the Disabled (DK)
Fás	Irish National Training and Employment Authority (IE)
GIBO	Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO)
GTB	Gespecialiseerde Trajectbepaling en Trajectbegeleiding (BE)
IRO	Individuele Re-integratie Overeenkomst (NL)
LFS	European Labour Force Study
LSHPD	Long standing health problem or disability
NDDP	New Deal for Disabled People (UK)
NGO	Non-gouvernemental organization
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PDD-NOS	Pervasive Developmental Disorder Not Otherwise Specified
PRO	Praktijkonderwijs (NL)
UVW	Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (NL)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (BE)
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie (BE)
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs (NL)
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (NL)
WAGW	Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (NL)
REA	Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten (NL)
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (NL)
WSS	Wage subsidy scheme (IE)
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)
WW	Werkloosheidswet (NL)
WWB	Wet Werk en Bijstand (NL)
ZBO	Zelfstandig bestuursorgaan (NL)
ZW	Ziektewet (NL)

Literatuur

België

- Fripont, Ilse & Joost Bollens (2003). *Arbeidsloopbanen van personen met een handicap*. Leuven: HIVA-KULeuven, <http://www.hiva.be/docs/rapport/R970.pdf>.
- Hanley-Maxwell, Cheryl, Laura Owens-Johnson & Ellen Fabian (2003). Supported Employment, Chapter 11. In: Szymanski, Edna & Randall Parker (eds.), *Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement*, 480 p.
- Heylen, Vicky & Joost Bollens (2007). *Supported employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*. Leuven: HIVA KULeuven.
- Samoy, Erik (2006). *Handicap en Arbeid. Overzicht van de ontwikkelingen, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Werk en Sociale Economie*.
- Seys, Geertrui (eds.) (2007). *De deur staat open. Ervaringen met de methodiek Supported Employment in zeven Beschutte Werkplaatsen in Vlaanderen*, VLAB, 192 p.
- Vos, Steven & Joost Bollens (2005). *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie*. Leuven: HIVA KULeuven, 120 p.

Denemarken

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2002), *Arbejdsevnetmetoden. Dialog og Samarbejde*. København, Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2006), *Brugen af de handicapkompenserende ordninger. Metodehæfte*. København, Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Boel, M (2007), *Projekt mentor. Evaluering*. Cabi (www.cabiweb.dk).
- Beer, F and B. Damgaard (2007), *Kommuner og virksomheders samspil om social engagement*. 07:30. København, SFI.
- Clausen, T (2003), *Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd*. 03:01. København, SFI.
- Clausen, T. et. Al (2004), *Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb*. Rapport 04:03. København, Socialforskningsinstituttet.
- Danish Disability Council (2006), *The principles of Danish Disability Policy*. København, The Danish Disability Council. (www.dch.dk).
- Epinion (2007), *Døves uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold*. Hvidovre, Castberggård.

- Eurostat (2007), *Labour market policy*. Bruxelles, Eurostat.
- Geerdsen, Peter P. (2006), *Førtidspensionister og arbejdsmarkedet*. 08:2006. Arbejdspapir. København, SFI.
- Høgelund, J og B. Larsen (2007), *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 07:19. København, SFI.
- Høgelund, J and J. Pedersen (2002), Active labour market Policies of Disabled People in Denmark. *The Open Labour Market Working Paper 18:2002*. København, SFI.
- Høgelund, J (2003), *In Search of Effective Disability Policy. Comparing the Developments and Outcomes of Dutch and Danish Disability Policies*. Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Kluge, Jochen (2006), *The effectiveness of European Active Labour Market Policy*. Xxx
- Larsen, B et. Al (2007), Handicap og beskæftigelse. *Regionale forskelle*. 07:20. København, SFI.
- Miüller, M et. Al. (2006), *Handicap & beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2005. Rapport 06:24*. København, SFI.
- Miüller, M et. Al. (2007), *Virksomhedernes sociale engagement – Årbog 2006*. København, SFI.
- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*. Paris, OECD.
- Rambøll (2006), 'Lettere vej til job'. *Erfaringsopsamling vedr. et kompensationsbevis*. Formidlingscenter Vest. København. Rambøll.
- Regeringen (2004), *Handicap og Job*. København, Regeringen.
- Ringmose, C and L. Buch-Hansen (2007), *Nordisk Inklusion. Århus, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole*.
- Rostenstock, M et. al. (2004), *Rummelighedens rammer. Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning*. Rapport 04:22. København, SFI.
- Rostenstock, M. et. al. (2008), *Virksomheders sociale engagement*. Rapport 08:03. København, SFI.
- Socialt Udviklingscenter (2005), *Evaluering af de Samvirkende Invalideorganisationers 'Projekt støtteperson til psykisk handicappede i erhverv'*.
- Specialfunktion Job og Handicap (2007), *Handicap ingen hindring*.
www.bmhandicap.dk
- Sørensen, Lene og J. Piculli (2006), *Mangfoldighedsmåling af døve tegnsprogsbrugeres arbejdsliv. Dokumentation af metode, proces og resultater*. Århus, Jobcenter Århus Nord

Duitsland

- Baranauskiene, Ingrida, Gerulaitiene, Zivile. Modell der Berufsbildung von behinderten Jugendlichen, die Suche nach dem optimalen Weg. In: *Berufliche Rehabilitation 2005*, S. 189-199
- Bieker, Rudolf (Hg.). *Teilhabe am Arbeitsleben, Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, Stuttgart 2005
- Bojanowski, Arnulf, Eckert, Manfred, Stach, Meinhard (Hg.). *Berufliche Bildung Benachteiligter vor neuen Herausforderungen, Umbau der Förderlandschaft – innovative Netzwerke – neue Aktivierungsformen*, Bielefeld 2004
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: *Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 2006/2007*,
http://www.integrationsaemter.de/files/602/JB_BIH07_web.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.. *Mut zur Zukunft, Positionen des Vorstandes über die strategische Ausrichtung der BAG:WfbM*, Frankfurt/Main 2007, <http://www.bagwfbm.de/file/238>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.: *Menschen in Werkstätten*, <http://www.bagwfbm.de/page/25>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention*, Berlin, Juni 2007
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Rehabilitation and participation of disabled persons* (Law stated as of 1 January 2006):
http://www.bmas.de/coremedia/generator/1492/property=pdf/rehabilitation__und__teilhabe__englisch.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung – Berlin*, 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2006*, S. 134, http://www.bmbf.de/pub/bbb_2006.pdf
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hg.), *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (Rehabilitation und participation of disabled persons), Berlin 2005
<http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/A990.pdf>
- Eser, Karl-Heinz/Sedlatschek-Dussling, Martina, Kompetenzorientierte Fördereffekte rehabilitationsspezifischer Berufsvorbereitung (BvB) bei lern- und mehrfachbehinderten Jugendlichen, in: *Berufliche Rehabilitation 2005*, S. 227-249
- Faßmann, Hendrik/Lenk, E./Maier-Lenz, R.-J./Steger, Renate, Chancen und Erfolge der Ausbildung von behinderten Jugendlichen in Betrieb und

- Berufsschule, Ergebnisse des BAR-Modellprojekts „REGIONale NEetzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE), in: *Die Rehabilitation 2005*, S. 107-112
- Fink, Armin, Betriebsnahe Rehabilitation als „neue ‘ Leistung zur Förderung der Teilhabe behinderter Jugendlicher am Arbeitsleben, in: *Berufliche Rehabilitation 2005*, S. 164-173
- Grünke, Matthias/Castello, Armin, Jobcoaching, eine empirisch fundierte Förderung für Jugendliche aus Schulen für Lernbehinderte beim Übergang in Arbeit und Beruf, in: *Berufliche Rehabilitation 2003*, S. 154-159
- Haines, Hartmut: Teilhabe am Arbeitsleben – Sozialrechtliche Leitlinien, Leistungsträger, Förderinstrumente, in: Bieker, Rudolf (ed.): *Teilhabe am Arbeitsleben – Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, 2005, p. 44 et sequ.
- Herdmann, Ines, *Berufsstart für junge Leute mit Behinderungen, der Wegweiser zum passenden Beruf*, Bielefeld 2004
- Hilt, Rainer/Dettenberg, Matthias, Berufliche Bildung für Hör- und Sprachbehinderte auf neuen Wegen, Unterstützungsmöglichkeiten für die Ausbildung und die berufliche Schullaufbahn, in: *Hörgeschädigtenpädagogik 2005*, S. 10-14
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, *Berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher*, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin, 2001 (4. Auflage)
- Jacobs, Kurt, Zur schulischen und beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte 2003*, S. 21-27
- Kock, Martin: Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights, in: *German Law Journal 2004*, p. 1373 et sequ.
- Kruse, Georg/Fink, Armin, Junge Menschen mit (Lern-)Behinderungen beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben, Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft oder wie können Ziele des SGB IX für junge Menschen mit Behinderungen erreicht werden, In: *Berufliche Rehabilitation 2003*, S. 293-300
- Pfaff, Heiko: *Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2005*, Statistisches Bundesamt 2007,
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte05,property=file.pdf>
- Pfaff, Heiko: *Schwerbehinderte Menschen 2005*, Statistisches Bundesamt 2007,
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content>

/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/SchwerbehinderteMenschen2005,property=file.pdf

- Rauch, Angela: Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt, in: Bieker, Rudolf (ed.): *Teilhabe am Arbeitsleben – Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, 2005, p. 25 et sequ.
- Rudolf Bieker (Hg.), *Teilhabe am Arbeitsleben, Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, Stuttgart 2005
- Schröder, H./Steinwede, J.: Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 285, 2004
- Stadler, Peter/Gerling, Christian (Hg.), *Die Entwicklung von Integrationsfirmen. Ein Kompendium für soziale Unternehmer/innen*
- Welti, Felix, *Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat*, Tübingen 2005

Europa

- OECD *Transforming Disability into Ability, Policies to promote work and income security for disabled people*, OECD 2003
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Vol 1: Norway, Poland and Switzerland*, OECD 2006
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Vol 2: Australia, Luxemburg, Spain and the United Kingdom*, OECD 2007

Groot-Brittannië

- Adam, S., Emmerson, C., Frayne, C. and Goodman, A. (2006). Early quantitative evidence on the impact of the Pathways to Work pilots. *DWP Research Report no. 354*. Leeds: Corporate Document Services.
- Bennett, F., and Walker, R., (1998) *Working With Work*. York: YPS/ Joseph Rowntree Foundation.
- Bewley, H., Dorsett, R., and Haile G., (2007) *'The impact of Pathways to Work' Department for Work and Pensions Research Report No 435*. Leeds. Corporate Document Services
- Blunkett, D. (2000), *'On your side' The new welfare state as the engine of prosperity*, London: DfEE.
- Blyth, B. (2006) Incapacity Benefit Reforms – Pathways to Work Pilots, performance and analysis. *Department for Work and Pensions Working Paper no. 26*. Leeds: Corporate Document Services.
- Blyth, (2007) *Pathways to Work performance summary*. Department for Work and Pensions.

- Disability Rights Commission, *Disability Briefing*, May 2007.
- Evans, S. (2007) *Disability, skills and work: Why we must aspire to do better*. Social Market Foundation. www.smf.co.uk
- Department for Work and Pensions (2002), *Pathways to Work: Helping people into employment*, Cm. 5690, London: The Stationery Office.
- Department for Work and Pensions (2004) *Non-executive directors appointed to Remploy* Media Centre, 5 January 2004 www.dwp.gov.uk.
- Department for Work and Pensions (2006) *Green Paper 'A new deal for welfare: Empowering people to work'* 24 January 2006 (www.dwp.gov.uk).
- Department for Work and Pensions (2007) *Public Consultation - Helping people achieve their full potential: Improving Specialist Disability Employment Services*. December.
- Finn, D. (1993), *Unemployment and Training Rights Handbook*, London: The Unemployment Unit.
- Freud, D. (2007) *Reducing dependency, increasing opportunity: Options for the future of welfare to work. An independent report for the Department for Work and Pensions*. Leeds: Corporate Document Services.
- Gordon Waddell and A Kim Burton (2006) *Is Work Good for your Health and Well-Being*. The Stationery Office.
- Greenberg, D. and Davis, A. (2007). Evaluation of the New Deal for Disabled People: cost and cost-benefit analyses. *DWP Research Report No. 431*. Leeds: Corporate Document Services.
- Hahn, H. (1986), 'Public support for rehabilitation programs: the analysis of US Disability Policy', *Disability, Handicap & Society*, Vol. 21, No. 4, pp. 740-51.
- HM Treasury (2003), *Budget Report 2003: Building a Britain of economic strength and social justice*, London: TSO.
- House of Commons Committee of Public Accounts (2007) '*Gaining and retaining a job: the Department for Work and Pensions' support for disabled people*', January 2007.
- House of Commons Written Answers to Questions 14 Nov 2007 : *Column 236W*
- Leitch (2006) '*Prosperity for all in the Global Economy: World Class Skills*', www.hm-treasury.gov.uk/leitch
- Mabbett, D. (2005) 'Some are more equal than others: definitions of disability in social policy and discrimination law in Europe', *Journal of Social Policy*, vol. 34, no. 2, pp. 215-233.
- National Audit Office (2005) '*Gaining and retaining a job: the Department for Work and Pensions' support for disabled people*' Report by the Comptroller and Auditor General, *HC 455 Session, 2005-6*, 13 October 2005.

- National Audit Office (2003), *Progress in improving the medical assessment of incapacity and disability benefits*. HC 1141.
- National Audit Office (2001), *The Medical Assessment of Incapacity and Disability Benefits*, HC 280, London: TSO.
- Open Society Institute, *Right of people with intellectual disabilities*, Access to Education and Employment, United Kingdom, 2005
- Prime Minister's Strategy Unit (2005) 'Improving the Life Chances of Disabled People', Cabinet Office, January 2005
- Priestley, M. (2000), 'Adults Only: Disability, Social Policy and the Life Course', *Journal of Social Policy*, 29, 3, pp 421-439.
- Public Accounts Committee (2002), *The Medical Assessment of Incapacity and Disability Benefits*, HC 683, London: TSO.
- PricewaterhouseCoopers and Stephen Duckworth (2006) 'Remploy – Review of Future Business Options'
<http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2006/remploy>
- Purvis, A., Lowrey, J., and Dobbs, L. 'WORKSTEP evaluation case studies: Exploring the design, delivery and performance of the WORKSTEP programme', 2006, *Report Number 348*, CDS.
- Roberts, S, *Integration into work of persons who were already disabled before Adulthood: A European comparative study of best practice: United Kingdom report*, 2008
- Roberts, S., Ivaldi, A., Magadi, M., Phung, V-H., and Stafford, B.(CRSP) Kelly, G., and Savage, B., (NatCen) (2006) *The Public Sector and Equality for Disabled People, Department for Work and Pensions Research Report 343*. Leeds: Corporate Document Services.
- Roberts, S., Hill, K., Rennison, J., Stafford, B., Heaver, C., Howat, N., Kelly, G., Krishnan, S., Tapp, P. Thomas, A. (2004), *Disability and Business: Employers' and Service Providers' responses to the DDA in 2003 and preparation for 2004 changes, DWP Research Report 202*, Leeds: Corporate Document Services.
- Stafford, B. with others (2007) *New Deal for Disabled People: Third synthesis report – key findings from the evaluation, DWP Research Report No. 430*, Leeds: Corporate Document Services.
- Stafford, B (2006). 'The influence of definitions of disabilities on the workplace' in K.Needels and R. Schmitz, ed. 'Economic and social costs and benefits to employers of retaining, recruiting and employing disabled people and/or people with health conditions or an injury: A review of the evidence'. A report of research carried out by Mathematica Policy Research, Inc. on behalf of the Department for Work and Pensions. *Research Report No 400*: Leeds: Corporate Document Services

Ierland

Cousins M. *Acces to, and retention of, employment for 'young disabled' persons in Ireland*, Mel Cousins & Associates, 2008

Nederland

Berendsen E., H. Havinga en M. Stoutjesdijk, *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, kenniscahier 08-01, UWV kenniscentrum 2008

Besseling J., et al, *Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking*, TNO i.s.m. Vilans en SEO, maart 2007

CG-Raad, *Werk moet lonen, Onderzoek onder Wajong'ers naar de financiële baten van werk*, Regioplan/CG Raad 2008

IWI, Wajong en Werk, *Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten*, IWI 2007

Open Society Insitute, *Toegang tot onderwijs en arbeid voor mensen met een verstandelijke beperking*, Nederland, 2005

Petersen A, van, M. Vonk en J. Bouwmeester, *Onbekend maakt onbemind, Attitudeonderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*, research voor beleid 2004

A. Smit, J. van Genabeek, M. Klerkx, *Europese ervaringen met sociale economie, Werk voor gehandicapten en langdurig werklozen in sociale ondernemingen*, TNO, 2008

TNO, kwaliteit van Leven, *Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking*, maart 2007

Tweede Kamer, Kabinetstandpunt '*Participatie van jongeren met een beperking* , SV/R&S/07/31773, september 2007

Raad voor Werk en Inkomen, *Analyse Wajong en werk*, RWI, april 2008

SER, *Advies Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*, publicatienummer 6, SER 2007

Stoutjesdijk M. en E. Berendsen, *De groei van de Wajonginstroom, Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, UWV kenniscentrum, oktober 2007

UWV Kwartaalverkenningen 2007-III, UWV oktober 2007

UWV Kwartaalverkenningen 2007-IV, UWV januari 2008

UWV Kwartaalverkenningen 2008-I, UWV april 2008

Tsjechië

Prof. JUDr. I. Tomeš, CSc, JUDr. K. Koldinská, *Access to and retention of employment for young disabled people*, national report Czech Republic, Charles University Prague, 2008