

Arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking

Een onderzoek naar hoe mensen met een licht verstandelijke
beperking kunnen participeren in de reguliere arbeidsmarkt

Auteur:
Hogeschool:
Opleiding:

Mayim Lijkendijk
Christelijke hogeschool Windesheim
Maatschappelijk werk en diensteverlening

Arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking

Auteur:
Hogeschool:
Opleiding:
Begeleider:
Beoordelaar:
Opdrachtgever:

Mayim Lijkendijk
Christelijke hogeschool Windesheim
Maatschappelijk werk en dienstverlening
Bunthof, A
Ter Horst, J
Oomen, R
LFB, Wolvega

Wolvega, Januari 2018

Voorwoord

Voor de studie maatschappelijk werk en dienstverlening heb ik in het derde jaar stagegelopen bij de Landelijke Federatie Belangenbehartiging (LFB) door en voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) in Wolvega. Tijdens deze stage heb ik kunnen ervaren hoe je mensen met een LVB de kans kunt geven om zich te ontwikkelen in de werknemersvaardigheden. Dit door middel van de juiste manier van coachen en het bieden van een veilige omgeving om te ontwikkelen.

Tijdens mijn stage was de LFB in Wolvega bezig met de voorbereidingen voor een project samen met de gemeentes Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland (OWO). In dat project zou gekeken worden naar de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door het horen over dit project, is mijn interesse gewekt om me te verdiepen in de vraag 'Tegen welke problemen lopen bedrijven en mensen met een LVB aan als ze werken binnen de reguliere arbeidsmarkt'.

Dankzij de medewerking van de diverse partijen heb ik dit onderzoek goed kunnen vormgeven. Ik wil iedereen die mij geholpen heeft op welke manier dan ook, bedanken.

Samenvatting

In dit onderzoek is te lezen welke problemen bedrijven en mensen met een Licht verstandelijke beperking (LVB) ervaren als mensen met een LVB werken binnen de reguliere arbeidsmarkt. Voor de context heb ik gekeken naar wat arbeidsparticipatie inhoud, wat de doelgroep is en hoe groot de doelgroep mensen met een LVB in de gemeente Weststellingwerf is. Daarbij beschrijf ik ook de rol van de LFB Wolvega en het UWV.

Werken heeft materiele, immateriële en maatschappelijke functies, deze gelden voor mensen met en zonder LVB. Voor mensen met een LVB zijn deze functies ook belangrijk zoals uit de interviews naar voren is gekomen. Wanneer je de functies van werken weet, kun je ook kijken naar de stappen die mensen met een LVB moeten doorlopen om een indicatie aan te vragen bij het UWV. En hoe ze de ondersteuning via de gemeente kunnen krijgen. De gemeente heeft als rol om de Participatiewet uit te voeren, zij schrijven beleid hoe ze met de arbeidsparticipatie omgaan. Dit heeft als overstijgend doel om een inclusieve samenleving te creëren waar iedereen kan meedoen en dezelfde kansen heeft.

Vanuit de interviews die zijn afgenomen met acht verschillende respondenten zijn er voorwaarden naar voren gekomen die van belang zijn om arbeidsparticipatie te laten slagen. De respondenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek zijn mensen met een LVB, werkgevers en mensen die werken voor een overheidsorganisatie. Voor mensen met een LVB is het belangrijk dat er goede en voldoende begeleiding is, dat er een aanspreekpunt is op het werk en dat ze beschikken over werknemersvaardigheden. Voor werkgevers zijn belangrijke voorwaarden dat ze weten wie er onder de doelgroep LVB vallen, de loonkostensubsidie die ze kunnen krijgen en de eenduidige regelgeving. Voor werkgevers en overheidsorganisaties is het niet helder wie er onder de doelgroep LVB vallen.

Verder zijn belangrijke resultaten die uit de interviews naar voren kwamen, dat het bieden van maatwerk, de tijd nemen om iemand te leren kennen en de juiste begeleiding in te zetten belangrijk zijn. Naast maatwerk te bieden is het belangrijk dat iemand een maatje heeft op de werkvloer en dat er een vangnet georganiseerd wordt voor werkgevers. Dit vangnet hoeft niet persé in het formele netwerk georganiseerd worden, maar mag ook in het informele netwerk zijn. Hoe bedrijven omgaan met een maatje op de werkvloer is verschillend. Werkgevers zijn daar creatief in, zo zijn er werkgevers die iemand opleiden om een maatje te zijn op de werkvloer.

Waarom werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen is verschillend. Sommige werkgevers doen het vanuit sociaal of maatschappelijk oogpunt. Ze willen een afspiegeling zijn van de samenleving of ze doen het omdat ze zelf een familielid hebben of iemand in hun omgeving kennen met een beperking.

Vanuit de resultaten is er benoemd dat er vaak een vangnet mist. Er werd door één werkgever benoemd dat ze veel zelf maar moeten uitzoeken. Ook werden er vraagtekens bij maatwerk gezet. Zo benoemt een werkgever dat mensen in het begin veel begeleid worden, maar zodra mensen met een LVB ouder worden wordt de begeleiding daar niet op aangepast. Er is een aantal problemen waar mensen met een LVB en werkgevers tegenaan lopen en die de overheidsorganisaties ook zien. Dat is op het gebied van samenwerking, maatwerk bieden en de betekenis van arbeidsparticipatie. De samenwerking wordt niet als optimaal beschouwd tussen betrokken partijen. Zo zitten er bij een plaatsing van iemand met een arbeidsbeperking te veel partijen om de tafel.

De resultaten en de conclusie kunnen door de geringe groep respondenten niet als betrouwbaar gezien worden, maar als indicatie. De conclusie die uit de resultaten komt is dat er nog veel werk te verzetten is om de arbeidsparticipatie te verbeteren.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
Inleiding	6
Hoofdstuk 1 Contextueel kader	9
1.1 Arbeidsparticipatie	9
1.2 Participatiemogelijkheden in Weststellingwerf	9
1.3 De doelgroep	10
1.4 De Landelijke Federatie Belangenbehartiging (LFB).....	11
1.5 UWV.....	12
1.6 Van aanmelding tot werk	12
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	16
2.1 Begrip arbeidsparticipatie	16
2.2 Functies van werk.....	16
2.3 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie	17
2.7 Deelconclusie.....	20
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek.....	21
3.1 Aard onderzoek	21
3.2 Literatuuronderzoek.....	21
3.3 Praktijkonderzoek.....	22
3.4 Validatie.....	23
Hoofdstuk 4 Resultaten	24
4.1 Betekenis van arbeidsparticipatie	24
4.2 Ervaringen van arbeidsparticipatie	25
4.3 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie	26
4.3.1 Begeleiding	26
4.3.2 Maatwerk	27
4.3.3 Voorzieningen.....	28
4.4 Verbeteringen van arbeidsparticipatie.....	29
4.4.1 LVB-ers.....	29
4.4.2 Werkgevers.....	29
4.4.3 Overheidsorganisaties	30
4.4.4 Verbeteringen.....	30
Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en Aanbevelingen.....	31
5.1 Conclusie	31
5.1.1 Betekenisgeving arbeidsparticipatie	31

5.1.2 Maatwerk	31
5.1.3 Doelgroep	32
5.1.4 Vangnet	32
5.1.5 Reden voor arbeidsparticipatie	32
5.1.6 Bedrijven die kansen bieden	32
5.2 Discussie	34
5.3 Aanbevelingen	36
Bibliografie	37
Bijlage 1 Beleid binnen de gemeente Weststellingwerf	40
3.2.1. Regulier aan het werk zonder tijdelijke ondersteuning met instrumenten	40
3.2.2. Regulier aan het werk met tijdelijke ondersteuning van instrumenten	40
3.2.3 Regulier aan het werk met langdurige (structurele) ondersteuning	43
3.2.4 Werken in een beschutte omgeving	44
3.2.5 Het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering	45
Bijlage 2 Checklist werknemersvaardigheden	47
Bijlage 3 Checklist/stappenplan vaststelling loonwaarde	52
Bijlage 4 Interviewleidraad	54
Bijlage 5 Interviewvragenlijst bedrijven en overheidsorganisaties	56
Bijlage 6 Interviewvragenlijst mensen met een licht verstandelijke beperking	58
Bijlage 7 Coderingschema	59

Inleiding

Aanleiding

In januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze is ingevoerd door Rutte II als onderdeel van een inclusieve samenleving. Een inclusieve samenleving is een samenleving waar achtergestelde groepen, zoals mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB), gelijke kansen, rechten en plichten hebben (coalitie voor inclusie, Z.D.). Naast dat op 1 januari 2015 de participatiewet is ingevoerd, is in de zomer van 2016 het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap geratificeerd (coalitie van inclusie, Z.D.). Dit is een verdrag dat is opgesteld om de rechten en plichten van mensen met een handicap extra te benadrukken. Het VN-verdrag bestaat uit 50 artikelen. In deze artikelen staan onderwerpen waar iedereen in het dagelijks leven mee te maken krijgt, zoals werken, wonen en vrijetijdsbesteding (coalitie van inclusie, Z.D.).

De participatiewet, die zich richt op participeren, houdt in dat gemeentes verantwoordelijk zijn om een bestaanszekerheid te bieden aan burgers in hun gemeenten ter hoogte van het minimumloon en een plek te bieden in de samenleving om mee te doen (De sociale alliantie, Z.D.). Dit door mensen met een LVB mee te laten participeren. De Participatiewet is niet alleen een wet die een uitkering biedt. De Participatiewet biedt ook middelen om te werken. De participatiewet is een liberale reactie op de socialistische Wajong. De Wajong is door de participatiewet in een andere vorm gegoten. Hierdoor hebben alleen mensen met een beperking waar het UWV van zegt dat ze helemaal geen arbeidsvermogen hebben recht op een uitkering vanuit de Wajong.

Binnen gemeenten vormen mensen met een licht verstandelijke beperking een grote uitdaging. Mensen met een licht verstandelijke beperking worden vaak overschat in wat ze kunnen. Ze komen over als bekwaam en daardoor wordt er vaak gedacht dat ze het wel redden. Dit kan op verschillende gebieden plaats vinden. Zo kunnen LVB-ers doordat ze levenservaring op hebben gedaan, bepaalde vaardigheden aangeleerd hebben. Vaak zijn deze vaardigheden aangeleerd in specifieke situaties, wanneer vaardigheden in een andere situatie ingezet moet worden, beheersen ze de vaardigheden weer niet.

Niet alleen de Participatiewet zegt dat mensen met een licht verstandelijke beperking mee moeten doen in de samenleving maar ook het VN-verdrag inzake personen met een handicap spreekt in artikel 27 over het recht op arbeid. Artikel 27 beschrijft dat in de volgende zin;

Het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven. (Coalitie voor inclusie, 2007)

De opdracht voor gemeenten is om mensen met een licht verstandelijke beperking te laten participeren. De Participatiewet is een wet die niet alleen een uitkering biedt maar ook middelen kent om te activeren en te re-integreren (dit is een van de uitgangspunten van de wet), waaronder de mogelijkheid tot het verkrijgen van een werkplek. Een (beschutte) werkplek in de reguliere arbeidsmarkt is een werkplek voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die onder begeleiding en met aanpassingen kunnen werken. De gemeente en werkgevers van reguliere bedrijven zijn verantwoordelijk voor het creëren van werkplekken. Het werk kan van alles zijn, van eenvoudig inpakwerk tot inzetten van talenten en kwaliteiten op het gebied van bijvoorbeeld ICT (ministerie voor sociale zekerheid en werkgelegenheid, Z.D.). Zo zijn er al voorbeelden bij werkgevers zoals Philips en bij de overheid zoals Politie Den Haag.

De gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland (OWO) zijn gezamenlijk als samenwerkende gemeenten een project gestart om met elkaar te kijken hoe mensen met een arbeidsbeperking kunnen participeren in de gemeente. De Landelijke Federatie Belangenbehartiging

(LFB) in Wolvega is betrokken bij dit project als organisatie binnen werkzaam binnen de gemeente Weststellingwerf en voert werkzaamheden uit voor de gemeenten ten behoeve van LVB-ers. Hierbij valt te denken aan het maken van de website met begrijpelijke taal, onderhouden van de website en het maken van visitekaartjes. Daarnaast hebben ze voor het uitvoeren van deze werkzaamheden een portfolio die tijdens het project wordt ingevuld. Dit om het leerproces in kaart te brengen en de betrokken LVB-ers tot ontwikkeling te laten komen.

Probleemstelling

Door de invoering van de Participatiewet krijgen mensen met een licht verstandelijke beperking de mogelijkheid om te werken binnen de reguliere arbeidsmarkt. Dit is een grote uitdaging voor gemeenten. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet. De Participatiewet is een wet die samen is gevoegd in 2015 uit een aantal oude wetten (Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), Wet arbeidsongeschikte Jongeren (WaJong), Wet werk en bijstand (Wwb)) Het zoeken naar een geschikte plek voor iemand, de wijze waarop iemand kan werken in een reguliere arbeidsplaats, is lastig voor gemeente. Bedrijven weten vaak ook niet op welke manier ze de juiste hulp of ondersteuning moeten en kunnen bieden.

Ook Klijnsma (staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kabinet-Rutte II) heeft in 2016 een oproep gedaan aan gemeenten om meer beschutte werkplekken te creëren (de Koning, 2016). Bedrijven en de overheid hadden tot juni 2017 om volgens planning een aantal werkplekken te creëren. Bij bedrijven is dit quotum behaald maar bij de overheid niet. Daar is de quotumwet ingetreden, die de gemeenten dwingt om voldoende werkplekken binnen de overheidsinstanties te creëren. Deze wet maakt het mogelijk om per gemiste baan een boete op te leggen aan gemeenten. Bedrijven vinden het ondanks dat ze het quotum hebben behaald nog wel lastig, de "Commissie Op naar de 100 000 banen" heeft daarom een tienpuntenplan geschreven. Hierin staan tien punten beschreven waar werkgevers problemen ervaren bij het vervullen van de banenafspraken (van der Gaag, 2017). Zo is volgens de commissie er voor bedrijven bijvoorbeeld onvoldoende duidelijk wie hun doelgroep is en hoe ze de doelgroep moeten ondersteunen. Doordat de Participatiewet nog niet zo werkt als het bedoeld is, vallen er veel mensen met een beperking tussen wal en schip. Er is nog geen voldoende sociaal vangnet en hierdoor worden mensen met een LVB nog kwetsbaarder.

Doelstelling

Een advies opleveren voor gemeenten, bedrijven en de LFB over hoe je iemand met een licht verstandelijke beperking het beste kunt laten participeren in een regulier bedrijf.

Onderzoeksvraag + deelvragen

Onderzoeksvraag

Welke problemen hebben bedrijven en gemeenten in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking die werken in hun bedrijf of organisatie.

Deelvragen

1. Wat betekent arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
2. Welke criteria/voorwaarden worden door gemeenten gehanteerd om in aanmerking te komen voor een werkplek in de reguliere arbeidsmarkt?
3. Welke stappen moeten gemeenten verrichten om mensen met een licht verstandelijke beperking te laten participeren in een regulier bedrijf?
4. Hoe kunnen mensen met een licht verstandelijke beperking werken binnen een reguliere baan, welke toegevoegde waarden kunnen ze hebben, en onder welke voorwaarden en omstandigheden kan dat plaats vinden.

Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan de wijze waarop arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking(LVB) mogelijk is. Door de invoering van de Participatiewet zijn er veel mensen met een LVB die voor 1 januari 2015 wel recht hadden op een Wajong uitkering en die dat nu niet meer hebben. Omdat ze volgens het UWV nog arbeidsvermogen hebben. Ze mogen nu werken op de reguliere arbeidsmarkt. Na afronden van dit onderzoek kunnen de conclusie en aanbevelingen een bijdrage leveren voor het beteren van arbeidsparticipatie bij bedrijven en andere betrokkenen die mensen met LVB ondersteunen of begeleiden. Zodat de participatiewet gaat werken zoals het bedoeld is.

Beroepsrelevantie

Als maatschappelijk werker of social worker kun je te maken krijgen met de doelgroep mensen met een LVB die naar werk geleid moeten worden. Door dit onderzoek kan een maatschappelijk werker of social worker inzicht krijgen in de manier die het beste werkt volgens de doelgroep zelf en volgens bedrijven.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 gaat over de context waar het onderzoek zich in afspeelt, in hoofdstuk 2 is de benodigde theorie te lezen die noodzakelijk was om ten eerste de deelvragen te kunnen beantwoorden vanuit de theorie en ten tweede om een interviewlijst op te kunnen stellen. De theorie gaat over de betekenis van arbeidsparticipatie, ervaringen en de voorwaarden die nodig zijn om arbeidsparticipatie te laten plaats vinden. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van de interviews te lezen. In hoofdstuk 5 is de conclusie te lezen met daarop volgend in hoofdstuk 6 de aanbevelingen die uit het onderzoek komen en het onderzoek wordt afgesloten met de discussie in hoofdstuk 7.

Hoofdstuk 1 Contextueel kader

De inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen mee mag doen (Redeker, Z.D.). Inclusie werkt twee kanten op. De persoon moet mee willen doen in de samenleving en de samenleving moet er voor openstaan dat ook mensen met een beperking meedoen. Inclusie gaat niet alleen om meedoen in de samenleving maar ook over geaccepteerd worden, waardering krijgen, een goed leven hebben, welkom zijn en je eigen keuzes kunnen maken (Redeker, Z.D.). Een participatiesamenleving houdt in dat er van de burgers meer betrokkenheid wordt verwacht. Mensen moeten verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven.

1.1 Arbeidsparticipatie

Als we het over arbeidsparticipatie hebben gaat het over welk deel van de beroepsgeschikte bevolking (ouder dan 15, en jonger dan 65) deelneemt aan het arbeidsproces (Lycaeus BV, Z.D.).

Met de invoering van de Participatiewet en Wmo 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de (arbeids)participatie van mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Samen met werkgevers, zorginstellingen en sociale werkplaats(SW)-bedrijven moeten gemeenten een nieuw werkveld organiseren (van Houten & van Xanten, 2015).

Gemeenten verschillen sterk in de manier waarop ze de arbeidstoeleiding voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt organiseren. Sommige gemeenten kijken in de volle breedte naar participatie en betrekken ook vrijwilligerswerk en dagbesteding in dit proces. Ook de wijze waarop dit georganiseerd is verschilt sterk:

- In de wijk (in sociale wijkteams),
- Centraal (bijvoorbeeld op een werkplein),
- Regionaal (bijvoorbeeld met een regionale sociale dienst)

(van Houten & Lammersen, 2017)

Movisie (Kenniscentrum) begeleidt een aantal gemeenten bij verandertrajecten rondom de Participatiewet en de Wmo (o.a. Ede, Harderwijk, de Noordoostpolder, Smallingerland, Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Oosterwolde). Ze doen deze participatietrajecten bij voorkeur samen met bestuurders, zorgaanbieders, sociale ondernemers, zorg- en welzijnsinstellingen en cliënten. Het is altijd weer een zoektocht naar de beste manier om dit lokaal te organiseren en mensen en partijen te verbinden (van Houten & Lammersen, 2017).

In de gemeente OWO (Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland) hebben ze het project “Dromen, durven en doen in Friesland” gestart (van Houten & van Deth, 2017).

Voor mensen met een arbeidsbeperking bestaan er anno 2015 in Nederland vier mogelijkheden om te werken. Ten eerste kunnen zij met behoud van uitkering (bijvoorbeeld Wajong of WIA) onder de noemer arbeidsmatige dagbesteding eenvoudig werk doen bij een zorginstelling, bij een bedrijf of bij de sociale werkvoorziening. Ten tweede komen er 30.000 plaatsen voor ‘beschut werk’: een dienstverband via de gemeente, georganiseerd bij de sociale werkvoorziening of bij een bedrijf. Ten derde komen er 125.000 garantiebanen bij de overheid en het bedrijfsleven voor mensen met een arbeidsbeperking. En tot slot is er regulier werk (van Houten & van Xanten, 2015).

1.2 Participatiemogelijkheden in Weststellingwerf

In de gemeente Weststellingwerf werken ze met een algemeen ‘vijfsporenbeleid’. Dit beleid is in samenspraak met de gemeente Ooststellingwerf opgesteld. De vijf sporen staan voor de verschillende mogelijkheden van arbeidsparticipatie voor alle burgers. De mogelijkheden van arbeidsparticipatie zijn:

1. Regulier aan het werk zonder tijdelijke ondersteuning met instrumenten
2. Regulier aan het werk met tijdelijke ondersteuning van instrumenten
3. Regulier aan het werk met langdurige (structurele) ondersteuning
4. Werken in een beschutte omgeving
5. Het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering

(Gemeente Ooststellingwerf, Gemeente Weststellingwerf, 2015)

In bijlage 1 is het algemene 'vijfsporenbeleid' voor arbeidsparticipatie van de Gemeente Ooststellingwerf en Weststellingwerf toegevoegd.

Regulier aan het werk met langdurige (structurele) ondersteuning

Dit onderzoek is gericht op de mensen die onder de doelgroep die alleen aan het werk kan met langdurige (structurele) ondersteuning Deze groep is veelal structureel niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en wordt gerekend tot de doelgroep van de Baan afspraakbanen. Dit zijn:

1. Mensen met een WSW-indicatie (voormalig wachtlijsters).
2. Wajongers met arbeidsvermogen.
3. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.

(Gemeente Ooststellingwerf, Gemeente Weststellingwerf, 2015)

1.3 De doelgroep

Er zijn verschillende definities te vinden over de betekenis van een licht verstandelijke beperking (LVB). Het kennisplein gehandicaptenzorg spreekt over een LVB als iemand een cognitieve ontwikkeling heeft die zich uit in een intelligentiequotiënt (IQ) tussen 50 en 70 en wanneer iemand gezien leeftijd en cultuur een aanzienlijke beperking heeft in de adaptieve vaardigheden. Adaptieve vaardigheden wordt ook wel (sociaal) aanpassingsvermogen genoemd. Vaardigheden die daar onder vallen zijn kunnen lezen, schrijven en rekenen, het kunnen oplossen van sociale problemen en je persoonlijk kunnen verzorgen. (Douma, 2017)

In Nederland wordt een ruimer begrip aangehouden, mensen met een IQ-score tussen de 70 en 85 (zwakbegaafden) kunnen ook gebruik maken van de zorg voor mensen met een LVB. Dat komt omdat die zorgverlening vaak de beste benodigde ondersteuning biedt. Maar dit kan alleen als er ook (ernstige) bijkomende psychosociale problemen zijn (Douma, 2017).

IQ staat voor intelligentiequotiënt en is een score die gemeten wordt door middel van een intelligentietest, de IQ-test. De IQ-score bestaat uit het verbale IQ en het performale IQ. De eerste meet taalvaardigheden, de tweede ruimtelijke vaardigheden (ruimtelijk inzicht). (Nederlands Jeugd Instituut, 2011)

De Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V) hanteert voor de diagnose 'verstandelijke beperking' de volgende definitie: *verstandelijke beperking is een stoornis die gedurende de ontwikkelingsperiode ontstaat. Bij een verstandelijke beperking dienen beperkingen te bestaan in zowel het verstandelijk functioneren als het adaptief functioneren in conceptuele, sociale en praktische domeinen* (Beer, 2016).

Om te spreken over een LVB volgens de DSM-V moet er voldaan worden aan de volgende drie criteria:

- a) Beperkingen in intellectuele functies, zoals redenering, probleemoplossing, planning, abstract denken, oordelen, academisch leren en leren uit ervaring, en praktisch inzicht beoordeeld door zowel klinische evaluatie als individuele, gestandaardiseerde intelligentietesten.

- b) Beperkingen in adaptief functioneren, welke resulteren in niet voldoen aan ontwikkelingsnormen en sociaal-culturele normen voor persoonlijke onafhankelijkheid en sociale verantwoordelijkheid. Zonder blijvende ondersteuning begrenzen de adaptieve beperkingen het functioneren in een of meer activiteiten in het dagelijks leven, zoals communicatie, sociale participatie en zelfstandig wonen, en op meerdere gebieden, zoals thuis, school, werk en recreatie.
- c) De intellectuele en adaptieve beperking is ontstaan tijdens de ontwikkelingsperiode.
(Beer, 2016)

Prevalentie LVB landelijk

De prevalentie van licht verstandelijke beperking (LVB) is afhankelijk van de definitie waarbij de ernst van de beperking belangrijk is. Het SCP (Sociaal Cultureel Planbureau) schat dat er in Nederland in 2013 ongeveer 142.000 mensen met een verstandelijke beperking zijn volgens de klassieke definitie (IQ tot 70). Dat is 8,5% van de bevolking. Ongeveer 74.000 mensen hebben een licht verstandelijke beperking. In Nederland hebben ongeveer 2,2 miljoen mensen een IQ tussen 70 en 85. Een deel van hen, de groep zwakbegaafden, heeft zodanige bijkomende problemen dat ook zij in aanmerking komen voor zorg voor mensen met verstandelijk beperkingen. Het SCP schat dit aantal in de Nederlandse bevolking op 1,4 miljoen in 2013 (volksgezondheid en zorg, Z.D.).

Prevalentie LVB Weststellingwerf

In de gemeente Weststellingwerf is de schatting dat 15% van de totale beroepsbevolking (=13.500) een licht verstandelijke beperking heeft. Dat zou dan neerkomen op ongeveer 2025 personen. De gemeente Weststellingwerf geeft aan dat dit een schatting is (Rodehuizen, 2017).

1.4 De Landelijke Federatie Belangenbehartiging (LFB)

De Landelijke Federatie Belangenbehartiging (LFB) is een organisatie *dóór* en *vóór* mensen met een verstandelijke beperking. Dit houdt in dat mensen met een verstandelijke beperking opkomen voor de belangen van mensen met een beperking. De LFB heeft zijn hoofdkantoor in Utrecht, verder hebben ze een scholings- en trainingskantoor in Utrecht en hebben ze steunpunten in Goes, Winterswijk, Hilversum, Haarlem, Leeuwarden en Wollega.

Missie

De missie van de LFB is;

De LFB maakt je sterker.

De LFB versterkt mensen met een verstandelijke beperking om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving. Met gelijke kansen en gelijke mogelijkheden, net als elke burger (Vereniging LFB, Z.D.).

De LFB komt voor je op

De LFB behartigt de belangen van mensen met een verstandelijke beperking. Door vanuit ervaringsdeskundigheid invloed uit te oefenen op mensen of organisaties die invloed hebben op de kwaliteit van leven van mensen met een verstandelijke beperking (Vereniging LFB, Z.D.).

Op eigen kracht

De LFB gelooft dat versterking en vertegenwoordiging van mensen met een verstandelijke beperking het meeste effectief is wanneer dit vanuit ervaringsdeskundigheid vorm krijgt. Dit noemen we het dóór en vóór principe (Vereniging LFB, Z.D.).

Visie

De visie van de LFB is dat de LFB gelooft in een samenleving waarin mensen met een beperking gewoon mee kunnen doen. Met dezelfde rechten en plichten als alle andere burgers. De LFB vindt dat mensen met een beperking, net zoals een ander, een belangrijke rol kunnen spelen in de

samenleving. Als vriend of vriendin, buurman of buurvrouw, arbeidskracht of vrijwilliger (Vereniging LFB, Z.D.).

LFB Wolvega

Bij de LFB in Wolvega werken in totaal acht mensen met een verstandelijke beperking als ervaringsdeskundigen of leer-werkstudent. Het verschil tussen een ervaringsdeskundige en een leer-werk student is dat een leer-werk student een driejarige opleiding volgt via de methodiek STERK. Door middel van de methodiek STERK kunnen mensen met een LVB vaardiger worden en daarna de keuze maken door te stromen naar een arbeidsplaats of verder te gaan als ervaringsdeskundige.

Een ervaringsdeskundige binnen de LFB is iemand die de opleiding van leer-werk student af heeft gerond en nu door zijn eigen ervaringen andere mensen met een licht verstandelijke beperking traint om vaardiger te worden. Ook ervaringsdeskundigen krijgen regelmatig trainingen om zichzelf te blijven ontwikkelen.

Bij de LFB Wolvega is één ervaringsdeskundige in dienst van de LFB en wordt betaald voor zijn werkzaamheden. Werkzaamheden die deze ervaringsdeskundige uitvoert voor de LFB is het geven van scholing en training binnen de "Stichting kwaliteit door iedereen" (KDI) en scholing en training geven bij de LFB in Leeuwarden. Verder is hij één dag in de week vertrouwenspersoon bij Talant via Zorgbelang Friesland. Deze ervaringsdeskundige werkt, naast dat hij bij de LFB vier dagen werkt, één dag in de week bij de sociale werkplaats in Meppel. Vanuit deze werkplaats is hij gedetacheerd naar de LFB in Wolvega.

De LFB wordt gefinancierd uit de dagbestedingsgelden vanuit de WMO en verder worden er door middel van projecten en werkzaamheden voor andere organisatie inkomsten gecreëerd. Werkzaamheden die LFB Wolvega uitvoert voor andere organisaties zijn het bijhouden van een website, het maken van een nieuwsbrief en moeilijke taal makkelijk maken. Naast deze werkzaamheden geeft de LFB verschillende trainingen aan mensen met- en zonder beperkingen. Dit kan zijn tijdens een themacafé voor mensen met een beperking, maar kan ook op scholen of bij gemeenten zijn. De trainingen die de LFB geeft gaan onder andere over dementie, rechten en plichten, vaardigheden, hoe ga je om met iemand met een LVB.

1.5 UWV

UWV zorgt voor landelijke uitvoering van de werknemersverzekeringen en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. Dat doen ze als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ze voeren wettelijke- en aanvullende taken uit en richten zich op 4 kerntaken (UWV, Z.D.).

- **Werk:** Ze stimuleren mensen om aan het werk te blijven of nieuw werk te vinden. Ze werken hierbij samen met gemeenten en private partijen. Werkgevers ondersteunen ze bij het vinden van personeel.
- **Indicatiestelling:** Ze beoordelen volgens vastgestelde criteria ziekte en arbeidsongeschiktheid als grondslag voor re-integratie en het benutten van participatiemogelijkheden.
- **Uitkeren:** Ze verzorgen tijdig en correct uitkeringen als werken niet of niet direct mogelijk is.
- **Gegevensbeheer:** Ze zorgen ervoor dat mensen slechts één keer gegevens over werk en uitkering aan de overheid hoeven te geven.

(UWV, Z.D.)

1.6 Van aanmelding tot werk

De werkwijze waarop het krijgen van hulp voor het vinden van werk via de gemeente geregeld is, is per gemeente verschillend. Dit komt omdat iedere gemeente haar eigen beleid heeft vast kunnen

stellen aan de hand van de Participatiewet. Mocht iemand door een ziekte of handicap niet het minimumloon kunnen verdienen dan kan diegene via het UWV een indicatie aanvragen. De indicaties die het UWV kan afgeven zijn:

- Indicatie baan afspraakbanen
- Indicatie beschut werk
- Wajong uitkering

In dit onderzoek zal verder verdieping gegeven worden aan de indicatie '*baan afspraakbanen*'. Een indicatie banenafspraken is een verklaring van het UWV dat iemand door zijn of haar beperking (LVB) niet het minimumloon kan verdienen en daarbij ondersteuning nodig heeft (UWV, Z.D.).

Met een indicatie banenafspraken kan een gemeente iemand met een arbeidsbeperking hulp bieden bij het verkrijgen van een werkplek. De manier waarop iemand met een LVB een indicatie banenafspraken krijgt is afhankelijk van de route die iemand bewandelt. Iemand kan zich namelijk bij de gemeente melden via het wijkteam of direct bij het UWV melden. Wanneer men zich via het wijkteam meldt, zal het wijkteam doorverwijzen naar het UWV voor een indicatie banenafspraken, mocht deze nog niet aanwezig zijn.

'De doelgroep van de baan afspraakbanen'

Wanneer iemand een Indicatie baan afspraakbanen krijgt, valt diegene onder de doelgroep van de baan afspraakbanen en wordt door het UWV opgenomen in het doelgroep register. Zo heeft iemand dan meer kans op werk (UWV, Z.D.).

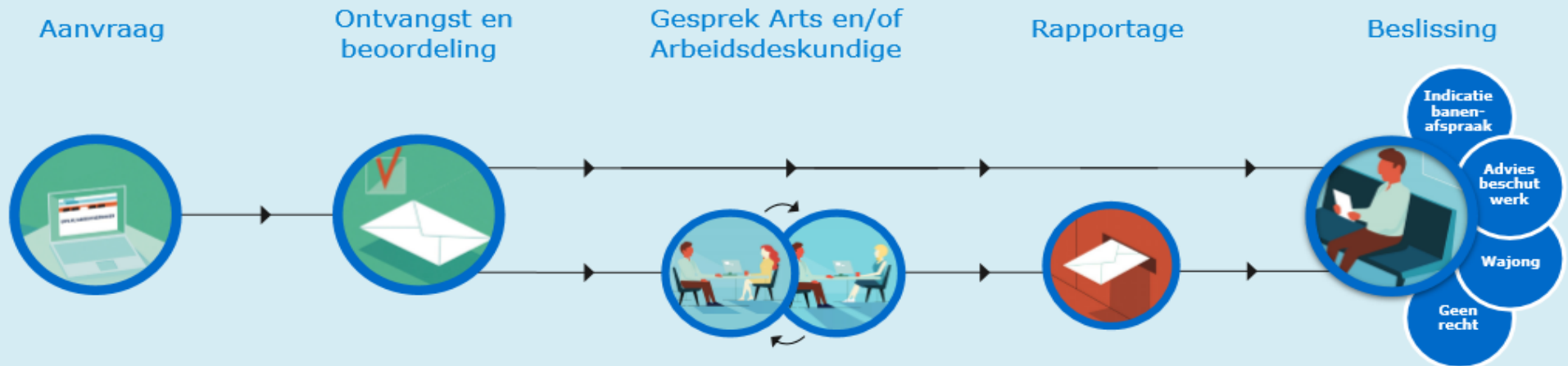
Wanneer iemand naast de indicatie baan afsprakenbanen ondersteuning nodig heeft bij het uitvoeren van werkzaamheden wordt dit geregeld door de gemeente.

De aanvraagprocedure voor een indicatie baan afspraakbanen start met het verzamelen van diverse informatie, op de website van het UWV staat de informatie die verzameld moet worden voordat de aanvraag gestart kan worden. Voor het aanvragen heeft de aanvrager een DIGI-D nodig. Het aanvraagformulier wordt via DIGI-D ingevuld en wordt vervolgens geprint en opgestuurd. Wanneer de aanvraag ontvangen is door het UWV krijgt de aanvrager een bevestiging. Het UWV gaat op dat moment de informatie beoordelen. De aanvrager kan dan opgeroepen worden door een verzekeringsarts of/en de arbeidsdeskundige. Deze bepalen uiteindelijk op welke voorziening iemand met een beperking recht heeft. De voorzieningen kunnen zijn:

- Indicatie banenafspraken
- Indicatie beschut werk
- Wajong uitkering

Vanaf het moment van aanvragen tot het moment dat het besluit genomen wordt duurt 14 weken. Het UWV heeft daarvoor een schema gemaakt, zie afbeelding 1.1, ter verduidelijking van het proces.

14 weken tot een beslissing



Mijn aanvraag

Ik ben arbeidsbeperkt en heb het formulier Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen opgestuurd. Wat kan ik nu verwachten?

Ontvangst en beoordeling

Als UWV mijn aanvraag heeft ontvangen, stuurt het mij binnen een paar dagen een ontvangstbevestiging. UWV beoordeelt mijn aanvraag op basis van de stukken die ik heb meegestuurd met de aanvraag. Als UWV meer informatie van mij nodig heeft, krijg ik een uitnodiging voor een gesprek met een arts en/of arbeidsdeskundige van UWV.

Gesprek arts

De verzekeringsarts kijkt naar mijn gezondheidssituatie. Hij beoordeelt mijn lichamelijke en psychische klachten. In het gesprek beoordeelt hij wat mijn mogelijkheden zijn om te werken. Soms doet hij ook een kort lichamelijk onderzoek.

Gesprek arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige kijkt naar mijn arbeidsvermogen in mijn huidige situatie en ook in de toekomst. Hij bekijkt welke mogelijkheden ik heb. Hierbij houdt hij rekening met de beperkingen die ik volgens de verzekeringsarts heb.

Rapport

De arts en/of arbeidsdeskundige maakt een rapport van het gesprek. Ik krijg het rapport bij de beslissing thuisgestuurd.

Beslissing

Binnen 14 weken nadat ik de ontvangstbevestiging heb gekregen, ontvang ik een brief met de uitkomst van de beoordeling. In deze brief staat of ik ondersteuning bij werk en inkomen kan krijgen en van wie ik dit krijg.

Afbeelding 1.1 schema aanvraag beoordeling arbeidsvermogen (uwv, Z.D.)

Doelgroep register

Het doelgroep register is een landelijk register waarin alle personen staan die vallen onder één van de volgende categorieën:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen van wie het UWV vaststelt dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen van wie het UWV vaststelt dat zij alleen met de voorziening job coaching het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij het UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroep register instromen.

(UWV, Z.D.)

Het UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroep register kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers kunnen doormiddel van het Burgerservicenummer zien of iemand in het doelgroep register opgenomen is (UWV, Z.D.).

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In Nederland zijn sinds 2015 alle gemeentes aan het werk gegaan met de Participatiewet. Daarbij zijn er diverse werkwijzen binnen gemeentes, omdat gemeentes zelf beleid mogen maken aan de hand van een aantal voor opgestelde richtlijnen. De gemeente Weststellingwerf wordt samen met de gemeente Ooststellingwerf en Opsterland ondersteund door Movisie bij het ontwikkelen van een participatiebeweging (van Houten & van Deth, 2017). In dit hoofdstuk wordt beschreven wat bevorderende en belemmerende factoren zijn voor de arbeidsparticipatie

2.1 Begrip arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie betekent volgens Movisie (2013) *'Het actief deelnemen aan het arbeidsproces in de vorm van het hebben van een officiële baan dan wel als zelfstandige'*. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) spreekt over netto- en een bruto-arbeidsparticipatie. Netto-arbeidsparticipatie betekent volgens het CBS (Z.D.): *'Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking)'*. Het CBS (Z.D.) beschrijft de bruto-arbeidsparticipatie als volgt *'Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking)'*. Tijdens dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van de betekenis die omissie gebruikt. Deze komt overeen met de netto-arbeidsparticipatie die het CBS beschrijft.

Er ontstaan in Nederland verschillende initiatieven voor het bevorderen van arbeidsparticipatie voor jongeren met een LVB. Naast dat wat hierboven al beschreven is, is het ook van belang om arbeidsparticipatie te realiseren voor jongeren die uit het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs komen. De stap tussen onderwijs en arbeid is groot.

2.2 Functies van werk

Wat arbeidsparticipatie betekent voor mensen met een licht verstandelijke beperking is lastig om zo te beantwoorden. Daarvoor is het eerst van belang om te weten wat de functies van arbeid zijn die algemeen gelden. De functies van arbeid zijn te verdelen in materiële functies, immateriële functies en maatschappelijke functies.

Materiële functies van werk

Werken heeft volgens Scholten en Schuurman (2015) twee materiële functies. Het verdienen van geld, dus het verwerven van een inkomen. De tweede functies van werken is dat iemand kan voorzien in het eigen levensonderhoud.

Immateriële functies van werk

Scholten en Schuurman beschrijven in het boek *'Inzicht, transformatie van de dienstverlening'* (2015) de volgende immateriële functies. De immateriële functies zijn:

- Mogelijkheid tot verdere ontplooiing
- Ontwikkelen van zelfrespect
- Van betekenis zijn, kunnen bijdragen aan doelen van een organisatie
- Vergroten van het gevoel van eigenwaarde.
- Opdoen en onderhouden van sociale contacten
- Verkrijgen van maatschappelijk aanzien (sociale status/positie)
- Kunnen inzetten van eigen competenties en daar waardering voor krijgen
- Tevredenheid en geluk

(Scholten & Schuurman, 2015)

Maatschappelijke functies van werk

Naast materiële en immateriële functies van werk beschrijven Scholten en Schuurman (2015) ook de maatschappelijke functies van werk. De maatschappelijke functies die omschreven worden zijn dat je

door middel van werk kunt bijdragen aan een hoger doel en een bijdrage kunt leveren aan verdere evolutie en ontplooiing van de samenleving.

2.3 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie

Hoe alle gemeenten omgaan met de Participatiewet is heel wisselend, *'veel gemeentes zijn nog zoekende in hoe ze de arbeidsparticipatie het beste kunnen inrichten'* (Van Houten, 2017).

Movisie heeft samen met Divosa in (2017) een onderzoeksrapport de resultaten uitgebracht over hoe vijf gemeenten omgaan met arbeidstoeleiding van mensen met een beperking. In het onderzoeksrapport wordt gesproken over drie vormen van toegang tot arbeidstoeleiding binnen gemeenten.

1. Bij een aanvraag van een uitkering
2. Via doorverwijzing van bijvoorbeeld een wijkteam
3. Outreachende benadering van mensen met een arbeidsbeperking

(Verweij, de Groot, van Houten, & Haggenburg-Mohammed, 2017)

De eerste twee vormen worden door de meeste gemeentes gebruikt. Ook de plek waar iemand terecht kan voor hulp is per gemeente verschillend. Dit kan verschillen van centraal bij een werkplein tot in de wijk bij een wijkteam.

Bevorderende en belemmerende factoren bij arbeidsparticipatie voor gemeenten

Voor de besluiten die er binnen een gemeente genomen worden over hoe de arbeidstoeleiding georganiseerd wordt, zijn volgens Movisie en Divosa (2017) een aantal aspecten van belang die de arbeidstoeleiding kunnen bevorderen. De aspecten die van belang zijn worden op verschillende niveaus in de organisatie beïnvloed. Movisie en Divosa maken (2017) gebruik van afbeelding 2.1 waarin te zien is dat beleid, organisatie en professionals schillen zijn die de LVB'er ondersteunen.

Op het gebied van beleid zijn een heldere visie met ondersteunende regelgeving bevorderende factoren (Verweij, de Groot, van Houten, & Haggenburg-Mohammed, 2017). Bevorderende aspecten binnen een organisatie zijn heldere kaders en richtlijnen, de juiste faciliteiten, instrumenten en methodieken, draagvlak binnen de verschillende niveaus en ruimte en mandaat voor professionals (Verweij, de Groot, van Houten, & Haggenburg-Mohammed, 2017).

In de schil professionals zijn bevorderende factoren een goede samenwerking, ruimte om naar eigen inzicht te handelen, een brede kijk op de klant en integrale aanpak van belang (Verweij, de Groot, van Houten, & Haggenburg-Mohammed, 2017).



Afbeelding 2.1

Aanbevelingen voor een congruente organisatie van arbeidsparticipatie die Movisie en Divosa (2017) geven aan gemeenten zijn;

- Zorg dat het beleid over arbeidstoeleiding en de visie op dat onderwerp helder uitgewerkt is in richtlijnen en kaders. Zorg voor ruimte binnen die kaders waarin professionals naar eigen inzicht kunnen handelen en maak expliciet duidelijk wat die ruimte is.
- Zorg voor voldoende instrumenten om mensen naar werk te begeleiden; aanbod dat past bij de doelgroep en makkelijk inzetbaar is. Maak bij een groot aanbod een 'menukaart' of keuzehulp.
- Geef professionals de juiste praktische faciliteiten en randvoorwaarden zoals werkplekken, laptops, informatiesystemen en tijd.
- Stimuleer samenwerking tussen collega's en samenwerkingspartners door bereikbaarheid, laagdrempeligheid, fysieke nabijheid en regelmatig face-to-face contact. Vooral als ze elkaar nog niet goed kennen.
- Stimuleer meer zicht op de totale situatie van de persoon met een LVB door (intake)gesprekken door duo's te laten doen, ideaal is met iemand van een ander domein. Er wordt dan beter rekening gehouden met de omstandigheden van de persoon met een LVB en met de samenhang tussen werk en andere levensgebieden.
- Zet in op kennisontwikkeling en -uitwisseling zodat collega's en samenwerkingspartners van elkaar kunnen leren.

Niet alle gemeenten scoren op alle aspecten even goed. Wanneer aspecten niet in orde zijn kunnen dat *belemmerende factoren* zijn volgens Movisie en Divosa (2017).

Bevorderende en belemmerende factoren voor mensen met een LVB

Verschillende onderzoeken spreken over bevorderende en belemmerende factoren voor mensen met een licht verstandelijke beperking die participeren in de reguliere arbeidsmarkt.

Bevorderende factoren voor mensen met een licht verstandelijke beperking om te kunnen werken in een reguliere arbeidsplaats zijn:

- Een werkplek moet voldoende ondersteuning bieden (SER, 2007)
- Mensen moeten gecoacht worden in het zelf oplossen van belemmeringen (SER, 2007)
- Mensen met LVB beschikken over sociale en werknemersvaardigheden (van der Loos, van den Berg, & Wever, 2014)
- Ondersteuning en stimulering vanuit het informele netwerk, een rolmodel waar iemand met een LVB zich aan kan spiegelen (van der Loos, van den Berg, & Wever, 2014)
- Een vast en vertrouwd aanspreekpunt op het werk (van der Loos, van den Berg, & Wever, 2014)
- Een realistisch beeld van wat hij/zij kan (zelfinzicht) (van der Loos, van den Berg, & Wever, 2014)
- Beschikken over werknemersvaardigheden. Deze vaardigheden worden nader uitgewerkt.

Werknemersvaardigheden

In twee verschillende onderzoeken werd benoemd dat één van de bevorderende factoren voor het slagen van arbeidsparticipatie is dat iemand moet beschikken over werknemersvaardigheden (van der Loos, van den Berg, & Wever, 2014) (SER, 2007). Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden die belangrijk zijn voor succes op het werk. Ze zeggen niet alleen iets over geschiktheid voor bepaalde functies maar zeker ook over de werkomgeving waarin de betreffende persoon het best tot zijn of haar recht komt (Stichting Blik op Werk, Z.D.).

Wanneer we het hebben over werknemersvaardigheden wordt er bedoeld dat iemand moet beschikken over de volgende vaardigheden:

- Werkmotivatie
- Leermotivatie
- Zelfstandigheid

- Opkomen voor jezelf
- Communicatie
- Stressbestendigheid
- Samenwerking
- Je houden aan regels
- Flexibiliteit

(Cedris & SBCM, Z.D.)

In bijlage 2 is een checklist voor werknemersvaardigheden toegevoegd. Deze checklist is afkomstig van “Talent ontwikkelen”.

Als er niet wordt voldaan aan deze voorwaarden kan dit betekenen dat het als belemmerende factoren gezien wordt.

Bevorderende en belemmerende factoren bij werkgevers

Naast de voorwaarden voor LVB-ers bij arbeidsparticipatie zijn er ook voorwaarden voor werkgevers. Drie centrale ondernemingsorganisaties, VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland, hebben begin dit jaar een tienpunten plan geschreven (van der Gaag, 2017). Van der Gaag, die commissaris is bij “Op naar de 100.000 banen”, heeft deze tien punten gebundeld. Het tienpunten plan is opgezet om ervaringen van werkgevers te delen.

De tien beschreven punten die bevorderend werken, zijn:

1. Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten.
2. Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers.
3. Laat het werkgeversservicepunt werken als één loket met één werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers.
4. Bied een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers.
5. Verbreed en verduidelijk wie onder de doelgroep valt.
6. Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap
7. Hanteer de praktijkroute voor loonwaarde meting.
8. Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.
9. Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten.
10. Zorg voor een goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten.

(van der Gaag, 2017)

Voor werkgevers is het financieel aantrekkelijk om iemand uit het doelgroep register in dienst te nemen of te houden (UWV, Z.D.). Een werkgever kan dan ook gebruik maken van een loonkostensubsidie hiervoor wordt de loonwaarden van iemand met een LVB gemeten. Loonwaarde is het percentage loon dat je krijgt voor het werk dat je verricht. Op de website van overheid.nl staat een stappenplan voor de vaststelling van de loonwaarde, deze is toegevoegd als bijlage 3. Om loonwaarden te berekenen wordt een ‘normale arbeidskracht’ als norm genomen, aan de hand daarvan wordt de werkproductie van de arbeidsbeperkte berekend en omgezet in een percentage. Voor het stappenplan verwijst ik naar de website overheid.nl. (overheid.nl, 2017)

Verder is uit onderzoek gebleken dat een arbeidsparticipatie traject succesvol is als niet alleen de LVB’er begeleid wordt maar ook dat de werkgever en de collega’s ondersteuning krijgen in het omgaan met deze doelgroep (SER, 2007).

Ondanks alle stimulerende maatregelen zijn werkgevers naast de tien boven beschreven punten huiverig voor het aannemen van LVB-werknemers doordat mensen met een LVB intensievere

begeleiding nodig zijn, werkgevers zijn niet altijd bereid te investeren. Verder geeft Moonen (2017) aan dat mensen met een LVB vaker te laat kunnen komen, zonder aankondiging een dag verzuimen of een grote mond hebben op de werkvloer.

2.7 Deelconclusie

Bevorderde factoren

Factoren die bevorderend werken bij het organiseren van arbeidsparticipatie voor mensen met een LVB zijn;

- Zorg voor een helder en eenduidig beleid door gemeenten voor werkgevers.
- Zorg voor een goede samenwerking tussen verschillende partijen die betrokken zijn.
- Zorg voor een goed beeld van het kennen en kunnen van de LVB'er
- Zorg voor een goede ondersteuning van werkgevers en mensen met een LVB
- Zorg ervoor dat mensen met een LVB beschikken over werknemersvaardigheden

Bevorderend werkt dat er door gemeenten een eenduidig en helder beleid wordt gevoerd. Dit zodat werkgevers weten wat hun rechten en plichten zijn. Ook is dit belangrijk omdat alle gemeenten hun eigen beleid mogen schrijven. Als een werkgever te maken heeft met meerdere gemeenten levert dit onduidelijkheid. Verder is een goede samenwerking belangrijk tussen werkgevers, gemeente en jobcoaches. Dit om een goede plaatsing van iemand met een LVB tot stand te laten komen. Dit kan door het laagdrempelig te houden en goed bereikbaar te zijn als gemeente of jobcoach voor een werkgever bijvoorbeeld. Verder blijkt dat een goed beeld van de doelgroep LVB bevorderend is. Dit zodat er een realistisch beeld is voor een werkgever wat iemand met een LVB kan. Niet alleen werkgevers vinden dat prettig, maar ook mensen met een LVB ervaren dat als bevorderend als een werkgever dit weet.

Als laatste is belangrijk dat er een goede ondersteuning is voor mensen met een LVB, maar ook voor de werkgevers. Geef niet alleen de LVB-ers ondersteuning op de werkplek, maar besteed ook aandacht aan de werkgever. Op de werkvloer is voor iemand met een LVB bevorderend dat hij een vertrouwd aanspreekpunt heeft en gecoacht worden in het oplossen van belemmeringen. Daarbij is het belangrijk dat mensen met een LVB beschikken over werknemersvaardigheden. Deze vaardigheden kunnen aangeleerd worden. Dit zodat mensen met een LVB beter tot hun recht komen.

Belemmerende factoren

Wanneer bovenstaande niet goed geregeld is zijn dit factoren die belemmerend werken bij het organiseren van arbeidsparticipatie voor mensen met een LVB. Verder is het belemmerend als er geen vast aanspreekpunt is waar werkgevers in de gemeente terecht kunnen met problemen, als er geen goede afspraken zijn over wie aanspreekpunt is binnen een gemeente of bij een werkgever.

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

3.1 Aard onderzoek

Dit onderzoek gaat over de arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking. De onderzoeksvraag en de deelvragen die tijdens dit onderzoek centraal gestaan hebben zijn:

Onderzoeksvraag

Welke problemen hebben bedrijven en gemeenten in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking die werken in hun bedrijf of organisatie.

Deelvragen

- Wat betekent arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
- Welke criteria/voorwaarden worden door gemeenten gehanteerd om in aanmerking te komen voor een werkplek in de reguliere arbeidsmarkt?
- Welke stappen moeten gemeenten verrichten om mensen met een licht verstandelijke beperking te laten participeren in een regulier bedrijf?
- Hoe kunnen mensen met een licht verstandelijke beperking werken binnen een reguliere baan, welke toegevoegde waarden kunnen ze hebben, en onder welke voorwaarden en omstandigheden kan dat plaats vinden.

Dit onderzoek is een praktijkgericht onderzoek dat voornamelijk kwalitatief is. Er is gebruik gemaakt van een literatuur- en praktijkonderzoek dat doormiddel van interviews is gehouden. Dit onderzoek is een vergelijkend omdat er gekeken wordt naar hoe de relatie tussen theorie en praktijk is op het gebied van arbeidsparticipatie en ervaren wordt, er wordt gekeken naar de ervaringen van verschillende respondenten (van der Donk & van Lanen, 2012). Het onderzoek is evalueren omdat er gekeken wordt naar de zienswijze van verschillende groepen en er wordt geëvalueerd hoe zij arbeidsparticipatie op dit moment ervaren (van der Donk & van Lanen, 2012).

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is het van belang om eerst te weten wat arbeidsparticipatie betekent voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Dan is het ook belangrijk om te weten welke voorwaarden er worden gehanteerd en welke stappen er gezet worden om iemand met een LVB te laten participeren. Verder is het ook belangrijk welke toegevoegde waarde iemand met een LVB kan hebben binnen een reguliere arbeidsplaats en welke omstandigheden daarvoor nodig zijn. Door de beantwoording van deze deelvragen is uiteindelijk de hoofdvraag te beantwoorden: 'Welke problemen hebben bedrijven en gemeenten in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking die werken in hun bedrijf of organisatie'.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is het van belang om eerst te weten wat arbeidsparticipatie betekent voor mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Dan is het ook belangrijk om te weten welke voorwaarden er worden gehanteerd en welke stappen er gezet worden om iemand met een LVB te laten participeren. Verder is het ook belangrijk welke toegevoegde waarde iemand met een LVB kan hebben binnen een reguliere arbeidsplaats en welke omstandigheden daarvoor nodig zijn. Door de beantwoording van deze deelvragen is uiteindelijk de hoofdvraag te beantwoorden: 'Welke problemen hebben bedrijven en gemeenten in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking die werken in hun bedrijf of organisatie'.

3.2 Literatuuronderzoek

Bij al deze deelvragen is er eerst onderzoek gedaan naar theorie in de literatuur. Hiervoor zijn meerdere bronnen met elkaar vergeleken. Er is gezocht naar rapporten via databanken, maar omdat

daar niet veel rijke informatie uit kwam is er veel gebruik gemaakt van kennispleinen. Het kennisplein van Movisie is de grootste bron geweest. Zij hebben al veel onderzoeken gedaan naar arbeidsparticipatie en schrijven daar ook diverse artikelen over. Alle organisatie die daarin tegen kwam zijn gebruikt om verder te zoeken naar bronnen. Zo is er gebruik gemaakt van Divosa en is er gebruik gemaakt van google scholar om informatie te verzamelen. Het UWV en de website van de overheid is gebruikt om theoretische informatie over processen die zij uitvoeren te kunnen beschrijven.

Trefwoorden die gebruikt zijn; Arbeidsparticipatie, arbeidsparticipatie LVB, Lichtverstandelijke beperking, voorwaarden voor arbeidsparticipatie, arbeidsparticipatie gemeente, inclusieve samenleving, bevorderende factoren arbeidsparticipatie, belemmerende factoren arbeidsparticipatie.

Bij het gebruik van bronnen is er gekeken naar wie het geschreven heeft, voor en door welke organisatie het geschreven is en wanneer het geschreven. Daarbij is er gekeken of er meerdere bronnen hetzelfde schrijven of dat er tegenstelling er zijn.

3.3 Praktijkonderzoek

Het praktijkonderzoek is gedaan doormiddel van het houden van interviews. Er is voor Interviews gekozen omdat deze de meeste informatie opleverde voor de deelvragen die opgesteld zijn. Voor de interviews is er gekozen voor respondenten met verschillende achtergronden. Zodat de uitspraken met elkaar vergeleken konden worden. De onderzoeksgroep bestaat uit drie mensen met een LVB, twee werkgevers en drie personen die werken voor een overheidsinstanties. De twee personen van de overheidsinstanties zijn werkzaam bij de gemeente Weststellingwerf en Movisie. Voor de doelgroep mensen met een LVB is er gebruik gemaakt van de LFB en "Kwaliteit door Iedereen" die allebei mensen met een LVB proberen laten doorstromen naar werk. Deze samenstelling van de onderzoeksgroep is ontstaan zodat de uitspraken met elkaar kan vergeleken kunnen worden. Het is jammer dat het niet is gelukt om nog een bedrijf te benaderen, omdat deze niet wilden meewerken.

Van de groep LVB-ers was één van de geïnterviewden een deelnemer van "Kwaliteit door Iedereen". Kwaliteit door Iedereen is een leerschool naar werk voor mensen met een licht verstandelijke beperking, NAH en een beperking in het autistisch spectrum. Ze werken vanuit 'De zeven eigenschappen van effectief leiderschap' door Stephen F. Covey (2010). "Kwaliteit door Iedereen" versterkt de maatschappelijke positie op de arbeidsmarkt van mensen met een LVB. De andere twee ge-interviewden zijn ervaringsdeskundigen bij de LFB. Allen hebben ervaringen in het werken in een reguliere arbeidsplaats.

De twee werkgevers die zijn geïnterviewd waren werkzaam bij één groot bedrijf en één klein bedrijf. Ik heb hiervoor gekozen om ook het verschil daarin te kunnen laten zien.

Verder zijn twee interviews afgenomen bij organisaties die overheid gerelateerd zijn. Eén van de interviews was een dubbelinterview met twee respondenten. De twee respondenten bij dit interview waren een beleidsmedewerker van de Gemeente Weststellingwerf en een Jobhunter. Het tweede interview is afgenomen met een persoon die werkt voor Movisie, daar is gesproken met iemand die zich bezighoudt met arbeidsparticipatie. Deze derde onderzoeksgroep zal in de resultaten benoemd worden als overheidsorganisaties. Deze keuze is gemaakt om de privacy van de respondenten te waarborgen. Er is voor het gebruik van de namen die hierboven benoemd staan toestemming gevraagd aan de betrokkenen.

De vragenlijsten die gebruikt zijn staan in bijlage 4 tot en met 6. De geïnterviewde zijn vragen gesteld over de onderwerpen;

- Welke betekenis arbeidsparticipatie heeft voor de verschillende geïnterviewde?
- Welke ervaringen hebben de geïnterviewde met de arbeidsparticipatie?
- Welke voorwaarden worden er door de geïnterviewde benoemd om arbeidsparticipatie te bevorderen?
- Welke verbeteringen zien de geïnterviewde voor de arbeidsparticipatie?
- Welke begeleiding is er nodig voor de arbeidsparticipatie van mensen met een LVB?

De interviews zijn opgenomen met een telefoon. De interviewvragen voor de mensen met een LVB zijn gesteld in makkelijkere taal. De interviews van de mensen met een LVB duurde in tegenstelling tot de andere respondenten maar 30 minuten in plaats van een uur. Dit omdat voor mensen met een LVB 30 minuten geconcentreerd vragen te beantwoorden haalbaar is, hierna is er niet meer voldoende concentratie.

Doordat er maar met twee werkgevers en drie mensen met een LVB interviews zijn afgenomen voor dit onderzoek kunnen de resultaten voor dit onderzoek als indicatie worden beschouwd. Er is voldoende informatie uit gekomen die met elkaar overeenkomen of tegenstelling gaven, waarmee resultaten en een conclusie geschreven kon worden. Maar voor de brede samenleving is er meer onderzoek nodig.

Alle opnames van de interviews zijn uitgeschreven in WORD, daarna konden deze worden geanalyseerd en gecodeerd worden in WORD. Dit coderingsschema is terug te vinden in bijlage 7. Aan de hand van het coderingsschema konden de resultaten geschreven worden.

3.4 Validatie

Dit onderzoek kan door de kleine onderzoeksgroep gezien worden als indicatie. Om dit onderzoek betrouwbaar te maken had er een grotere onderzoeksgroep genomen moeten worden. Gezien de tijd die voor het onderzoek staat, is hier geen keuze voor gemaakt. Er is wel voldoende informatie uit de interviews gekomen om de gegevens met elkaar te vergelijken.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In onderstaande hoofdstuk zijn de resultaten van de interviews te lezen. Het gaat om de meningen en ervaringen van overheidsorganisaties, bedrijven en mensen met een LVB over de deelvragen

1. Wat betekent arbeidsparticipatie voor mensen met een licht verstandelijke beperking?
2. Welke criteria/voorwaarden worden door gemeenten gehanteerd om in aanmerking te komen voor een werkplek in de reguliere arbeidsmarkt?
3. Hoe kunnen mensen met een licht verstandelijke beperking werken binnen een reguliere baan, welke toegevoegde waarden kunnen ze hebben, en onder welke voorwaarden en omstandigheden kan dat plaats vinden.

Dit is verdeeld in de volgende thema's of onderdelen of onderwerpen: wat voor betekenis geven respondenten aan arbeidsparticipatie, wat zijn hun ervaringen met arbeidsparticipatie, welke verbeteringen van arbeidsparticipatie geven zij aan

4.1 Betekenis van arbeidsparticipatie

Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) geven aan dat voor hen arbeidsparticipatie betekent dat je meedoet in de samenleving en dat je een dag invulling hebt. Ze geven aan dat ze zich waardevol willen voelen, geld willen verdienen en het gevoel willen hebben dat ze ergens verantwoordelijk voor zijn. Ze zien dit als een toegevoegde waarde van arbeidsparticipatie. Verder gaven respondenten met LVB aan dat het hebben van werk voor hen belangrijk is omdat ze dan contacten hebben met andere mensen. Op het gebied van het soort werk vinden mensen met een LVB het belangrijk dat het passend werk is bij hun niveau en kwaliteiten, dat ze hun talenten kunnen laten zien en dat ze in het werken dingen mogen leren.

Vanuit werkgevers worden er aspecten benoemd die overeenkomen met hoe mensen met een LVB naar arbeidsparticipatie kijken, maar zijn er ook andere opvattingen. Overeenkomsten met de mensen met een LVB zijn dat arbeidsparticipatie belangrijk is omdat ze willen werken en iets willen doen op hun eigen niveau. De arbeidsparticipatie biedt mensen met een LVB de mogelijkheid om te mogen werken met begeleiding of hulpmiddelen. Verder gaf één van de werkgevers aan dat werken goed is voor het zelfvertrouwen van mensen met een LVB. Mensen met een LVB voelen zich vaak afgewezen, zoals in het volgende citaat te zien is:

R5: Ze zijn vaak al heel vaak afgewezen en dat doet hun zelfvertrouwen niet goed. (regel 139-140).

Eén van de werkgevers gaf aan dat de quotumwet voor hen een rol speelt zodat ze bewuster zijn van het feit dat ze mensen met een arbeidsbeperking een kans moet bieden om mee te doen in de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat iedereen een kans krijgt en erbij hoort. Een andere reden waarom werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen is dat bedrijven het doen vanuit een sociaal oogpunt. Eén werkgever gaf aan dat ze de gemeente een voorsprong geven, dit door eerst vacatures bij hen aan te bieden. Zodat mensen met een LVB ook werkervaring op kunnen doen. Wel vervullen mensen met een LVB volgens één werkgevers de makkelijke functies.

De overheidsorganisatie zijn het met een aantal standpunten van de andere respondenten eens. Maar zij hebben ook een aantal andere opvattingen over arbeidsparticipatie. Zo vinden ze beiden dat arbeidsparticipatie deelname aan de arbeidsmarkt is, waar mensen wel voor worden betaald. Daarbij maken ze de kanttekening dat participatie meer is dan alleen maar werken, participatie is meedoen in de samenleving. Eén van de respondenten vindt dat het continuüm van werk veel breder moet. De deelname op de arbeidsmarkt kan naast deelname op de reguliere arbeidsmarkt ook zijn dat de banen speciaal gecreëerd zijn. Het is namelijk voor iedereen belangrijk om mee te doen.

R7: Dus speciaal iets bedacht voor een bepaalde doelgroep. (regel 82-83).

Een andere opvatting is dat één overheidsorganisatie aangaf dat voor het LVB-ers hetzelfde is als voor niet LVB-ers, er is alleen vraag en er is aanbod. Het enige verschil is dat de toeleiding tot werk bij een LVB 'er anders verloopt. Een punt waar werkgevers en overheidsorganisaties het over eens zijn is dat het belangrijk is dat er maatwerk geboden wordt. Je moet daarbij kijken naar wie je voor je hebt, wat iemand kan en dat je iemand moet leren kennen. Dit kan gedaan worden door gebruik te maken van leerwerkplekken, zodat je kunt kijken wat de mogelijkheden zijn. Wel wordt er benoemd dat ze nog aan het begin van de nieuwe ontwikkeling zitten en dat het tijd nodig heeft.

R6: Kijken wie je voor je hebt, wat kan iemand, dus dat betekent ook dat dat tijd kost om iemand te leren kennen. En soms moet je het ook uitproberen (Regel 45-46).

Eén van de respondenten vertelde over de functies van werk. Werk heeft meer functies dan werken alleen. Werk heeft functies in de sociale context, in dagritme, ontmoeting, ontwikkeling en het op doen van vaardigheden. De belangrijkste functie van werken vindt zij dat het een functie heeft in het welzijn en welbevinden. Zij vindt dat iedereen daar ook betaald voor zou moeten worden.

R8: En in mijn ideale maatschappij zou iedereen eigenlijk daar ook betaald voor worden. (regel 54-55)

4.2 Ervaringen van arbeidsparticipatie

Mensen met een licht verstandelijke beperking geven aan dat bevorderende factoren zijn dat ze de kans hebben gekregen om verder te leren, dat ze collega's hebben die vertrouwd voor ze zijn en die hun kwaliteiten kennen. Eén van de LVB-ers gaf aan dat de Participatiewet mogelijkheden geeft om te mogen werken. Waar de respondenten met een LVB problemen mee hebben is dat ze te veel, te moeilijke of te weinig werkzaamheden hebben. Sollicitatiegesprekken vindt één van de LVB-ers lastig. Hij gaf aan dat toen hij moest vertellen waarom ze hem moeten aannemen, hij een black-out kreeg.

R2: waarom moeten we jou aannemen? En toen had ik een black-out. Toen wist ik het even niet meer. (Regel 193-194)

Verder zijn wisselende tijdstippen van werken, onduidelijkheden in de communicatie en werk dat ze niet leuk vinden dingen aspecten die problemen geven. Door onduidelijke communicatie gaf één respondent aan dat het werken spaak liep en is hij er uiteindelijk mee gestopt.

Werkgevers zijn van mening dat werkgevers het wel moeten willen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar zien wel dat veel bedrijven ervoor openstaan. Ze zien mensen met een LVB als trouwe en loyale medewerkers. De loonkostensubsidie die bedrijven krijgen, werkt bevorderend. In het begin moeten werkgevers het samen onderzoeken met de persoon met een arbeidsbeperking welke talenten hij heeft. Zodra mensen er langer werken, krijgen ze er routine in. Werkgevers krijgen vaak de beperking niet te horen, tenzij het belemmeringen oplevert. Overheidsorganisaties zijn het hier niet allemaal mee eens. Zij zien ook dat er werkgevers zijn die het niet vinden passen binnen hun bedrijf, door een te hoge werkdruk. Eén van de werkgevers gaf aan dat een goed voorbeeld bij een ander bedrijf voor hun heeft doen beslissen om ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Toch komen werkgevers er niet voor uit dat ze iemand met een LVB in dienst hebben of het moet ter sprake komen. Ook is er geen duidelijkheid wie er onder de doelgroep valt en zijn kandidaten moeilijk te vinden. Eén respondent geeft aan dat onbekend onbemind maakt. De overheidsorganisaties zijn het eens met de werkgevers dat goede voorbeelden laten zien helpt.

R5: Onbekend maakt onbemind. (regel 113)

Vanuit het UWV krijgen werkgevers verschillende antwoorden op vragen die ze stellen en moeten ze veel zelf maar uitzoeken. De arbeidsdeskundigen die werkgevers uiteindelijk aan de telefoon krijgen, geeft wel een bruikbaar antwoord. In het begin krijg je veel begeleiding vanuit een jobcoach en hebben ze volgens de respondent minder beperkingen, terwijl zodra ze ouder worden en ze meer beperkingen krijgen is de begeleiding minder.

R4: Terwijl je in het begin heel intensief begeleid wordt en op het laatst word je veel minder begeleid, terwijl je dan... loop je tegen veel meer beperking aan. (Regel 79-81)

Verder geven werkgevers nog een aantal factoren aan die niet bevorderend werken. Mensen met een LVB raken sneller in de stress, melden zich sneller ziek, kunnen werk en privé lastig gescheiden houden, hebben verschillende manieren van instructies nodig en ervaren dingen anders. Een mooi voorbeeld die in van de respondenten benoemde over het anders ervaren gaat over een machine die kapot was gegaan. De werknemer met een LVB dacht dat hij hier schuld aan had, terwijl de machine gewoon stuk was gegaan.

R4: Er was hier 1 die heeft er wel 2 weken mee rond gelopen dat de machine kapot gegaan was en hij had het idee dat hij de machine kapot gemaakt had en voor ons was het helemaal geen ding, die machine deed het gewoon niet meer en werd gemaakt en hij was weer klaar. (Regel 155-157).

Eén respondent van de overheidsorganisaties gaf daarbij nog aan dat het lastig is om LVB mensen een spiegel voor te houden en ziet ook dat mensen sneller afhaken. Mensen met een LVB hebben zelf ook ideeën en dat kan niet bij alle bedrijven volgens één respondent.

Er zijn verschillende middelen die er ingezet kunnen worden, zoals een loonkostensubsidie of een jobcoach, dit werkt bevorderend. Dit zodat de risico's zoveel mogelijk weggenomen worden bij de werkgevers.

Belemmering die er door de overheidsorganisaties worden ervaren zijn dat ze nog niet zo bekend zijn met de doelgroep, dat de doelgroep LVB heel breed is en dat er in het werkveld niet gepraat wordt over LVB, maar over mensen met een arbeidsbeperking. Bij de overheidsorganisaties is er nog iets anders wat aangegeven wordt. Zij geven aan dat de ervaring is dat het niet goed loopt, doordat ze misschien niet de goede taal aanslaan. Een andere respondent geeft aan dat er nog veel versnippering is in de participatie, doordat er heel veel vakjes zijn die opgedeeld zijn met schotten. Om toegang te krijgen moet je in een vakje terecht komen en de procedure volgen. Deze respondent vindt ook dat de regelingen te bepalend zijn. Als deze minder bepalend zouden zijn, dan zou er meer gericht kunnen worden op ondersteuning en ontwikkeling. Beleid en werkelijkheid lopen nog niet gelijk. Wat ook betekent voor mensen met een WaJong dat als ze arbeidsvermogen laten zien, dat ze hun recht op een uitkering kwijtraken. Dus dat ze dan gestraft worden voor hun eigen initiatief.

4.3 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie

4.3.1 Begeleiding

Mensen met een LVB geven aan dat ze het belangrijk vinden als ze begeleiding krijgen bij moeilijke opdrachten en plannen. Begeleiden vanaf het begin en bij nieuwe werkzaamheden. Ook vinden ze het belangrijk dat een werkgever de beperking kent, ze proberen namelijk alles zo goed mogelijk te doen. Werkgevers moeten de kwaliteiten zien en deze ook benutten. Verder moeten ze zowel feedback als complimenten geven. De mensen met een LVB geven aan dat er rekening gehouden moet worden met hun werktempo, structuur in de werkzaamheden en duidelijkheid in de communicatie nodig zijn.

Verder vinden ze het lastig om assertief te zijn, vragen te stellen en sollicitatiegesprekken te voeren. Sollicitatiegesprekken vindt één van de respondenten lastig omdat ze dan over zichzelf moeten vertellen, en jezelf moet verkopen.

R2: dat je dan wat over je zelf moet vertellen, je moet jezelf omschrijven en dat vind ik moeilijk. Je moet echt zeggen waar ben je goed in en of niet goed in. Ben er gewoon niet goed in, om jezelf aanprijzen zeg maar. Je moet jezelf toch verkopen. (Regel 199-190)

Werkgevers zien de meeste punten die de respondenten met een LVB benoemen ook. Dat je duidelijk moet zijn, structuur moet bieden, complimenten geven en dat sollicitatiegesprekken lastig zijn. Naast dat werkgevers het belangrijk vinden om maatwerk te bieden, moeten ze kijken naar de persoon en zijn behoefte. Het is belangrijk dat je open staat om iemand te begeleiden op de werkvloer. Bij het begeleiden in de dagelijkse werkzaamheden, is het volgens respondenten belangrijk dat je wel controleert maar niet te veel, je moet af en toe sturen en duidelijk instructies geven. Bij het geven van instructie is het van belang dat je mensen met een LVB het laat herhalen wat jij hebt verteld. Verder is het belangrijk dat je niet te veel gaat switchen van werk, dat je niet te veel instructies geeft en druk opleg. Volgens de werkgevers moet je rekening houden dat dingen niet vanzelfsprekend zijn. Als wij iets op de grond zien liggen, pakken we dat op, iemand met een LVB stapt er tien keer overheen.

R4: Het verschil is gewoon in logica zeg maar, als er bij die ene hier wat op de grond ligt en daar stapt die 10 keer overheen zeg maar en dat terwijl wij naar 1 keer zouden denken dat pak je eerst op, want dat ligt je 10 keer in de weg. (Regel 130-132)

Of mensen met een LVB, werknemersvaardigheden moeten bezitten, daarover verschillen de meningen van de respondenten. Degene die zegt dat iemand met een LVB geen werknemersvaardigheden hoeft te bezitten, heeft als argument dat er ook veel mensen zonder labeltje LVB, niet voldoende werknemersvaardigheden bezitten.

De overheidsorganisatie en de werkgevers zijn het er mee eens dat er een vangnet moet zijn voor als er problemen zijn. Iemand met een LVB zich vaak een uitzondering voelt binnen een bedrijf. Een maatje op de werkvloer wordt door alle respondenten als belangrijk gezien, zodat je op iemand terug kunt vallen. Samenwerken en overleggen over werkzaamheden of eigen ideeën vinden de respondenten met een LVB fijn.

Verder moet er duidelijk aangegeven worden wat werkgevers mogen verwachten van iemand met een LVB. Vooral bij jobcoaches moet er aandacht zijn voor de handelingsverlegenheid die er nog speelt in organisaties en wat mensen kunnen en niet. Ook kunnen werkgevers begeleid worden in hoe ze het gesprek aan gaan met iemand met een beperking.

R7: 'hoe met de ander om te gaan' (regel 723).

3.3.2 Maatwerk

De voorwaarden die voor mensen met een LVB belangrijk zijn op de werkvloer zijn dat er gelijkwaardigheid is tussen LVB'er en collega's, ze willen zich gewaardeerd voelen, gehoord worden er moet een goede sfeer zijn waarbij je van elkaar kunt leren en waar vertrouwen is. Verder vinden mensen met een LVB het belangrijk dat het passend werk is, dat er gekeken wordt naar de kwaliteiten op een rustige werkplek met geen druk. Een goede taakomschrijving en een goede uitleg benoemen de LVB-ers ook als voorwaarden.

De werkgevers en de overheidsorganisaties zien dat mensen met een LVB zich vaak zelf overschatten. Dit komt volgens één van de overheidsorganisaties doordat er een verwachtingspatroon is waaraan ze willen voldoen. Naast de zelfoverschatting zien de respondenten problematiek in het sociale aanpassingsvermogen. Ook de respondenten van de overheidsorganisatie vinden maatwerk belangrijk, kijken naar wat de persoon nodig is.

Niet alleen op de werkvloer moet er maatwerk zijn, maar ook bij de jobcoach, soms is er dan nodig dat de expertise elders gezocht worden volgens twee respondenten. Dat kan ook betekenen dat er één jobcoach zich speciaal op de doelgroep mensen met een LVB richt. Als jobcoach moet je niet te snel willen en moet je vooral in het begin goede begeleiding bieden. Over hoe de begeleiding ingericht wordt op de werkvloer zijn de overheidsorganisaties hebt niet met elkaar eens. Eén respondent zegt dat er één vaste begeleider op de werkvloer moet zijn en één vaste jobcoach. De andere respondent ziet liever een collega opgeleid worden als coach op de werkvloer.

Op persoonlijk gebied willen de respondenten met een LVB zich blijven ontwikkelen, vinden ze het niet erg om feedback te krijgen en vinden ze het belangrijk om ervaringen op te doen. Verder vinden ze een aantal vaardigheden belangrijk die je volgens hen moet hebben om te kunnen werken. Je moet: op tijd kunnen komen, je aan de regels houden, kunnen samenwerken en overleggen en een positieve werkhouding hebben.

Vanuit werkgevers worden dezelfde dingen benoemd als belangrijke voorwaarden voor mensen met een LVB. Alleen benoemen de werkgevers nog een aantal andere factoren die een rol spelen. Zij zien repeterende werkzaamheden en makkelijke functies het beste bij mensen met een LVB passen. Ze vinden het belangrijk om maatwerk te bieden, goede begeleiding en structuur te bieden. Ook vinden werkgevers dat er niet te veel gewisseld moet worden in banen voor mensen met een LVB. Werkgevers vinden het wel een gemotiveerde groep mensen. En aan welke voorwaarde iemand precies moet voldoen is volgens werkgevers afhankelijk van de functie.

Vanuit de overheidsorganisaties zijn er een aantal raakvlakken met de overige respondenten. De motivatie die mensen met een LVB hebben, wordt gezien als hoog. De kanttekening die daarbij gemaakt wordt is dat mensen ook echt zelf moeten willen, het moet niet opgelegd worden dat mensen mee moeten doen. Ook de overheidsorganisaties zien dat mensen erbij willen horen en dat er gekeken moet worden naar hun talenten, ze moeten wel in ontwikkeling blijven. Mensen moeten tot hun recht komen en er moet daarbij gekeken worden naar hun belastbaarheid. Er moet aan mensen gevraagd worden wat ze nodig hebben om hun werk te doen, zodat ze ook onderdeel van de gemeenschap kunnen zijn. Binnen de reikwijdte van een baan en functie kunnen mensen met een LVB heel veel, dat mag volgens één van de respondenten wel wat meer bekendheid krijgen.

Verder zien overheidsorganisaties dat er steeds meer aandacht komt voor de doelgroep. Uitzendbureaus kijken steeds meer naar de bredere doelgroep of beginnen met jobcoaching. Daarbij ontstaan er steeds betere samenwerkingsverbanden met het onderwijs en kunnen jongeren eerder begeleid worden zodat uitval voorkomen wordt.

3.3.3 Voorzieningen

Voor werkgevers zijn een aantal dingen belangrijk voordat ze mensen met een LVB in dienst gaan nemen. De loonkostensubsidie is noodzakelijk, gaven beide respondenten aan, zodat je het werktempo aan kunt passen.

R4: Zij hoeven ook maar een bepaald percentage werk te leveren van een zogenaamde normale werknemer en als je daar rekening mee houdt dan kunnen ze heel productief zijn je moet gewoon even tempo aanpassen aan wat zij kunnen en zij doen. (Regel 140-142).

Werkgevers vinden het ook belangrijk dat een werknemer past binnen het bedrijf. Als iemand in dienst genomen wordt, is het belangrijk dat er een vangnet is voor als het niet goed gaat, dat er een proefperiode is en dat het belangrijk om te weten waar de beperkingen liggen. Die proefplaatsing is van belang zodat de werkgever voldoende ruimte en tijd krijgt om in te schatten of iemand geschikt is.

In de arbeidsmarkt regio van Friesland hebben ze een toolkit ontwikkeld, waar de voorzieningen in zitten die ingezet zouden kunnen worden bij een werkgever. Ook de no-riskpolis is een voorwaarde vaak voor werkgevers, voordat ze iemand aan willen nemen.

De overheidsorganisaties zien bij de werkgevers dat de visie heel belangrijk is of ze ervoor openstaan om mensen met een LVB in dienst te nemen. Wil een bedrijf een afspiegeling van de maatschappij zijn of niet. De meerwaarde moet in de cultuur van de organisatie zitten. Wil een bedrijf inclusief zijn en is een bedrijf enthousiast. Niet alleen de werkgever zelf moet ervoor openstaan, maar ook de mensen op de werkvloer moeten tijd willen besteden aan de begeleiding van iemand met een arbeidsbeperking. Eén van de respondenten merkte op dat bedrijven graag gebruikmaken van de detachingsmogelijkheden die een sociale werkplaats biedt.

4.4 Verbeteringen van arbeidsparticipatie

In de interviews is bij alle respondenten de schaalvraag gesteld

Kunt u een cijfer geven op een schaal van 0-10 over hoe u de kwaliteit van arbeidsparticipatie vormensen met een licht verstandelijke beperking vindt? Geef een rapportcijfer van 1 tot en met 10, 1 betekent zeer matig, 10 betekent uitstekend.

Gezien niet alle partijen een concreet cijfer hebben gegeven schrijf is in onderstaande tabel weergegeven wat ze hebben gezegd in woord en cijfer beoordeling. Onder de tabel is te lezen waarom iedereen gekozen heeft voor dat cijfer.

	<i>Aantal respondenten</i>	<i>Hoogste</i>	<i>Laagste</i>	<i>Gemiddeld</i>
<i>LVB-ers</i>	3	8 en 7,5	7/7.5	7.5
<i>Werkgevers</i>	2	8 bij goed functioneren	Tussen 4 en 6 6	6
<i>Overheidsorganisatie</i>	3	Matige voldoende	Onvoldoende en een 2	Onvoldoende

4.4.1 LVB-ers

Respondenten met een LVB geven de arbeidsparticipatie een 7,5 gemiddeld. Dat is zoals te zien is in het schema hoger dan dat de werkgevers en de overheidsorganisaties hebben geven. Verbeteringen die mensen met een LVB aangeven om het cijfer hoger te krijgen is dat ze ontwikkelen blijven in de werkzaamheden, dat de motivatie verhoogd kan worden door kwaliteiten meer te benutten en dat er voldoende werk is

4.4.2 Werkgevers

Eén respondent gaf aan dat de arbeidsparticipatie bij goed functioneren van de werknemers een 8 is en dat wanneer het iets minder gaat dat het dan tussen een 4 en 6 is. De andere respondent gaf gewoon een 6. Respondenten geven daarbij aan dat er verbeteringen liggen in dat werkgevers nu problemen zelf moeten kunnen oplossen. Verder geeft één van de respondenten aan dat mensen met een LVB moeilijk te vinden zijn. Als respondenten iemand met een beperking in dienst heeft, dan is het van belang dat er per individu gekeken wordt wat er nodig is en dat er regelmatigere een arbeidsvermogen meting wordt afgenomen.

4.4.3 Overheidsorganisaties

De overheidsorganisaties zijn het met elkaar eens en geven allemaal de arbeidsparticipatie een onvoldoende. Wat het precieze cijfer is, is niet duidelijk te zeggen omdat er bij het dubbelinterview met twee respondenten een woordbeoordeling is gegeven.

4.4.4 Verbeteringen

Vanuit de respondenten worden er een aantal verbeteringen aangegeven. Er worden te veel etiketten geplakt op mensen en in hokjes gedacht. Er zitten te veel partijen om de tafel zitten om iemand aan het werk te krijgen volgens één van de respondenten. Naast dat het niet ideaal is voor degene met een beperking is het ook zonde van het geld zoveel partijen. Alle partijen die betrokken zijn willen ook betaald worden. Het geld moet eigenlijk ten goede komen van de arbeidsbeperkte en de werkgever. Er moeten zo min mogelijk partijen tussen zitten volgens één respondent. Naast dat bedrijven hun brood er mee verdienen om iemand succesvol te bemiddelen, is erbij te veel partijen ook de kans dat het zelfregie van de LVB'er onteigend worden. Verder zijn de overheidsorganisaties het eens met de werkgevers dat er meer gekeken moet worden naar maatwerk.

Een ander punt dat werd benoemd door één van de respondenten was dat er een ander financieringsstelsel moet komen met vereenvoudiging van de regels en meer maatschappelijke acceptatie moet komen. Die maatschappelijke acceptatie zou kunnen ontstaan door succesverhalen te delen, de doelgroep meer op te lichten en meer gebruik te maken van ervaringsdeskundigen die voorlichtingen en goed voorbeelden kunnen laten zien.

Zoals de werkgevers aangaven is het belangrijk dat er een vangnet komt voor werkgevers en mensen met een LVB als ze tegen problemen aanlopen. Dit vangnet hoeft voor de respondent niet altijd in het formele netwerk geregeld te worden, behalve als het informele netwerk niet voldoende capaciteit hebben.

Eén overheidsorganisatie gaf net als de mensen met een LVB aan dat meer mensen betaald kunnen krijgen voor hun werk. Ook mag er meer diversiteit komen in de plekken waar mensen kunnen werken en mogen bedrijven ook geschikter worden volgens deze respondent. Daarnaast moet er meer ruimte komen om te ontdekken wie iemand is als LVB'er er is meer mogelijk dan dat er nu gebeurt. Misschien moet er in de toekomst wel gekeken worden naar een basisinkomen voor iedereen in plaats van een uitkering, dit verbeterd de bestaanszekerheid van mensen en kun je volgens de respondent meer investeren in ontwikkeling.

Volgens de respondenten kon er op het gebied van samenwerking ook nog wat verbeterd worden. Verschillende partijen moet weten wat ze doen en waar ze voorstaan van elkaar, daar begrip voor hebben en zo ervoor zorgen dat iedereen mee kan participeren. Daarnaast geeft één respondent aan dat het participatie continuüm verbreed mag worden zodat schotten die er nu tussen zitten minder heftig worden en er meer contact is. Die contacten kunnen georganiseerd worden door bijv. prokkelen.

Volgens één de respondenten staan we aan het begin van de nieuwe tijdperk en heeft het tijd nodig en moet je het hebben van kleine stappen. En een andere respondent gaf aan dat de overheid nog niet eens de quotum wet kan halen, hoe kunnen ze dan een voorbeeld zijn.

Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en Aanbevelingen

5.1 Conclusie

Dit hoofdstuk zal antwoord geven op de vraag;

Welke problemen hebben bedrijven en gemeenten in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een licht verstandelijke beperking die werken in hun bedrijf of organisatie?

Na het uitvoeren van dit onderzoek is er een aantal conclusies die kan worden getrokken.

- Er wordt een verschillende betekenis gegeven aan het begrip arbeidsparticipatie.
- Er wordt te weinig maatwerk geboden.
- Er moet meer inzicht komen in hoe groot de doelgroep daadwerkelijk is.
- Er is te weinig bekendheid over de doelgroep mensen met een LVB.
- Er is geen vangnet voor werkgevers georganiseerd voor wanneer er problemen ontstaan.
- Er zijn verschillende redenen waarom werkgevers mensen met een LVB in dienst nemen
- Er is geen inzicht welke bedrijven al mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

5.1.1 Betekenisgeving arbeidsparticipatie

Er is in de betekenisgeving van het begrip arbeidsparticipatie een verschil tussen de mensen met een licht verstandelijke beperking en de overige respondenten. Mensen met een licht verstandelijke beperking definiëren het begrip arbeidsparticipatie op een andere manier dan de werkgevers. Mensen met een LVB vinden meedoen in de samenleving doormiddel van werk belangrijker dan dat werk betaald of onbetaald is, ze willen zich waardevol voelen en het gevoel hebben dat ze ergens verantwoordelijk voor zijn. Werkgevers geven aan dat arbeidsparticipatie betekend voor mensen met een LVB dat ze de mogelijk hebben om te werken met begeleiding of hulpmiddelen in de reguliere arbeidsmarkt. Het verschil is wel opmerkelijk als je kijkt naar een inclusieve samenleving. In een inclusieve samenleving heeft iedereen gelijke kansen en dezelfde rechten. Dus zou iedereen ongeacht of je een LVB hebt, betaald moeten worden voor werken. Als het voor iemand met een LVB niet uit maakt in betekenisgeving van arbeidsparticipatie of ze wel of niet betaald krijgen voor werken, heeft dit ook invloed op de betekenisgeving aan een inclusieve samenleving. Maar ongeacht de betekenisgeving die iemand met een LVB geeft kan hij zich toch erbij voelen horen. Je spreekt dan alleen niet over een inclusieve samenleving. Er moet voor een inclusieve samenleving gestreefd worden naar gelijke kansen en dezelfde rechten, wat betekend dat iedereen gewoon recht op een betaalde baan en andere rechten heeft.

5.1.2 Maatwerk

Er zou veel meer maatwerk geboden moet worden door gemeente en jobcoaches om te zorgen dat meer mensen met een LVB een reguliere baan krijgen. Voorafgaand aan de toeleiding moet duidelijk zijn wat iemand nodig heeft en hoe iemand zo optimaal mogelijk mee kan doen in de reguliere baan. Met maatwerk bedoelen werkgevers dat je de juiste verwachtingen moet hebben van iemand met een LVB. Daarbij mag iemand zich blijven ontwikkelen. Niet alleen mensen met een LVB moeten begeleid worden, maar het kan ook geen kwaad als werkgevers meer begeleid worden. Het belangrijkste daarbij is dat er een goede samenwerking is tussen alle betrokken partijen en dat iedereen ook echt met elkaar in gesprek gaan. Mosisili en Divosa (2017) spreken daar ook over in hun onderzoeksrapport. Ook het aantal partijen dat betrokken is bij de bemiddeling voor een succesvolle plaatsing mag wel minder. Eén van de respondenten gaf aan dat er bij sommige mensen met een LVB heel veel professionals om tafel zitten, die allemaal belang erbij hebben dat iemand met een LVB geplaatst wordt bij een reguliere werkgever. Niet alleen kost dit heel veel geld, maar ook de samenwerking tussen partijen kan in sommige gevallen beter. Ze moet zich meer in elkaar verdiepen, waar iedereen zich mee bezig houdt en wat hun waarden zijn. En daarbij soms dan ook je

terugtrekken als professional omdat één professional voldoende is om iemand met een LVB te ondersteunen bij het behartigen van zijn belangen.

5.1.3 Doelgroep

Is de doelgroep LVB te onbekend en maakt dat dan onbemind? Of hebben we als samenleving niet voldoende ervaring met deze doelgroep in de reguliere arbeidsmarkt? Er is te weinig bekend over wie er onder de doelgroep LVB vallen. Doordat de grootte van de doelgroep LVB-ers niet precies bekend is, is het voor werkgevers en overheidsorganisaties lastig om in te schatten over welke aantallen er gesproken wordt. Naast dat de omvang van de doelgroep niet bekend is, is er ook weinig bekend over de beperkingen van de doelgroep LVB. Zo weten werkgevers niet wat ze mogen verwachten van iemand met een LVB, dit zorgt er dan voor dat mensen over- of onderschat worden. De doelgroep LVB is een grotere doelgroep dan dat er in beeld is, dit omdat mensen met een LVB zich met een goed sociaal netwerk om zich heen soms heel goed kunnen redden. Als zo'n netwerk wegvalt, krijgt iemand met een LVB pas te maken met zijn beperkingen. Maar ook respondenten geven aan dat het een grote, diverse groep mensen is, waarbij de kwaliteiten en valkuilen uiteenlopen. Werkgevers overschatten mensen met een LVB vaak, maar ook de doelgroep overschat zichzelf. Verder benoemde één respondent dat erin te veel hokjes gedacht wordt door de samenleving. Als we het hokjes denken niet loslaten en iemand niet in een bepaald hokje past, dan valt die tussen wal en schip. Soms gebeurt het dat iemand geen indicatie krijgt van het UWV omdat iemand met een LVB niet helemaal aan de criteria voldoet op dat moment. Dit omdat iemand met een LVB volgens het UWV prima andere werkzaamheden kan uitvoeren.

5.1.4 Vangnet

Op het moment dat werkgevers tegen problemen aanlopen en ze hebben mensen met een LVB in dienst, hebben ze het gevoel dat ze het zelf moeten oplossen. Werkgevers benoemen dat er geen vangnet geregeld is hiervoor. Ook één van de overheidsorganisaties zag dit probleem. Het vangnet hoeft niet zo zeer in het professionele netwerk te liggen, maar kan ook prima ingevuld worden door het informele netwerk (broer, zus, ouders). Dit is ook te lezen in de het document van Van der Loos, Van de Berg en Wever (2014). Werkgevers hebben soms het idee dat ze veel zelf moeten uitzoeken als ze tegen problemen aan lopen. Door het organiseren van een vangnet zal een werkgever minder het gevoel krijgen dat hij er alleen voor staat. Als een werkgever samen met iemand met een LVB tegen problemen aanloopt, zou het voor hen prettig zijn dat ze op het vangnet kunnen terugvallen. Dit vangnet kan dan helpen door middel van bijvoorbeeld tips te geven of de werkgever bijvoorbeeld te ondersteunen bij de begeleiding. Door het organiseren van een vangnet verbetert ook meteen de begeleiding die kan geboden worden aan iemand met een LVB.

5.1.5 Reden voor arbeidsparticipatie

Ook is de reden waarom werkgevers kiezen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen verschillend. Er zijn werkgevers die mensen met een LVB vanuit een sociaal of maatschappelijk oogpunt in dienst nemen, ze willen een afspiegeling zijn van de samenleving of willen iemand in dienst nemen omdat ze zelf iemand kennen met een beperking. Eén van de werkgevers gaf aan dat zij hadden gekozen om mensen met een LVB in dienst te nemen omdat ze het bij een ander bedrijf zagen. Het ligt erg aan de motivatie van een werkgever, waarom deze er wel of niet voor kiest. Wel werd er aangegeven dat er te weinig wordt gedaan aan goede voorbeelden geven door een gemeente om andere werkgevers te overtuigen of te laten zien dat hoe het werkt.

5.1.6 Bedrijven die kansen bieden

Door één van de respondenten werd aangegeven dat zij al jaren mensen met een LVB een reguliere arbeidsplaats bieden. Toch had zij het idee dat ze door de gemeente niet gezien wordt, ze heeft alleen nog maar contact met de jobcoach 2x per jaar. Bovendien biedt de gemeente onvoldoende

gelegenheid om als werkgevers met elkaar contact te leggen en ervaringen uit te kunnen wisselen over hoe werkgevers het proces geregeld hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt door haar als gemiste kans gezien. Bij de overheidsorganisaties kwamen signalen na boven, dat niet altijd duidelijk is welke werkgevers. Sommige bedrijven werken al jaren op manier die er verwacht sinds de invoering van de participatiewet, en is het voor hun vanzelfsprekend geworden.

5.2 Discussie

Het verdiepen in het onderwerp van dit onderzoek was leuk, het is jammer dat er niet meer tijd was om het onderzoek uit te voeren, dan had er veel meer de verdieping in kunnen komen. Er was theorie die nieuw voor mij was maar er was ook zeker theorie die mij nieuwe inzichten gaven. De resultaten die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen geven een indicatie van hoe arbeidsparticipatie ervaren wordt door de repondenten.

In de interviews die zijn afgenomen wordt door werkgevers en overheidsorganisaties aangegeven dat de doelgroep mensen met een LVB, een doelgroep is die veel kwaliteiten heeft. Dan is de vraag waarom lukt het niet om aan arbeidsparticipatie te doen en zitten er toch vele in een dagbesteding?

De doelgroep LVB is een brede doelgroep, dit blijkt uit de theorie. In het onderzoek wordt benoemd dat erin te veel hokjes gedacht wordt door de samenleving. Als we het hokjes denken niet loslaten en iemand niet in een bepaald hokje past, dan valt die tussen wal en schip.

In de praktijk ben ik ook een situatie tegengekomen waar iemand met een lichtverstandelijke beperking (LVB) die bij de LFB werkt nu niet kan doorstromen naar een reguliere baan. Deze jongen heeft een aantal jaren bij de LFB mogen werken in een leer-werktraject en is nu klaar om de volgende stap te nemen. Deze jongen moet naar werk geleid worden en dan is het best schrikken hoeveel stappen daarvoor nodig zijn en hoeveel tijd ervoor nodig is. Er is met moeder afgesproken dat ze hier zoveel mogelijk in geholpen wordt door de LFB. Dat de toeleiding naar een reguliere baan veel tijd en energie kost is niet door respondenten benoemd. Dit lijkt mij zeker ook wel een probleem waartegen aan gelopen wordt. Deze casus zal namelijk niet de enige zijn. Ik snap daarom ook dat het informele netwerk van iemand met een beperking, af en toe best op de proef gesteld wordt, wanneer ze de toeleiding naar een reguliere baan helemaal zelf moeten doen.

Deze jongen deed een leer-werktraject bij de LFB nadat hij van school was gekomen. Bij de LFB voeren jongeren met een LVB in zo'n leerwerktraject werkzaamheden uit voor externe partijen (website bijhouden, visitekaartjes maken, nieuwsbrief ontwikkelen) en interne werkzaamheden die bij hun kwaliteiten passen. In het leer-werktraject staat verder centraal dat ze ook werknemersvaardigheden leren en zichzelf persoonlijk ontwikkelen. Zo wordt de stap tussen school en werken een stapje kleiner gemaakt, waardoor jongeren met een LVB makkelijker kunnen doorstromen naar een reguliere baan. Niet alleen deze jongen vanuit bovenstaande casus heb ik als voorbeeld, maar ook één van mijn respondenten heeft zo'n leertraject lopen naast dat hij nu aan het stagelopen is. Deze respondent gaf dat ook aan, dat hij bepaalde vaardigheden had geleerd voordat hij op stage ging en dat het hem makkelijker afging. Ik zou het mooi vinden als meer gemeentes jongeren de kans geven om nog een jaar te ontwikkelen in een leer-werkplek, zoals bij de LFB.

Dit onderzoek kan zeker bijdragen aan de beeldvorming die er heerst. Zoals één van de respondenten benoemde staan we aan het begin van een nieuw tijdperk. Hier ben ik het zeker mee eens, maar het moet echter geen excuus zijn om niet voor 100% inzet te geven voor optimalisering van de arbeidsparticipatie. Wereldwijd is ook niet voor niks het VN-verdrag voor personen met een handicap ingevoerd. Dit VN-verdrag is niet nieuw, maar is ervoor om landen over de hele wereld zich bewust te maken dat mensen met een handicap dezelfde rechten en plichten hebben als alle andere mensen. Mensen met een handicap, dus ook mensen met een LVB hebben in Nederland ook nog een achtergestelde positie. Dit doordat ze niet allemaal krijgen waar ze recht op hebben. Mensen worden vaker gediscrimineerd of er worden dingen bepaald voor hun waar ze het niet mee eens zijn. Ik ben van mening dat mensen met een LVB ook onderdeel zijn van een woonwijk, een stad en een land. Iedereen mag zich daar ook meer bewust van zijn en mag in het geval van arbeidsparticipatie ook wel inzetten om het mogelijk te maken. En verdiep je eens in een ander. Kijk naar wat iemand wel kan in

plaats van meteen te zeggen dat iemand iets niet kan. Leer elkaar kennen en accepteer elkaar. Dat zal ook zorgen voor een meer inclusief gevoel in de maatschappij.

Persoonlijk ben ik geen voorstander van de Participatiewet zoals hij nu uitgevoerd wordt. De wet is naar mijn idee meer als bezuinigingsmaatregel ingevoerd. Ik denk dat de participatie voor mensen met een LVB heel anders aangepakt had moeten worden. Was eerst gaan investeren in beeldvorming van mensen met een beperking. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers niet voldoende kennis hebben over de doelgroep LVB. Hoe kunnen ze dan in één keer verplicht worden tot mensen met een LVB in dienst te nemen.

De Participatiewet kan wel een goed middel zijn om mensen met en zonder beperking allemaal dezelfde kansen te geven en kan bijdragen aan een inclusieve samenleving. De aanpassingen die ik graag zou zien in de Participatiewet is dat er meer kennis onderling gedeeld wordt over hoe de uitvoering gaat. Dat werkgevers meer ingelicht worden over de mogelijkheden die er zijn. En dat de wet en regelgeving waarmee mensen met een LVB te maken krijgen makkelijker verloopt. Dit kan dan natuurlijk op landelijk niveau, maar het zou mooier op gemeentelijk niveau georganiseerd kunnen worden. Immers gemeentes hebben meer zicht op wat er speelt in een gemeente en kunnen daar ook beter op inspelen. Ga vaker in gesprek met werkgevers en weet zo ook wat er speelt in de gemeente op het gebied van arbeidsparticipatie.

Tijdens met dit onderzoek ben ik andere belanghebbende tegen gekomen, die als mijn onderzoek klaar is graag in gesprek willen met mij over het onderzoek en het willen lezen. Het is een onderwerp dat momenteel heel erg leeft in de Nederland en zelfs in België. Als ik nog veel langer had gehad voor dit onderzoek had ik nog meer partijen kunnen interviewen en het groter kunnen aanpakken, wat ook invloed heeft op de betrouwbaarheid van de resultaten. Ik hoop dat dit onderzoek in de toekomst een vervolg gaat krijgen of dat ik dit verder kan uitdiepen.

5.3 Aanbevelingen

De aanbevelingen die uit het onderzoek komen zijn;

- Dat er maatwerk geboden moet worden door gemeenten tijdens plaatsing in de reguliere arbeidsplaats.
- Dat er meer inzicht moet komen in hoe groot de doelgroep LVB daadwerkelijk is
- Dat er een vangnet moet georganiseerd worden voor de werkgever in het formele of informele netwerk van de LVB'er.
- Dat er meer bekendheid moet komen bij werkgevers over wie er tot de doelgroep LVB hoort en de valkuilen, kwaliteiten en vaardigheden.
- Dat er inzicht moet komen in welke bedrijven al mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben en wat hun motivatie is.

Maatwerk bieden

Punten die van belang zijn om maatwerk te bieden zijn dat er een maatje op de werkvloer moet komen. Mensen met een LVB hebben dan één vast aanspreekpunt op de werkvloer als ze ergens tegenaanlopen, dit biedt veiligheid voor de persoon met een LVB. Een jobcoach moet de gelegenheid hebben om af te wijken van de vastgestelde route zodat er meer gekeken wordt naar de mogelijkheden. Er moet beter gekeken worden naar wat de wensen van de persoon met de LVB. En moet een betere afstemming met het UWV zijn tussen Jobcoach, werkgever en mensen met een LVB.

Doelgroep grootte

Om de doelgroep beter in kaart te krijgen zou daar door de gemeente een rol in gespeeld kunnen worden. De gemeente is immers ook degene die sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor deze doelgroep is. Maar omdat in de gehele samenleving dit probleem speelt zal het ook lastig worden om de doelgroep LVB precies in kaart te krijgen. Er moet gedacht worden aan het uitbreiden van het doelgroepen register. Ook al krijg de LVB'er dan door het UWV geen indicatie omdat die niet helemaal aan de criteria voldoet op dat moment, zou die misschien wel opgenomen kunnen worden met daarbij een aantekening 'momenteel niet actief'. Dit zodat er duidelijk is dat de persoon met een LVB niet recht heeft op de tools uit het doelgroepenregister, maar dat iemand met een LVB wel in beeld is.

Vangnet

Er mist in veel gevallen wanneer iemand bij een werkgever aan het werk is een vangnet waar een werkgever op terug kan vallen. Deze moet georganiseerd worden in het formele, maar kan ook in het informele netwerk. Wat het beste is, zal per persoon verschillen. Maar dit moet verder onderzocht worden. Dit door een onderzoek te starten over hoe dat vangnet georganiseerd moet worden en op welke manier de verschillende organisaties daarin in kunnen samenwerken.

Bekendheid LVB

Over de doelgroep mensen met een LVB is bij werkgevers vaak veel onbekendheid. De LFB kan hierin een rol gaan vervullen. Een voorbeeld dat makkelijk realiseerbaar is voor de LFB is om bedrijven uit te nodigen om kennis te maken tijdens bijvoorbeeld een thema café. Dit zou kunnen in de vorm van speeddaten tussen mensen met een LVB en werkgevers.

Bedrijven die kansen bieden

De gemeenten moet beter weten welke werkgevers al mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben en de gemeente dient beter te communiceren met deze werkgevers. Dit kan door een jaarlijkse ontmoetingsdag te organiseren waarin men voorlichting geeft, netwerkt en van gedachten wisselt over de wijze waarop wet- en regelgeving geregeld is in de gemeente.

Bibliografie

- Beer, Y. d. (2016). *Kompas, Licht Verstandelijke Beperking Definitie, aspecten en ondersteuning*. Amsterdam: SWP Amsterdam.
- Cedris & SBCM. (Z.D.). *Ontwikkelen werknemersvaardigheden*. Opgehaald van Talent ontwikkelen: <https://www.talentontwikkelen.nl/wp-content/uploads/Bijlage-Checklist-werknemersvaardigheden.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistieke. (Z.D.). *Bruto-arbeidsparticipatie*. Opgehaald van CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=b#id=bruto-arbeidsparticipatie>
- Centraal Bureau voor de Statistieke. (Z.D.). *Netto-arbeidsparticipatie*. Opgehaald van CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=n#id=netto-arbeidsparticipatie>
- Coalitie voor inclusie. (2007, september). *informatie VN verdrag*. Opgehaald van VN verdrag waarmaken: <http://vnverdragwaarmaken.nl/vnverdragwaarmaken/images/vninfo/VN-Verdragtekst.pdf>
- coalitie voor inclusie. (Z.D.). *wat is inclusie*. Opgehaald van coalitie voor inclusie: <https://coalitievoorinclusie.nl/informatie-over-inclusie/wat-is-inclusie/>
- coalitie van inclusie. (Z.D.). *wat is het vn verdrag*. Opgehaald van coalitie van inclusie: <https://coalitievoorinclusie.nl/informatie-over-inclusie/wat-is-het-vn-verdrag/>
- Covey, S. R. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Business Contact .
- de Greef, M. (sd). *Opleidingsconcept LVB: academie voor Zelfstandigheid*. Opgeroepen op oktober 9, 2017, van Kennisplein gehandicaptensector: <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/docs/KNP/KNP%20GS/LVB/onderzoeksrapportage-academie-voor-zelfstandigheid-lvb.pdf>
- de Koning, P. (2016, Juni 24). *Klijnsma wil gemeenten dwingen tot beschutte werkplekken*. Opgehaald van NRC: <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/06/24/klijnsma-wil-gemeenten-dwingen-tot-beschutte-werkplekken-a1406293>
- De sociale alliantie. (Z.D.). *Participatiewet vergemeenschappelijken*. Opgehaald van De sociale alliantie: <https://www.socialealliantie.nl/index.php/achtergronden/nieuwe-kans-basisinkomen/participatiewet-vergemeenschappelijken>
- Douma, J. (2017). *Kennisplein Gehandicaptensector*. Opgehaald van Kennisplein Gehandicaptensector: <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/gehandicaptenzorg/Gehandicaptenzorg-Lichte-verstandelijke-beperking.html>
- Gemeente Ooststellingwerf, Gemeente Weststellingwerf. (2015, mei 6). *Verfijning beleidsnota Re-integratie en participatie gemeente Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018*. Opgeroepen op oktober 1, 2017, van Gemeente Weststellingwerf: https://www.weststellingwerf.nl/organisatie/gemeentebled_41061/item/gemeentebled-2015-nr-68-01-07-2015-verfijning-beleidsnota-re-integratie-en-participatie-gemeenten-ooststellingwerf-en-weststellingwerf-2015-2018_28748.html

- INVRA B.V. (Z.D.). *Samenvatting leermethodiek "Op Eigen Benen"*. Opgehaald van Invra: <http://www.invra.nl/methodiek>
- Lycaeus BV. (Z.D.). Opgehaald van economisch woordenboek: <http://www.economischwoordenboek.nl/woordenboekEcoant.html#1241>
- Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (sd). *werken met een arbeidsbeperking*. Opgehaald van rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/beschut-werk-voor-mensen-met-arbeidsbeperking>
- ministerie voor sociale zekerheid en werkgelegenheid. (Z.D.). *werken met een arbeidsbeperking*. Opgehaald van rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/beschut-werk-voor-mensen-met-arbeidsbeperking>
- Moonen. (2017, juli 13). *gelijke arbeidskansen voor mensen met LVB*. Opgehaald van mijn gezondheidsgids: <https://www.mijngezondheidsgids.nl/gelijke-arbeidskansen-mensen-lvb/>
- Movisie. (2013, augustus 5). *Arbeidsparticipatie*. Opgehaald van movisie: <https://www.movisie.nl/begrippenlijst/arbeidsparticipatie>
- Nederlands Jeugd Instituut. (2011). *Licht verstandelijk beperkte jeugd, Probleemschets Definitie*. Opgehaald van Nederlands Jeugd Instituut: <https://www.nji.nl/Licht-verstandelijk-beperkte-jeugd-Probleemschets-Definitie>
- overheid.nl. (2017, 2 1). *Regeling loonkosten subsidie participatiewet*. Opgehaald van overheid.nl: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035633/2017-02-01>
- Redeker, I. (Z.D.). *wat is inclusie?* Opgehaald van kennispleingehandicaptensector: www.kennispleingehandicaptensector.nl/gehandicaptenzorg/inclusie-wat-is-dat.html
- Rodehuizen, T. v. (2017, oktober). Prevalentie LVB Weststellingwerf. (M. Lijkendijk, Interviewer)
- Scholten, G., & Schuurman, M. (2015). *Inzicht*. Wezep: Invra BV.
- SER. (2007, augustus 24). *Meedoen zonder beperkingen*. Opgehaald van SER: https://www.ser.nl/~media/db_deeladviezen/2000_2009/2007/b25830/b25830_4.ashx
- Stichting Blik op Werk. (Z.D.). *Skilzz for work*. Opgehaald van blik op werk: <https://www.blikopwerk.nl/skillsforwork/veelgestelde-vragen>
- UWV. (Z.D.). *Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen*. Opgeroepen op oktober 9, 2017, van UWV: <https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/mijn-aanvraag/detail/wat-is-een-indicatie-banenafpraak>
- UWV. (Z.D.). *Wat is UWV*. Opgehaald van UWV: <https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/organisatie/detail/kerntaken>
- uwv. (Z.D.). *wat kan ik verwachten bij een aanvraag arbeidsvermogen*. Opgeroepen op oktober 9, 2017, van uwv: <https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/mijn-aanvraag/detail/wat-kan-ik-verwachten-bij-een-aanvraag-beoordeling-arbeidsvermogen>
- van der Donk, C., & van Lanen, B. (2012). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.
- van der Gaag, A. (2017, mei 4). *tienpunten plan*. Opgehaald van vnoncw: https://www.vnoncw.nl/sites/default/files/downloadables_vno/Tienpuntenplan-4-mei-2017.pdf

- van der Loos, P., van den Berg, Y., & Wever, Y. (2014, maart). *Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking*. Opgehaald van UWV: https://www.uwv.nl/overuwv/Images/BelemmerendeBevorderendeFactorenArbeidsparticipatieLVBjongeren_compleet.pdf
- Van Houten, M. (2017, oktober 9). (M. Lijkendijk, Interviewer)
- van Houten, M., & Lammersen, G. (2017, september 15). *gemeente en handhaving arbeidsverplichtingen: tussen wil en wet*. Opgehaald van movisie: <https://www.movisie.nl/artikel/gemeenten-handhaving-arbeidsverplichtingen-tussen-wil-wet>
- van Houten, M., & van Deth, A. (2017, Februari 17). *dromen, durven, doen in Friesland*. Opgeroepen op oktober 2015, van Movisie: <https://www.movisie.nl/artikel/dromen-durven-doen-friesland>
- van Houten, M., & van Xanten, H. (2015, oktober 23). *Aan de slag met arbeidsparticipatie; vijf opgaven voor gemeente*. Opgehaald van Movisie: <https://www.movisie.nl/artikel/aan-slag-arbeidsparticipatie-vijf-opgaven-gemeenten>
- Vereniging LFB. (Z.D.). *missie en visie*. Opgehaald van LFB: <http://www.lfb.nu/organisatie/missie-visie>
- Verweij, S., de Groot, N., van Houten, M., & Haggenburg-Mohammed, M. (2017, mei). *Onderzoeksrapport Arbeidstoeleiding in vijf Nederlandse gemeenten*. Opgehaald van Movisie: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Arbeidstoeleiding_onderzoeksrapport%20\[MOV-13012446-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Arbeidstoeleiding_onderzoeksrapport%20[MOV-13012446-1.0].pdf)
- volksgezondheid en zorg. (Z.D.). *verstandelijke beperking*. Opgehaald van volksgezondheid en zorg: <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/verstandelijke-beperking/cijfers-context/incidentie-en-prevalentie#node-prevalentie-van-verstandelijke-beperking>
- werken met een arbeidsbeperking*. (Z.D.). Opgehaald van weststellingwerf: https://www.weststellingwerf.nl/inwoners/werken-met-een-arbeidsbeperking_41265/
- willemsen, T. (Z.D.). *beschut werk*. Opgehaald van divosa: <https://www.divosa.nl/onderwerpen/beschut-werk>

Bijlage 1 Beleid binnen de gemeente Weststellingwerf

Binnen de gemeente Weststellingwerf hebben ze voor de participatiewet een vijf sporenbeleid

3.2.1. Regulier aan het werk zonder tijdelijke ondersteuning met instrumenten

Personen bij wie geen sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen 100% van het wettelijk minimumloon of meer verdienen. Zij kunnen zelf verschillende stappen ondernemen om zelf werk te vinden. Dat kan ook door te verhuizen naar een regio waar wel passende banen zijn of door werk te aanvaarden dat niet volledig aansluit bij hun opleiding-(sniveau) Deze personen:

- a) Worden direct doorverwezen naar de reguliere uitzendbureaus
- b) Krijgen eventueel extra ondersteuning via Baanbrekend Fryslân
- c) Kunnen in Weststellingwerf gebruik maken van het in 2015 verder te ontwikkelen Netwerk café. Binnen dit café worden mensen, onder andere met behulp van multimedia, in de gelegenheid gesteld om te werken aan hun sollicitatievaardigheden en werknemersvaardigheden. Daarnaast worden vacatures verzameld en onder de aandacht gebracht van uitkeringsgerechtigden en Cv's op orde gebracht en op Werk.nl geplaatst.

3.2.2. Regulier aan het werk met tijdelijke ondersteuning van instrumenten

Het gaat hier om personen van wie is vastgesteld dat zij wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben maar die met voltijdse arbeid tijdelijk niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Voor hen zijn verschillende instrumenten beschikbaar.

3.2.2.1 Accountmanager/jobhunter

Ooststellingwerf en Weststellingwerf zetten allebei een accountmanager werk/jobhunter in. Deze medewerker richt zich op de doelgroep doorstromers die met behulp van de instrumenten als een werkervaringsplaats/leerwerkplek of een loonkostensubsidie in een reguliere setting kunnen werken. Door het afleggen van werkbezoeken en het organiseren van speeddates met werkgevers en werkzoekenden worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht.

3.2.2.2 Netwerk café

De activiteiten binnen het netwerkcentrum zijn hiervoor beschreven.

3.2.2.3 Leerwerkplekken (plus ondersteuning)

De leerwerkplek is een werkplek, waarbij met behoud van uitkering opdoen van beroepsgerichte werkervaring centraal staat en hiermee een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling van de persoon. Hoewel er geen wettelijk maximum is aan de duur van een leerwerkplek met behoud van uitkering, achten wij een periode van maximaal 6 maanden redelijkerwijs voldoende om de specifieke beroepsgerichte werkervaring op te doen. Voor de doelgroep jongeren is ook ondersteuning op de leerwerkplek mogelijk. De bedoeling hiervan is dat deze jongeren, in de leeftijd van 16–27 jaar, worden gestimuleerd om alsnog een startkwalificatie of een vakdiploma te halen.

3.2.2.4 Scholing

Scholing, veelal in de vorm van korte vakgerichte trainingen, wordt, veelal in combinatie met een leerwerkplek als instrument ingezet om personen net dat zetje te geven dat zij nodig hebben om aan het werk te komen. Voorbeelden hiervan zijn het MCSE diploma (microsoft), VCA en het faciliteren van het halen van het heftruckdiploma.

3.2.2.5 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden, waaronder ook een dienstverband op detacheringbasis om werkervaring op te doen.

3.2.2.6 Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, biedt de Participatiewet de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Het gaat om personen die als ze voltijds zouden werken, niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit betekent dat ze per uur minder productief zijn dan anderen. Zij hebben een loonwaarde van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon.

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de vastgestelde loonwaarde. Dit bedrag wordt vervolgens vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Loonkostensubsidie is dus een vorm van compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten.

Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon. Dit werkt ook door in zijn of haar rechtspositie zoals bij de pensioenopbouw. Werkgevers worden met loonkostensubsidie door de gemeente gecompenseerd voor de verminderde productiviteit.

Een persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie indien die persoon:

- a. En taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- b. Over basale werknemersvaardigheden beschikt;
- c. Aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van een uur; en
- d. Ten minste vier uur per dag belastbaar is of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Er moet objectief beoordeeld worden of iemand tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort. Dit gebeurt via een loonwaardemeting.

De centrale overheid vindt het van belang dat een aantal uitgangspunten rondom loonwaardebepaling landelijk gelden. Eén van die uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld. Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige met scholing, vakbekwaamheid en kennis van de arbeidsmarkt.

In de landelijke Werkkamer is afgesproken dat binnen een arbeidsmarktregio dezelfde loonwaardemethodiek wordt gebruikt. Binnen de Arbeidsmarktregio FryslânWerkt! is inmiddels gekozen voor het loonwaarde instrument Dariuz. Externe partijen zoals het UWV of re-integratiebedrijven kunnen daarin een rol spelen.

In OWO-verband leiden wij casemanagers op in het werken met Dariuz zodat gecertificeerde casemanagers van onze eigen organisaties de loonwaarde kunnen vaststellen. Deze casemanagers zijn onderling uitwisselbaar. Daarnaast kan ook nog bij derden, zoals Caparis, UWV of re-integratiebureaus een loonwaardenmeting worden ingekocht.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt berekend op basis van een loonwaardebepaling. Dit is een vastgesteld percentage van het loon van de persoon die behoort tot de doelgroep Loonkostensubsidie, in vergelijking met een gemiddelde arbeidsprestatie van iemand zonder beperking die hetzelfde werk doet.

De loonkostensubsidie wordt vanuit het I-deel betaald. Dit heeft als voordeel dat het een rechtstreeks inverdieneffect heeft op een uitkering die we anders zouden verstrekken. Het heeft

geen nadelig effect op het volume van het BUIG-budget. De loonwaardebepaling wordt vanuit het participatiebudget betaald.

Door Stimulanz is een rekentool ontwikkeld die aantoont wat men ten opzichte van een uitkering kan besparen bij het inzetten van Loonkostensubsidie. Het blijkt dat hogere loonwaarden (tussen de 60% en 80%) vaak een positiever inverdieneffect hebben dan lagere loonwaarden (40%-60%). Ook blijkt dat een parttime dienstverband een groter inverdieneffect heeft dan een fulltime dienstverband. Mensen met een arbeidsbeperking werken vaak parttime.

Soms heeft iemand geen of een kleine uitkering bij ons, maar komt wel in aanmerking voor loonkostensubsidie, zoals een jongere van 18 jaar die het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs heeft afgesloten. Voor hen is het 'goedkoper' een uitkering te verstrekken, maar op de lange termijn kan dit betekenen dat ze geen perspectief hebben op werk, en in de uitkering blijven. Dat beschouwen wij niet als wenselijk. Daarom willen wij voor deze doelgroep wel inzetten op loonkostensubsidie.

Met name voor de VSO/Pro doelgroep is de samenwerking met het onderwijs, Regionaal Meld- en coördinatiepunt en de bedrijven in onze gemeente van groot belang, ieder vanuit een eigen rol. Zo dient de VSO/Proschoon te onderzoeken of de jongeren met een profiel vervolgonderwijs of arbeidsmarkt, via een doorlopende leerroute, kunnen doorstromen naar een van de ROC's. De ROC's zullen de komende jaren hun opleidingen aanpassen. Zij bieden entreeopleidingen en niveau 2 opleidingen aan die passend kunnen zijn voor deze jongeren. Voor jongeren die niet een regulier diploma kunnen halen i.v.m. de toegenomen eisen op het gebied van taal en rekenen kunnen wel goede vakmensen zijn of worden. Zij kunnen dan een vakdiploma niveau 1 of niveau 2 halen van bijvoorbeeld timmerman of monteur.

Jongeren van het VSO/Pro lopen vaak al stage bij een werkgever tijdens hun laatste schoolperiode. Door een gezamenlijke aanpak met de scholen en de werkgevers kan worden onderzocht of een arbeidsovereenkomst mogelijk is, eventueel met loonkostensubsidie. We willen loonkostensubsidie primair inzetten voor de personen vanaf 18 jaar met een loonwaarde van circa 50 tot circa 80%. Daarbij richten wij ons alleen op personen in een uitkerings situatie en primair op parttime banen waarbij rekening wordt gehouden met de verdienmodellen. Het uitgangspunt is dat de kosten voor de loonkostensubsidie niet hoger zijn dan het verstrekken van een uitkering.

Een voorwaarde om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen is dat de werkgever, na een eventuele proefplaatsing van drie maanden, een arbeidscontract aangaat van minimaal 6 maanden. Van de werkgever verwachten wij eigen motivatie en kansen voor de persoon op groei en ontwikkeling.

In de tweede helft van 2015 wordt in OWO-verband een plan uitgewerkt voor de VSO/Pro groep. Waar mogelijk wordt de samenwerking verbreed met de gemeenten Smallingerland en Heerenveen. In het plan worden de rollen van het VSO/Pro onderwijs, de ROC's, de gemeenten en de werkgevers nader uitgewerkt. Gezien de ligging van onze gemeenten kijken we over de grenzen van de arbeidsmarktregio Fryslân en betrekken we ook VSO/Pro scholen en werkgevers van aanpalende provincies bij de nadere uitwerking.

3.2.2.7 Jobcoaching

In het kader van de Participatiewet maken personen met een arbeidsbeperking, die op basis van loonkostensubsidie werkzaam zijn bij een werkgever, aanspraak op begeleiding op de werkplek. Jobcoaching heeft ten doel dat een persoon wordt begeleid naar de situatie waarbij hij uiteindelijk zonder jobcoaching bij dezelfde of een andere werkgever werkzaam kan zijn.

Dit instrument wordt landelijk nog doorontwikkeld door het UWV en de VNG, waarbij de eerste contouren zichtbaar worden. De inzet van jobcoaching is mogelijk vanaf de start van de proefplaatsing. Het voorstel zal zijn aan te sluiten bij het protocol van het UWV, en hun 'lichte' en 'midden' begeleidingsregimes:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--

Gemeenten kunnen maximaal twee jaar jobcoaching toekennen, met de mogelijkheid (in specifieke gevallen) de inzet met één jaar te verlengen.

3.2.3 Regulier aan het werk met langdurige (structurele) ondersteuning

Mensen die wel bij een reguliere werkgever kunnen werken maar die langdurig en veelal structureel niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, worden gerekend tot de doelgroep van de Baanafsprakenbanen.

Dit zijn:

1. Mensen met een WSW-indicatie (voormalig wachtlijsters).
2. Wajongers met arbeidsvermogen.
3. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.

De sociale partners en de gemeenten hebben in 2014 binnen de Landelijke Werkkamer afgesproken dat mensen op de WSW-wachtlijst en Wajongers de eerste twee jaar (2015 en 2016) voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Er moeten in de provincie Fryslân eind 2016 in totaal 720 banen (BAB) gecreëerd worden voor deze doelgroep, door het bedrijfsleven en de overheid.

Als een werkgever iemand uit de doelgroep van de Participatiewet wil aannemen, dan kan hij niet zelf om een beoordeling bij het UWV vragen. Hij kan wel de gemeente vragen om een beoordeling bij het UWV aan te vragen.

Mocht het UWV hebben bepaald dat iemand tot de doelgroep van de baanafspraken banen behoort dan wordt bekeken of aanvullende instrumenten nodig zijn. Daarbij kan gekozen worden voor:

- a) Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
- b) Loonkostensubsidie. Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- c) De no-riskpolis. De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep ziek uitvalt. In 2015 is deze polis alleen beschikbaar voor BABanen. Met ingang van 2016 komt er een centraal systeem.
- d) Begeleiding/jobcoach voor de begeleiding op de werkplek.
- e) Werkplekvoorzieningen voor het geval een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een WIW en ID-baan in één keer opgenomen in het doelgroepregister.

Het UWV neemt de personen uit de Participatiewet op in het doelgroepenregister als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen. Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in dit doelgroepenregister.

Gemeenten zijn terughoudend in het aanmelden van personen met een Participatiewetuitkering voor een keuring bij het UWV. Dit heeft meerdere redenen. Zo zijn de kosten van een keuring aanzienlijk (circa € 900,=) en zijn de eerste twee jaren andere prioritaire doelgroepen benoemd. Tot slot zijn de keuringseisen zodanig streng dat weinig mensen tot het doelgroepenregister worden toegelaten.

3.2.4 Werken in een beschutte omgeving

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is geen nieuwe instroom in de WSW meer mogelijk. Daarmee is de mogelijkheid vervallen om op basis van de WSW een werkplek te creëren voor mensen die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving. Daarom is in de Participatiewet de nieuwe voorziening beschut werk opgenomen.

Beschut werk onder de Participatiewet is bedoeld voor mensen die voldoen aan ten minste één van de volgende criteria:

1. De persoon die het betreft is aangewezen op permanent toezicht of heeft intensieve begeleiding nodig die niet binnen de redelijke grenzen van een reguliere werkgever kan worden geboden (ook niet behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV); of
2. De persoon die het betreft is aangewezen op een of meer technische en/of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd (ook niet met behulp van gemeente of UWV).

Met begeleiding en aanpassingen op een werkplek in beschutte werkomgeving kunnen zij wel productief zijn. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. In de praktijk zal het veelal gaan om mensen met een loonwaarde tussen de 20 en 50 procent.

Gemeenten kunnen voor hen het instrument beschut werken inzetten. De verantwoordelijkheid voor de invulling van beschut werken ligt bij de gemeenten, zij hebben van de overheid de ruimte gekregen om eigen afwegingen te maken.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat er rekening gehouden wordt met de inzet op structureel 30.000 beschut werk plekken. Bij de Invoeringwet Participatiewet is uitgegaan van circa 800 plekken beschut werk in 2015 en vervolgens jaarlijks circa 1.700 extra plekken beschut werk.

De landelijke opdracht wordt niet vertaald naar een taakstelling per gemeente. Zo hebben gemeenten beleidsvrijheid om beschut werk in te richten op basis van de lokale behoefte. De gemeenten hebben beleidsvrijheid in de keuze voor het inzetten van het instrument beschut werk. Het staat gemeenten vrij om meer of minder dan macro 30.000 plekken voor beschut werk te organiseren. Zij zijn wel verplicht om beleid te maken voor beschut werk.

Gemeenten ontvangen in de integratie-uitkering sociaal domein middelen voor de begeleiding en de inzet van andere voorzieningen. Daarnaast zijn aan het BUIG-budget middelen toegevoegd zodat gemeenten het instrument loonkostensubsidie tot een maximum van 70 % WML kunnen inzetten.

- a) Op welke wijze wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling om onder aangepaste omstandigheden in een beschutte werkomgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
- b) Welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om de bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken.

c) De wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorziening wordt vastgesteld.

Gemeenten bepalen welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij het UWV voordragen. Het UWV beoordeelt, in opdracht van de gemeente, op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente daarover.

Kostprijs beschut werk nieuw	27.500
Dekking via loonkostensubsidie (uit BUIG)	14.200
Dekking begeleidingskosten (uit re-integratie budget)	8.500
Restant (uit re-integratie budget)	4.800

De gemeente stelt vervolgens op basis van dit advies vast of iemand tot de doelgroep behoort en zorgt ervoor dat de personen die tot de doelgroep behoren in een beschutte omgeving met een dienstbetrekking aan de slag gaan.

Geschatte kosten per Beschut Werkplek 2015:

Ondanks dat er geen taakstelling per gemeente is krijgen onze gemeenten vanaf 2015 ieder jaar een gestaag oplopend bedrag voor beschut werk. Daarmee stimuleert de overheid gemeenten om beschut werken als voorziening in te zetten.

In de komende jaren gaat het om een beperkt aantal plaatsen. Voor een middelgrote stad van 100.000 mensen wordt in 2015 gerekend met ongeveer vijf plekken, jaarlijks oplopend met ongeveer 10 plekken. Vertaald naar onze gemeenten dan zou het in 2015 om één plek en vanaf 2016 om 2,5 plek per jaar erbij gaan.

Binnen de arbeidsmarkregio Fryslân is een ander overzicht met aantallen gemaakt. Dat ziet er voor de OWO gemeenten als volgt uit.

Beschut werk per gemeente	2015	2016	2017	2018	structureel
Ooststellingwerf	2	5	9	12	63
Weststellingwerf	2	6	11	15	77
Opsterland	1	4	7	10	52

De conclusie is gerechtvaardigd dat er medio 2015 weliswaar meer maar nog steeds beperkte informatie beschikbaar is over beschut werk. De gemeenten krijgen weliswaar een budget voor beschut werk, het is echter maar zeer de vraag of dit budget toereikend is.

Wij stellen voor dat in OWO-verband een plan wordt opgesteld waarin wordt uitgewerkt op welke wijze, voor wie, in welke vorm, waar en in samenwerking met wie beschut werken of een andere vorm van beschutte activiteiten zoals arbeidsmatige dagbesteding worden ingevuld. Daarbij is de intentie om tot en met 2018 per gemeente maximaal 10 plekken in te vullen. Medio 2017 wordt de invulling van deze plekken geëvalueerd. Het plan zal naar verwachting in het eerste kwartaal 2016 klaar zijn.

3.2.5 Het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering

Voor circa 50% van de personen met een uitkering is de brug naar regulier werk binnen twee jaar niet haalbaar. Voor hen zijn in de Participatiewet enkele instrumenten opgenomen.

3.2.5.1 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet) Het college kan enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Er zijn verschillende momenten ingebouwd waarop een herbeoordeling plaats vindt.

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt.

3.2.5.2 Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie naar regulier werk, maar participatie, meedoen aan de samenleving voorop.

Bijlage 2 Checklist werknemersvaardigheden

Checklist werknemersvaardigheden

1.	Werkmotivatie	Definitie: Enthousiast aan een opdracht werken, je best doen om een opdracht goed te doen, extra werk doen.		
	Omschrijving	Nooit	Soms	Altijd
1.1	Ik doe mijn werk zo goed mogelijk			
1.2	Ik blijf aan het werk, ook als ik me niet zo lekker voel			
1.3	Ik ga meteen aan het werk, als het werk is uitgelegd. Ik heb geen aansporing nodig			
1.4	4. Ik doe extra werk als dat nodig is			
1.5	5. Ik blijf aan het werk ook als ik het niet zo leuk vind			
	Opmerkingen:			

2.	Leermotivatie	Definitie: De motivatie om actief aan je ontwikkeling te werken		
		Nooit	Soms	Altijd
2.1	Ik zeg wat ik goed kan en wat ik niet goed kan			
2.2	Ik maak haalbare plannen			
2.3	Als ik iets fout heb gedaan, doe ik het de volgende keer goed			
2.4	Ik toon doorzettingsvermogen als ik wat moet leren			
2.5	Ik werk actief mee aan mijn eigen ontwikkeling			
	Opmerkingen:			

3.	Zelfstandigheid:	Definitie: Je verantwoordelijk voelen voor je werk en zorgen dat er voortgang in blijft.		
		Nooit	Soms	Altijd
3.1	Als het werk klaar is, kijk ik of ik het goed heb gedaan			
3.2	Ik werk zelfstandig als duidelijk is wat ik moet doen. Ik heb dan geen hulp nodig			
3.3	Ik neem verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden door te melden als iets niet goed gaat			
3.4	Als het werk klaar is zorg ik dat ik ander werk kan gaan doen			
3.5	Ik zoek bij problemen eerst zelf een oplossing			
	Opmerkingen:			

4.	Opkomen voor jezelf:	Definitie: Correct durven zeggen wat je wilt of niet wilt, correct zeggen wat je vindt		
		Nooit	Soms	Altijd
4.1	Ik zeg wat ik wil of niet wil			
4.2	Ik zeg het als ik tijdens mijn werk last heb van anderen			
4.3	Ik vraag hulp als ik dat nodig heb			
4.4	Ik reageer op kritiek. Ik zeg op een rustige manier wat ik er van vind			
4.5	Ik geef aan als er problemen in mijn werk zijn			
	Opmerkingen:			

5.	Communicatie:	Definitie: In begrijpelijk Nederlands communiceren. Dat wil zeggen: informatie ontvangen, verwerken en overbrengen voor een goede uitvoering van het werk		
		Nooit	Soms	Altijd
5.1	Ik spreek begrijpelijk Nederlands			
5.2	Ik kan werken volgens schriftelijke instructies			
5.3	Ik stel uit mezelf vragen als ik iets niet weet of begrijp			
5.4	Ik geef uit mezelf informatie door die in het belang is van het werk. Ook luister ik naar anderen en reageer op hun mening			
5.5	Ik pas mijn houding (lichaamstaal), woordkeuze en gesprekston aan de situatie aan			
	Opmerkingen:			

6.	Stressbestendigheid:	Definitie: Gewoon aan het werk blijven, ook als het druk is of er problemen zijn		
		Nooit	Soms	Altijd
6.1	Ik blijf rustig bij storingen in het productieproces			
6.2	Ik blijf rustig als er iets onverwachts gebeurt			
6.3	Ik blijf rustig aan het werk als anderen me opjagen			
6.4	Ik blijf aan het werk, ook als er problemen zijn			
6.5	Ik doe mijn werk goed, ook onder tijdsdruk			
	Opmerkingen:			

7.	Samenwerking:	Definitie: Samen met anderen in een ruimte werken en het werk afstemmen met de werkleiding		
		Nooit	Soms	Altijd
7.1	Ik help anderen als de werkleiding me dat vraagt			
7.2	Ik laat zien dat ik samen kan werken			
7.3	Ik doe wat samen is afgesproken			
7.4	Ik toon belangstelling en respect voor anderen			
7.5	Ik lever een positieve bijdrage aan de sfeer in de groep			
	Opmerkingen:			

8.	Je houden aan regels	Definitie: Doen zoals de regels van het werk zeggen		
		Nooit	Soms	Altijd
8.1	Ik houd me aan regels en afspraken, bijvoorbeeld niet roken, aan- en afmelden, op tijd komen			
8.2	Ik werk veilig en houd mijn werkplek schoon en opgeruimd			
8.3	Ik spreek collega's aan op pesten of roddelen			
8.4	Ik ga zorgvuldig om met de spullen waarmee ik werk (gereedschap, middelen en materialen)			
8.5	Ik besteed aandacht aan mijn uiterlijke verzorging			
	Opmerkingen:			

9.	Flexibiliteit:	Definitie: Je eigen werk aanpassen aan veranderingen in het werk zelf, plaats of tijd		
		Nooit	Soms	Altijd
9.1	Ik pas me aan als ik op een andere plaats moet werken. Ik maak hierover niet veel problemen (met woorden of in gedrag)			
9.2	Ik doe ander werk als dat nodig is. Ik maak hierover niet veel problemen (met woorden of in gedrag)			
9.3	Ik kan in één dag snel overschakelen van het ene werk naar het andere			
9.4	Ik pas me aan als ik een keer op een andere tijd moet werken. Ik maak hierover niet veel problemen (met woorden of in gedrag)			
9.5	Ik verander mijn werkwijze als de werkleider zegt dat het dan beter of sneller kan			
	Opmerkingen:			

Bijlage 3 Checklist/stappenplan vaststelling loonwaarde

Vooraf:

Heeft een werkgever de intentie om met betrokkene een dienstbetrekking aan te gaan als bedoeld in artikel 10d, eerste lid, Participatiewet, of is hij al een dienstbetrekking aangegaan met forfaitaire loonkostensubsidie op grond van dat lid of is hij een dienstbetrekking aangegaan als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet?

Heeft betrokkene al bij die werkgever gewerkt, bijvoorbeeld met proefplaatsing of werkervaringsplaats?

Stappen ter bepaling van de loonwaarde:

1. Beoordeling vindt plaats op basis van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden door de werknemer op de werkplek, met werkgever.
2. Vaststellen van de taken, die betrokkene kan verrichten en aandeel (percentage) van totale takenpakket.
3. Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen.
4. Vaststellen van de normen voor de prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
5. Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentage van 4) op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen per taak¹.
6. Vaststellen van de prestaties per taak in vergelijking met de prestatie van de persoon zonder beperkingen: het product van de prestaties op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen
7. Vaststellen van het loonwaardepercentage per taak door het aandeel van de taak in het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 6).
8. Vaststellen van het totale loonwaardepercentage door de verschillende loonwaardepercentages per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden.

Voorbeeld van een loonwaardebepaling aan de hand van stappenplan

1. Bob heeft arbeidsbeperkingen en werkt in een grote sportwinkel.
2. Als taken van Bob worden benoemd: T1=magazijnmedewerker (90% van het takenpakket) en T2=administratieve taken (10% van het takenpakket).
3. De normfunctie is: magazijnmedewerker, functieloon 110% van het wettelijk minimumloon (WML).
4. De normen van de vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperkingen zijn in dit voorbeeld als volgt:

	T1	T2		
Tempo	500 eenheden per week opbergen	100 orders per week verwerken	Kwaliteit	Eenheden correct opbergen
				Orders correct digitaal verwerken
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	Volledig inzetbaar		

5. De prestaties van Bob zelf worden op de werkplek bepaald en zijn als volgt:

	T1	T2
Tempo	400 eenheden per week opbergen	50 orders per week verwerken
Kwaliteit	100% (=geen kwaliteitsverlies)	80% bruikbaar (=20% kwaliteitsverlies)
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	90% inzetbaar (=10% verminderd inzetbaar omdat hij herhaaldelijk instructie nodig heeft)

6. De prestatie per taak van Bob is hierdoor:

T1: $(400/500) * 100% * 100% = 80%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.

T2: $(50/100) * 80% * 90% = 36%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.

7. Dit leidt op grond van de formule van artikel 4, tweede lid, tot een loonwaardepercentage per taak van Bob:

T1: $80% * 90% = 72%$.

T2: $36% * 10% = 3,6%$.

8. De totale loonwaarde is de som van de loonwaardepercentages per taak op grond van artikel 4, eerste lid. Rekenkundig afgerond op grond van artikel 4, derde lid, resulteert een loonwaardepercentage van 76%.

De gemeente besluit op basis van deze loonwaardemeting aan de werkgever van Bob een loonkostensubsidie participatiewet te verstrekken ter hoogte van $(100% - 76%)$ van het op Bob van toepassing zijnde Wettelijk Minimum Loon, vermeerderd met de vergoeding voor werkgeverslasten.

Bijlage 4 Interviewleidraad

Doel van het interview:

De interviews hebben als doel om te onderzoeken hoe mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen werken in de reguliere arbeidsmarkt. Welke voorwaarden zijn hiervoor nodig en welke begeleiding. Verder zal ik met de interviews helder proberen te krijgen hoe de verschillende respondenten na arbeidsparticipatie kijken in het algemeen en in het bijzonder voor mensen met een licht verstandelijke beperking.

Doel van deze leidraad:

In deze leidraad staat het programma beschreven van een semigestructureerd interview. De leidraad vermeldt welke onderwerpen er aan de orde komen en welke vragen er worden gesteld.

De topiclijst is bijgevoegd.

Leidraad	Opmerkingen
<p>Vorbereiding van het gesprek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruim van tevoren op locatie zijn. • Opnameapparatuur op de juiste plaats neer zodat de interviewer en de respondent beiden hoorbaar zijn. (Test opname) 	
<p>Positie van de interviewer</p> <ul style="list-style-type: none"> • De interviewer stelt de vragen. • De interviewer stuurt het gesprek en bewaakt of het gesprek nog over het onderwerp gaat. • De interviewer bewaakt de sfeer in het gesprek. • De interviewer vat zo nu en dan samen. • De interviewer bewaakt de tijd. 	
<p>Verschillende fasen van het interview</p> <p>Fase 1: Welkom/introductie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welkomwoord • Interviewer stelt zichzelf voor en vraagt hierna de respondenten om zichzelf kort te introduceren. • Uitleg over wat voor interview is, waarom de respondent wordt geïnterviewd en wat ze kunnen verwachten. • Rol van de interviewer als gespreksleider uitleggen • Aangeven dat het interview wordt uitgeschreven en dat op verzoek een afschrift mogelijk is. • Vermelden dat het interview opgenomen wordt en dat de opname na afloop wordt gewist. De privacy wordt gewaarborgd. • Vragen aan de respondent voor toestemming van opname 	
<p>Fase 2: Exploratie van de kennis en inzicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • In deze fase wordt er gevraagd naar de kennis en inzichten van de respondenten op het gebied van arbeidsparticipatie • Zie interview-vragenlijst 	
<p>Fase 3: Exploratie van de ervaringen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In deze fase wordt er gevraagd naar ervaringen met arbeidsparticipatie • Zie interview-vragenlijst. 	

<p>Fase 4: Inventariseren van de mening van de respondent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deze fase richt zich op het vragen naar de mening van de respondent • Voor de mensen met een lvb maak ik bij de schaalvraag gebruik van een lijn met smileys, waar iemand op kan aangeven welk cijfer iemand geeft, (zie bijlage 6) • Zie interview-vragenlijst. 	
<p>Fase 5: Afsluiting</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de afsluiting vraag je of er nog aanvullingen zijn en kijk je of er misschien nog gespreksonderwerpen zijn die overgeslagen en/of gemist zijn. • Vat samen wat er verteld is en vraag om op- en aanmerkingen. 	
<p>In de nabespreking komt aan de orde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ervaringen van de respondenten over het interview • Feedback voor aanpassing. • Voldeed het aan de verwachtingen • Dank voor bijdrage. 	

Bijlage 5 Interviewvragenlijst bedrijven en overheidsorganisaties

Welke organisatie:

Algemeen

Respondent 1

Leeftijd: _____

Sekse: M / V

Werkervaring in functie

Respondent 2

Leeftijd: _____

Sekse: M / V

Werkervaring in functie

Vragen

1: Arbeidsparticipatie

Algemeen en bijzonder (LVB)

Bijzonder: toegevoegde waarde (meningsvraag).

- Wat verstaat u onder arbeidsparticipatie?
- En hoe ziet u arbeidsparticipatie voor mensen met een LVB?
- Op welke wijze is er volgens u op dit moment sprake van arbeidsparticipatie in de gemeente?
- Welke factoren kunnen de arbeidsparticipatie (in uw bedrijf) bevorderen?
Algemeen en bijzonder
- Hoe kan iemand met een LVB een toegevoegde waarden bieden binnen een reguliere arbeidsbaan volgens u?

Schaalvraag

- Kunt u een cijfer geven op een schaal van 0-10 over hoe u de kwaliteit van arbeidsparticipatie voormensen met een licht verstandelijke beperking vindt. Geef een rapportcijfer van 1 tot en met 10, 1 betekent zeer matig, 10 betekent uitstekend.
- Hoe bent u tot dit cijfer gekomen?
- Wat is er volgens u voor nodig om één cijfer hoger te kunnen geven?

2. Voorwaarden voor mensen met een LVB

- Aan welke voorwaarden moet iemand met een LVB voldoen om mee te kunnen draaien in de reguliere arbeidsmarkt?

3. Begeleiding van mensen met een LVB

- Welke factoren werken volgens u belemmerend of hebben belemmerend gewerkt in het realiseren van arbeidsparticipatie voor LVB-ers?
- Welke maatregelen/ acties zijn ondernomen om de belemmeringen op te heffen of te omzeilen. Hoe succesvol was dat?

Stellingen

- Een goede samenwerking tussen de partijen is van groot belang voor het slagen van het proces.
- Iemand met een LVB moet voldoende werknemers vaardigheden bezitten om mee te kunnen doen in de reguliere arbeidsmarkt.
- Niet alleen iemand met een LVB moet begeleiding krijgen in het werken in een reguliere arbeidsplaats, maar ook het bedrijf moet begeleid worden in het werken met iemand met een LVB.

Bijlage 6 Interviewvragenlijst mensen met een licht verstandelijke beperking

Algemeen

Respondent 1

Leeftijd: _____

Sekse: M / V

Werkervaring in functie:

Vragen

1: Werken in een bedrijf

- Wat betekent werken voor jou?
- Wat kan jij goed op je werk?

Schaalvraag

- Kun je een cijfer geven van 1-10 over hoe vind jij dat het geregeld is om te kunnen werken. Geef een rapportcijfer van 1 tot en met 10, 1 betekent zeer matig, 10 betekent uitstekend.
- Hoe ben je tot dit cijfer gekomen?
- Wat is er volgens jou nodig om één cijfer hoger te kunnen geven?

2. Voorwaarden voor werken

- Wat heb jij nodig om te kunnen werken?
- Wat moet je kunnen om te kunnen werken bij een baas? (Vaardigheden)

3. Begeleiding bij werken

- Op welke manier moet de werkgever met jou omgaan?
- Wat moet een werkgever over jou weten?
- Waar heb je hulp bij nodig op je werk?

Bijlage 7 Coderingschema

Thema	Doelgroepen	Beweringen	Quotes
Betekenis van arbeidsparticipatie	Vanuit mensen met een LVB	Geld verdienen/ verantwoordelijk mogen zijn	
		Meedoen/ dat je niet thuis zit/ dag invulling/ van toegevoegde waarden willen zijn	
		Waardevol voelen	
		Contacten maken/ omgaan met andere/ samen met collega's werken	
		Passend werk bij je niveau en kwaliteiten/dingen leren/ talenten laten zien	
	Vanuit werkgevers	Mogelijk maken om te werken	
		Werken met begeleiding/ werken met hulpmiddelen	
		Werken i.p.v. thuis zitten	
		Voor hun zelfvertrouwen	R5: Ze zijn vaak al heel vaak afgewezen en dat doet hun zelfvertrouwen niet goed. (Regel 139-140)
		Dat iedereen een kans krijgt	
		Quotum die je kunt krijgen	R5: Door het quotum ben je je meer bewust van dat je, dat je inderdaad mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt een kans moet bieden binnen het bedrijf. (Regel 23-25)
			R5: Mij is alleen niet altijd even duidelijk of dat is omdat dat al gehaald is dat betwijfel ik namelijk zeer of dat het nog allemaal niet in orde is om allemaal op te kunnen leggen. (Regel 75-76)
		Erbij horen	R4: Ze horen er gewoon bij (regel 114)
		lets doen op je eigen niveau	

	Voorsprong bieden door eerst een vacature bij de gemeente aan te bieden		
	Ervaring op doen		
	Makkelijkere functies invullen		
	Uit sociaal oogpunt iemand met een arbeidsbeperking een baan bieden		
	Vanuit overheidsorganisatie	Deelnamen aan de arbeidsmarkt/ meedoen op een baan die voor je gecreëerd is/ Voor iedereen belangrijk om mee te doen/ meedoen	R7: Dus speciaal iets bedacht voor een bepaalde doelgroep. (Regel 82-83)
		Deelnemen is aan de betaalde arbeidsmarkt/ werk waarvoor je betaald krijgt/participatie breed is natuurlijk mee doen aan de samenleving/ Het continuüm van werk moet veel breder/ Participatie is mee dan alleen werk	
		Dagbesteding is zorg/ dagbesteding die producten afleveren is dan weer een grijs gebied/ mensen met een LVB vinden het wel arbeidsparticipatie	R7: Om nou te zeggen, die mensen participeren op de arbeidsmarkt, vanuit het perspectief van de mensen zelf wel natuurlijk, zij doen werk, verkopen dat in de etalage, wat je dan wel ziet. Maar of dat echt, goed, het is niet meer of minder. Het is ook niet minder belangrijk dan het andere. (Regel 89-92)
	Mensen krijgen dan niet betaald, hebben dan een dagbestedingsindicatie en krijgen een uitkering		
	Voor LVB'er hetzelfde als voor niet LVB'ers er is vraag en aanbod van werk/ Het proces verloopt anders bij LVB'ers naar de arbeidsmarkt toe		
	Maatwerk	R6: Kijken wie je voor je hebt, wat kan iemand, dus dat betekend ook dat dat tijd kost om iemand te	

				leren kennen. En soms moet je het ook uitproberen (Regel 45-46).	
			Veel gradaties van arbeidsparticipatie		
			Werken heeft voor iedereen een functie/ Meer functies dan werk/ Functie in de sociale context/ Functie van dagritme/ Functie van ontmoeting/ ontwikkeling/ vaardigheden op doen/ Voor mensen met kwetsbaarheden een belangrijke functie in het welzijn en welbevinden	R8: En in mijn ideale maatschappij zou iedereen eigenlijk daar ook betaald voor worden. (regel 54-55)	
			Accepteren dat iemand geschikter is voor dagbesteding of beschut werk		
			Uitproberen op leerwerkplekken om te kijken wat de mogelijkheden zijn.		
			Dag invulling hebben/ Een normaal leven huisje, boompje, beestje/ geld verdienen		
			Aan de voorkant van de ontwikkeling	R6: Er is geen een duidende, één duidende groep, dus er is ook geen eenduidig antwoord. En we zitten eigenlijk nog aan de voorkant van de ontwikkeling. (regel 734-736)	
	Ervaring van arbeidsparticipatie	Vanuit mensen met een LVB	Bevorderend	De kans gekregen om verder te leren	
				Vertrouwde collega's	
				Collega's die mijn kwaliteiten kennen	
			Participatiewet geeft mogelijkheden		
		Belemmerend	Te veel verschillende werkzaamheden	R1: En dan loop ik soms van oh wat heb ik nou en wat heb ik dan. (Regel 89)	

		Te moeilijke werkzaamheden	
		Hoeveelheid werk (te weinig)	
		Wisselende tijdstippen	
		Onduidelijkheden in de communicatie	R2: Toen liep het weer spraak en toen kwam er onenigheid op het werk en ben ik er weer mee gestopt. (Regel 157-158)
		Werk dat niet leuk is via een uitzendbureau	
		Sollicitatiegesprekken	R2: waarom moeten we jou aannemen? En toen had ik een black-out. Toen wist ik het even niet meer. (Regel 193-194)
Vanuit werkgevers	Bevorderend	Samen uitvogelen wat de talenten zijn	
		Goed voorbeeld doet volgen	R4: We zijn voor ons zelf begonnen en we zaten naast een ander bedrijf en die hadden ook 2 mannen daar werken ook met een arbeidsbeperking. En ja zo zijn we daar eigenlijk bij gekomen en zo nou ja dan komt de eerste en dan ga je kijken of dat werkt en dan heb je al contact zeg maar en dan breidt zich dat uit. (Regel 66-69)
		Trouwe werknemers/LVB'ers zijn super loyaal	
		Een bedrijf moet de wil hebben om mensen met een arbeidsbeperking een baan aan te bieden.	
		Krijgen van een loonkostensubsidie	
		Routine in de werkzaamheden als ze langer er werken	
		Veel bedrijven willen wel meewerken	
	Belemmerend	Beperking mag niet worden verteld, tenzij er het belemmeringen oplevert in het werk/ Beperking word niet verteld	

		Niet uitdragen dat ze mensen met een LVB in dienst hebben/ Als het te sprake komt benoemen	
		Verschil in instructies geven	
		Veel verschillende antwoorden van het UWV aan werkgevers bij contact/ Arbeidsdeskundigen geven wel goede adviezen	
		In het begin meer begeleiden en minder beperkingen, terwijl als ze ouder worden meer beperkingen en minder begeleiding/ Wanneer ze ouder worden, minder flexibel/ Als ze jonger zijn stappen ze sneller over dingen heen	R4: Terwijl je in het begin heel intensief begeleid wordt en op het laatst word je veel minder begeleid, terwijl je dan... loop je tegen veel meer beperking aan. (Regel 79-81)
		LVB'ers ervaren dingen anders	R4: Er was hier 1 die heeft er wel 2 weken mee rond gelopen dat de machine kapot gegaan was en hij had het idee dat hij de machine kapot gemaakt had en voor ons was het helemaal geen ding, die machine deed het gewoon niet meer en werd gemaakt en hij was weer klaar. (Regel 155-157)
		Zelf onderzoeken hoe iemand is/ weinig informatie voordat iemand komt werken	
		Werk en prive lastiger gescheiden te houden door LVB'ers	
		Hebben zelf ook ideeën, dat kan niet bij alle bedrijven	
		Geen duidelijke grenzen wie onder de doelgroep vallen/ kandidaten moeilijk te vinden	R5: Onbekend maakt onbemind. (regel 113)
		Melden zich sneller ziek	
		Raken sneller in de stress	
Vanuit overheidsorganisatie	Bevorderend	Werkgevers doen het uit verschillende oogpunten/	R6: Heb je ook nog allemaal verschillende werkgevers, sommige werkgevers speelt geld misschien een rol mee, van dat iemand goedkoper is,

	bedrijven willen laten zien dat ze divers zijn	een ander doet dat vanuit maatschappelijke overgeving, je komt wel werkgevers tegen die zelf een kind hebben bijvoorbeeld. Dus de doelgroep kennen en om die reden wat willen doen. Dus vanuit werkgever kan de vraag al heel verschillend zijn. (regel 107-110)
	Verschillende middelen om in te zetten.	R6: waar je verschillende middelen voor in kunt zetten. Dan is een jobcoach is een mogelijkheid, loonwaarden meting is een optie, een leerwerkplek is een optie. (regel 111- 113)
	Goede voorbeelden laten zien	
	Sociale werkvoorzieningen zijn heel goed in het werk organiseren voor mensen met een beperking	
	Risico's wegnemen bij werkgevers/ werkgevers zijn bang dat iemand niet functioneert	
Belemmerend	Weinig ervaring met de doelgroep	
	Hele brede doelgroep/ niet afgebakend/ Praten niet over LVB/ komen soms op latere leeftijd er pas achter	R6: heel vaak komen mensen ook op latere leeftijd bijvoorbeeld achter, goh, ik ben tien keer mijn baan verloren, wat is dat nou en komen er dan achter dat dat ze LVB zijn. (regel 157-158)
	Reden om niet iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen	R6: . Er zijn werkgevers die zeggen dat past me gewoon echt niet, de werkdruk is hier hoog, we hebben er niet de ruimte voor. (regel 120-121)
	Ervaringen zijn dat het nog niet goed loopt	R7: Op dit moment is de ervaring dat dat nog niet heel goed loopt. Nee, dat het moeilijk is om. Wij slaan misschien ook nog niet helemaal de goede taal aan. De goede toon aan. (regel 125-126)
	Er zijn wel vacatures, maar de mensen niet	
	Moeilijk een spiegel voor te houden/ sneller af haken als je dat wel doet.	

			<p>Aan de Baan afspraak banen en beschut werk hangen targets en dat wijzigt iedere keer.</p> <p>Beleid en werkelijkheid lopen nog niet gelijk</p> <p>Veel versnippering in participeren/ Heel veel vakjes/ De vakjes nog weer opgedeeld in vakjes met schotten/ Die schotten belemmeren de ontwikkeling en toegang voor mensen/ Om in een vakje terecht te komen moeten er procedures gevolgd worden/ voorzieningen afgegeven worden</p> <p>Regelingen zijn bepalend/ Als regelingen minder bepalend zijn kun je je meer richten op de ondersteuning en ontwikkeling</p> <p>Rechten verliezen bijv. in de Wajong als je arbeidsvermogen laat zien/ Veel perverse prikkels in het systeem die het recht om mee te doen aantasten/ Gestraft worden voor je eigen ondernemendheid als LVB'er</p>
<p>Voorwaarden voor arbeidsparticipatie</p>	<p>Vanuit mensen met een LVB</p>	<p>Op de werkvloer</p>	<p>Gelijkwaardigheid tussen LVB'er en collega's/ geen hiërarchie op het werk/ gewaardeerd voelen/ gehoord voelen/ goede sfeer/ van elkaar leren/ onderling vertrouwen</p> <p>Passend werk bij niveau en kwaliteiten/ kijken naar kwaliteiten/ geen druk</p> <p>Goede taakomschrijving/ goede uitleg</p> <p>Rustige werkplek</p>

			Mogelijkheid tot overleggen over je eigen ideeën en werkzaamheden/vragen bij onduidelijkheden/ Samenwerken aan en overleggen over producten/ samenwerken/ communiceren	
			Een maatje en goede contacten op de werkvloer waar je op terug kunt vallen.	
			R1: Ik kan altijd op hem terugvallen en hij kan met mij overleggen (regel 146).	
		Persoonlijk	Ontwikkelmogelijkheden/ blijven leren/ in stappen leren	
			Feedback mogen krijgen	
			Ervaringen op doen	
			Doorzetting vermogen/positieve werkhouding	
			Vaardigheden bezitten <ul style="list-style-type: none"> - Op tijd komen - Aan regels houden - Samenwerken - Overleggen - Goede houding 	
		Vanuit werkgevers	Op de werkvloer	Repeterende werkzaamheden Vaste werkplaatplaats Maatwerk bieden
			Voor de LVB'ers	Geen LVB'er, maar iemand met een arbeidsparticipatie Veel structuur Vertrouwd is om werkzaamheden uit te voeren / hun eigen werkzaamheden uitvoeren Niet te veel klantcontacten Iets doen op je eigen niveau/ vaardigheden op hun eigen niveau beheersen

	Niet te veel wisseling in banen voor mensen met een beperking	
	Goede instructies	
	Maatje op de werkvloer/ kan ook weer strijd opleveren/ /aanspreekpunt op de werkvloer	
	Geen tijdsdruk/ tempo aankunnen/ Geen stress en druk in het werk leggen	
	Goede begeleiding/Meer begeleiding en aandacht nodig	
	Voorwaarden verschillen per functie	
	Gemotiveerder wanneer ze leuk werk hebben	
	Dingen aan kunnen nemen van de werkgever	
Voor de werkgevers	Loonkostensubsidie/ subsidieregelingen	R4: Zij hoeven ook maar een bepaald percentage werk te leveren van een zogenaamde normale werknemer en als je daar rekening mee houdt dan kunnen ze heel productief zijn je moet gewoon even tempo aanpassen aan wat zij kunnen en zij doen. (Regel 140-142)
	Werk tempo/ productiviteit	
	De geschikte persoon voor de werkgever	
	Vangnet	
	Een proefperiode/ Ruimte krijgen om te onderzoeken of iemand geschikt is./ proefplaatsing/ werken met werk vouchers/Is het haalbaar om iemand aan te nemen en te begeleiden.	R4: Er moet ruimte zijn en die ruimte moet je ook gegeven worden want het is niet zo dat je dat binnen 2 maand ofzo kunt inschatten daar0 is een langere periode voor nodig. (regel 276-278
	Wat zijn de beperkingen op bijv. gedrag en wat zijn de gevolgen daarvan.	R4: je moet wel weten wat zijn beperking kan zijn qua gedrag en wat ik net al zij met iemand die hele

			impulsieve dingen doet dat moet je wel weten want dan kun je dat in de gaten houden. (regel 294-296)
		Vacatures eerst uitzetten bij de gemeente	
Vanuit overheidsorganisaties	In de gemeente	Uitzendbureaus beginnen jobcoach/ kijken naar de bredere doelgroep	
		Zo duidelijk mogelijk aangeven naar een werkgevers wat ze mogen verwachten van een persoon	
		Steeds betere samenwerkingsverbanden met bijzonder onderwijs/ Door een goede samenwerking kun je jongeren eerder gaan begeleiden/ De basis leggen in het onderwijs om uitval te voorkomen	R7: De verbinding tussen onderwijs vso/pro onderwijs en de gemeente, dat die lang niet altijd goed is, daar zitten nog heel veel hiaten of drempels in, omdat onderwijs ook vaak niet precies hoe het werkt in die nieuwe situatie. (regel 335-338)
		Aandacht voor handelingsverlegenheid in een organisatie voor mensen met een LVB	
		Flexibiliteit inbouwen/ mogelijkheid om kennis te laten maken	
		De maatschappij die accepteert dat mensen met een LVB een rol spelen/ kleine gemeenschappen vaak nog meer acceptatie is dan in de anonimiteit van grote steden	
	Voor mensen met een LVB	Motivatie/ / Willen mensen het zelf/ motivatie/ Iedereen moet de keuze hebben om te bepalen om zelf mee te doe/ De wens moet er zijn om mee te doen en het moet niet opgelegd worden	R7: valt mij inderdaad die motivatie van de mensen op, dat ze allemaal zo graag willen. (regel 192-193)

	<p>Ze zijn heel erg gefocust</p> <p>Binnen de reikwijdte van een baan en functie kunnen LVB'ers heel veel</p> <p>Serius moet er gekeken worden naar de belastbaarheid van mensen/ Mensen moet tot hun recht komen</p> <p>LVB'ers moeten meer bekendheid krijgen van hun kunnen</p> <p>Onderdeel voelen van een gemeenschap</p> <p>Erbij horen/ Het moet om hun talenten zijn/ De ontwikkeling moet blijven in werk</p> <p>Mensen vragen wat ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen</p>	
Voor de werkgevers	<p>Wil je allemaal dezelfde mensen in je bedrijf of wil je een afspiegeling van de maatschappij zijn</p> <p>Meerwaarde voor een bedrijf bepaald de werkgever</p> <p>Culturele meerwaarde/afspiegeling van de maatschappij/ Het moet in de cultuur van de organisatie zitten om inclusief te willen zijn/ Iemand in dienst nemen heeft meer te maken met het gevoel iemand in dienst nemen heeft meer te maken met het gevoel/ Voortkomen uit enthousiasme</p> <p>Tijd aan besteden aan mensen met een LVB/ Op de werkvloer moeten ze openstaan om iets extra's te</p>	<p>R7: Dus het moet in de cultuur van de organisatie zitten dat je inclusief wil zijn en dat je alle werknemers wil vragen wat heb je nodig om je werk goed te kunnen doen. (regel 436-438)</p>

doen voor een collega met een beperking

Werkgevers maken gebruik van detacheringsfaciliteiten van uit de WSS

Grote werkgevers ontkomen er niet meer aan

Werkgevers ondersteunen bij het in gesprek gaan met de werknemer

Daar liggen de kwaliteiten en daar is begeleiding in nodig.

Maatje/ iemand opleiden tot een coach op de werkvloer/ Jobcoach in het bedrijf zelf/ Iemand hebben waar je op terug kunt vallen/ Tijd bieden om iemand een helpende hand aan te reiken

Drempels verlagen door een toolkit met faciliteiten en voorzieningen/ Werkgevers willen een standaard toolkit, maar willen ook maatwerk/ Mensen zijn niet gelijk/ maatwerk bieden is belangrijker dan een toolkit/ De basisvoorzieningen in de toolkit die gemaakt is door de arbeidsregio zijn prima/ Duidelijk hebben op welke professional een werkgever kan terugvallen

No-riskpolissen om de risico's te verkleinen voor werkgevers/ vangnet

Goed verwachtingspatroon realiseren naar de werkgever

		Kennis hebben over de ander/ Ruimte geven om te wennen/ zie de talenten en kwaliteiten	R7: 'hoe met de ander om te gaan' (regel 723)
Verbetering van arbeidsparticipatie	Vanuit mensen met een LVB	Meer ontwikkeling in de werkzaamheden	
		Geld verdienen	R2: Ik werk hier nog op vrijwillige basis. (Regel 46)
		Persoonlijke ontwikkeling/ zelf afspraken nakomen	
		Meer taken/ voldoende werk	R3: Ik soms wel een extra taak op me genomen. (Regel 321-322)
		Motivatie vergroten door benutten kwaliteiten	
	Vanuit werkgevers	Werkgever moet problemen zelf oplossen	R4: ze willen wel heel graag dat mensen met een beperking aan het werk komen, maar zodra ze aan het werk zijn: red je er maar mee. (regel 207-208)
		Werkgevers krijgen geen begeleiding	R4: de begeleiding gaat gewoon naar de werknemer en dat gedeelte daar ben ik het niet mee eens. (regel 212-213)
		Per individu kijken wat er nodig is/Regelmatig arbeidsvermogen testen	
		Vangnet voor werkgevers	R4: het is een bepaald risico wat je loopt waarbij je dat van te voren op het moment dat je begint en ze zijn jong dan realiseer je niet wat voor problemen dat je met ze kunt krijgen op het moment dat ze ouder worden en minder flexibel want dat heeft iedereen he ik bedoel naarmate dat je ouder wordt je minder flexibel, dat werkt bij hun ook, maar dat werkt wel bij hun wel in het kwadraat zeg maar, en dan is het gewoon zo als je problemen hebt dat je daar zelf maar mee zien te redden. (regel 216-221)
		LVB'ers moeilijk te vinden	R5: ik vind ze moeilijk te vinden over het algemeen, ik vind ze niet goed zichtbaar. Daar zou de gemeente of overheid meer aandacht aan kunnen besteden Want ze zeggen dan wel steeds we hebben er zo veel maar waar dan? (regel 193-195)

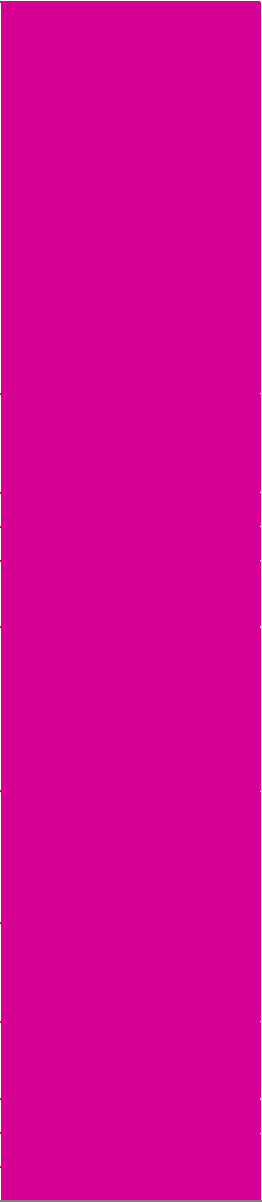
	Vanuit overheidsorganisatie	Etiketten plakken door de nieuwe wet en regelgeving/ Hokjes denken	
		Te veel partijen om de tafel om iemand na werk te leiden	R6: Dan ben je 18 jaar en heb je een beperking, hartstikke zenuwachtig en vier mensen die er beter van worden als hij succesvol bemiddeld wordt. (regel 349-350)
		Zonde van het geld zo veel partijen om de tafel/ Het geld wat je hebt moet voor de LVB'er en de werkgever zijn en zomin mogelijk partijen moeten daartussen zitten/ Efficiënter werken op het gebied van wie zit erom tafel en niet alles na je toe trekken als gemeente/ Bedrijven die hun brood moeten verdienen met zoveel mogelijk mensen plaatsen/ Bij te veel partijen aan tafel, bestaat de kans van onteigen van zelfregie van de LVB'er	
		Ander financieringsstelsel, vereenvoudiging van de regels, meer maatschappelijke acceptatie	
		Tijd nemen om mensen naar een arbeidsbaan leiden	
		De meerwaarde duidelijk maken	
		Tegenstrijdige regelgeving en onduidelijkheid	
	Succesverhalen delen/Meer oplichten/ meer gebruikmaken van ervaringsdeskundigheid/ Meer bereidheid en bekendheid creëren/ Meer voorlichtingen/ goede voorbeelden/ filmpje door een belangenorganisatie kunnen		

	bijdragen aan het beeld dat er heerst in de maatschappij.	
	Als bedrijf moet je de visie hebben om mensen met een LVB een arbeidsplaats te bieden	
	Drempels verlagen voor werkgevers/ Formeel of informeel vangnet regelen voor werkgevers/ Vangnet kan niet geregeld worden in het informele netwerk door dat die niet de kracht hebben of zelf een beperking	
	Je staat aan het begin van een nieuw tijdperk/ het heeft tijd nodig/ je moet het hebben van kleine stappen.	
	Er word heel veel indicaties door het UWV afgekeurd	
	Veel meer mensen kunnen betaald krijgen voor hun werk	R7: ik geloof zelf wel in dat veel meer mensen kunnen werken en ook hun eigen salaris kunnen verdienen. (regel 491-492)
	Meer diversiteit in plekken/ Niet alleen LVB'ers moeten zich inpassen. Maar bedrijven moeten meer geschikter worden of anders georganiseerd worden, zodat er meer mogelijk is.	R8: Hoe die talenten ontwikkeld zouden kunnen worden, hoe ze ingepast kunnen worden. (regel 125-126)
	Meer ruimte om te ontdekken wie je bent als LVB'er/ veel capaciteit en talenten/ er is meer mogelijk dan nu er gebeurt	
	In de toekomst ipv uitkering naar een basisinkomen/ bestaanszekerheid van mensen garanderen/ investeren in ontwikkeling	

		<p>Verbreiding van het participatie continuüm zodat schotten minder heftig worden en er meer contact is/ Contact organiseren door bijv. prokkelen om meer bekendheid te laten zien/ Verbinding leggen tussen bedrijven en mensen met een LVB</p>	
		<p>Meer samenwerking tussen partijen/ Verschillende partijen die weten wat ze doen en waar ze voorstaan, daar begrip voor hebben en zo er voor zorgen dat iedereen mee kan participeren</p>	
		<p>De overheid haalt de quotum nog niet eens/ goed voorbeeld doet volgen</p>	
Begeleiding	Vanuit mensen met een LVB	<p>Bij moeilijke opdrachten/ plannen</p>	
		<p>Begeleiding vanaf het begin/ bij nieuwe werkzaamheden/ niet te veel</p>	<p>R3: Hoe alles daar gaat, want als je bijvoorbeeld ergens anders zou staan en ze zeggen je moet dat en dat gaan doen, dan zou je dat op het begin ook niet weten. (Regel 229-230)</p>
		<p>Ken de beperking</p>	<p>R2: Probeer alles zo goed mogelijk te doen. (Regel 176-177)</p>
		<p>Zie de kwaliteiten en benut deze/ geef complimenten en feedback</p>	
		<p>Klantgerichtheid: omgang met boze mensen/ sociale vaardigheden</p>	
		<p>Lager werktempo/</p>	
		<p>Structuur bieden, duidelijkheid bieden</p>	<p>R2: Dan doe ik het misschien niet goed en word ik onrustig en doe ik misschien dingen fout en dat wil ik niet. (Regel 153-154)</p>
		<p>Duidelijke communicatie/ gebruik makkelijke taal/ rustig</p>	
		<p>Assertief zijn</p>	

	Vragen stellen	
	Bij sollicitatiegesprekken	R2: dat je dan wat over je zelf moet vertellen, je moet jezelf omschrijven en dat vind ik moeilijk. Je moet echt zeggen waar ben je goed in en of niet goed in. Ben er gewoon niet goed in, om jezelf aanprijzen zeg maar. Je moet jezelf toch verkopen. (Regel 199-190)
Vanuit de werkgever	Begeleiden bij de dagelijkse werkzaamheden/Controleren of het werk goed gaat/ Niet altijd controleren, maar meer sturen/ Niet te veel controleren, kan leiden tot aangevallen voelen bij LVB'ers	
	Begeleiding van een jobcoach bij specifieke vragen/ 2x in het jaar begeleiding van een jobcoach bij de werkgever/ Begeleiding van jobcoach gericht op werknemer	
	Beperkingen worden besproken in het eerste gesprek	
	Vaker instructies geven/ terug laten koppelen en laten herhalen/ meer begeleiding nodig/ mogen leren	R4: Maar bij hun moet je weer van voor of aan beginnen, weer instructies geven, terugkoppelen en dat zij herhalen wat je aan hebt gegeven zodat je zeker weet dat ze het snappen wat je uitgelegd hebt. (Regel 118-120)
	Veel duidelijker zijn/ veel structuur/ Duidelijk uitleggen/ Werken op instructie/ goed infomeren	
	Vaste werkzaamheden/ Eigen werkzaamheden/ Zo min mogelijk verandering in de planning	
	Geen druk opleggen/ te hoge verwachtingen hebben/ Manieren zoeken om werktempo aan te houden	

Positief stimuleren/ Complimenten geven	
Af en toe een gesprekje aangaan	
Kijk na de persoon en zijn behoefte	
Dingen zijn niet vanzelfsprekend	R4: Het verschil is gewoon in logica zeg maar, als er bij die ene hier wat op de grond ligt en daar stapt die 10 keer overheen zeg maar en dat terwijl wij naar 1 keer zouden denken dat pak je eerst op, want dat ligt je 10 keer in de weg. (Regel 130-132)
LVB'ers gebruiken geen directe communicatie	
Je moet begeleiding willen geven als leidinggevende/ Openstaan voor iemand die begeleiding nodig heeft	
Maatwerk bieden/ Begeleiding is per persoon verschillend/ Iedereen is verschillend en heeft andere behoeftes	
Niet te veel switchen/ Niet te veel stappen/ Bij veel druk, snel in de stress/ Zo min mogelijk stress	
In de wensen van een werkgever/ opvolgen van werkopdrachten	
Sollicitatie zijn lastig	
Bij zelfoverschatting	
Vanuit overheidsorganisatie	
Wat je inzet is persoonsafhankelijk	
LVB'ers overschatten zichzelf / worden op school en in/ zorginstelling altijd uitgedaagd op het uiterste eruit te halen/ Overschatting	R6: Ze denken zelf alles te kunnen, en dat ook misschien ook wel aan een verwachtingspatroon willen voldoen. Dan zit het niet alleen in hun zelf, maar dat ze ook willen voldoen aan het verwachtingspatroon van de buitenwereld.(regel 187-189)
Problematiek met sociale aanpassing	



Mate van zelfstandigheid/ mate van leerbaarheid/ mensen trainen in werknemers vaardigheden/ soms iedere keer opnieuw beginnen/
Werknemersvaardigheden niet specifiek voor mensen met een LVB, er zijn genoeg mensen die geen labeltje hebben en ook geen werknemers vaardigheden bezitten.

Heel moeilijk een spiegel voorhouden/ sneller geneigd om af te haken

Veel structuur nodig

Vangnet realiseren

Jobcoaches die zich richten op de LVB doelgroep

In het begin meer aan de hand nemen/ Genoeg begeleiding inzetten in het begin/ Als jobcoach niet et snel willen, goed in beeld hebben

Één vaste begeleider op de werkvloer en één vaste jobcoach/ Liever een collega als coach op de werkvloer dan een jobcoach

Maatwerk vanuit jobcoaches/ Begeleiding van de jobcoach op de persoon afgestemd

Expertise zoeken bij andere jobcoach bedrijven

Duidelijke taakomschrijving

Wat kan iemand goed en wat niet iemand is altijd de uitzondering
