

ADVIES

**BREDE
RAAD
010**

Kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening
rond banen voor jongeren met een beperking



ERVARINGEN VAN DE ROTTERDAMMER



COLOFON

Adviesteam

Arja den Ouden

Gerda Huijssen

Jacqueline Rensen

Marjolein van Weegen

Mark van der Eerden

Renee Linck

Rienke Jagroep

Suze de Gruiter

Contact

Brede Raad 010

010-2680611

info@brederaad-010.nl

Volg ons ook @ Facebook en Twitter

©2019 Brede Raad 010



Voorwoord

De Brede Raad 010 heeft in dit advies een stad voor ogen waar iedereen mee kan doen in het arbeidsproces, ook als je een beperking hebt. In 2016 is in Nederland het VN verdrag voor mensen met een beperking in werking getreden. De gemeente Rotterdam heeft een belangrijke rol in de implementatie hiervan en heeft zichzelf ten doel gesteld om meer werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan (regulier) werk te helpen

De Brede Raad 010 verzamelde verhalen uit de stad en vroeg aan jongeren, ouders en professionals naar hun ervaringen met de toeleiding tot arbeid van jongeren met een beperking. Wij vroegen hen wat er goed gaat en wat er beter kan. Op basis van die ervaringen constateren wij dat van een inclusief banenbeleid in Rotterdam nog geen sprake is. Wél zien we dat de gemeente goede stappen zet in die richting. Zo zien we dat jongeren de begeleiding door jobcoaches waarderen en dat de gemeente werkt aan het bereiken van meer jongeren met een beperking. Aandachtspunten zijn er ook; vooral het Jongerenloket houdt nog onvoldoende rekening met jongeren met een beperking en de ondersteuning van werkgevers kan beter.

De leden van het adviesteam van de Brede Raad 010 hebben met plezier gewerkt aan de totstandkoming van dit advies en willen de betrokken ambtenaren van W&I bedanken voor de constructieve samenwerking. Door regelmatig overleg, tussentijdse afstemming en bijvoorbeeld het delen van de ervaringsverhalen van Rotterdammers, blijven wij graag de schakelfunctie vervullen tussen de Rotterdammer en het gemeentelijk sociaal beleid.

De BR010 kijkt uit naar de reactie op dit advies.

Marjolijn Masselink
Voorzitter Brede Raad 010



Inhoud

1.	Aanleiding en vraag	5
2.	Beter informeren	6
3.	Creëer voorwaarden voor meer passend werk	8
4.	Gericht ondersteunen van jongeren	11
5.	Tot slot	16
	Bijlage 1: Adviezen op een rij	17
	Bijlage 2: Overzicht van gesprekspartners	18





1. Aanleiding en vraag

VN verdrag, artikel 27

De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere:

- a. discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;
- b. 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; (...)
- e. de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk;(...)
- h. de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;
- i. te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;
- j. te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt.



Aanleiding

Nederland heeft het VN verdrag voor mensen met een beperking ondertekend. De gemeente Rotterdam heeft in de implementatie daarvan rond het thema 'Werk en Werkgelegenheid' (artikel 27) een belangrijke rol. In Rotterdam adviseert de Brede Raad 010 het college van B&W met als doel een stad te creëren waar iedereen mee kan doen in het arbeidsproces, ook als je een beperking hebt. De Brede Raad 010 verzamelt daarom verhalen uit de stad. Van ervaringsdeskundigen en van professionals die weten waar het beter kan. Op basis van die gesprekken bleek dat jongeren met een beperking, in Rotterdam zijn dat er zo'n 13.000, niet vanzelfsprekend aan een baan komen. In de ondersteuning vanuit de gemeente ervaren zij ook knelpunten. Daarom hebben wij een bredere inventarisatie gedaan en met diverse Rotterdammers gesproken over banen voor jongeren met een beperking. De opbrengsten uit die inventarisatie zijn gebundeld in dit advies.

Centrale vraag

De gemeente heeft zichzelf tot doel gesteld om meer werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan (regulier) werk te helpen en minder instroom en meer uitstroom uit de bijstand te realiseren. Voor dit advies hebben wij onderzocht wat daarvoor nodig is, vanuit het perspectief van de jongeren en hun ouders en begeleiders. (In de bijlage is een geanonimiseerd overzicht van gesprekspartners opgenomen). De volgende vraag was daarbij leidend:

Hoe ervaren jongeren met een beperking de ondersteuning vanuit de gemeente bij het vinden van een baan en hoe kan het beter?

2. Beter informeren

Uit de verhalen die de Brede Raad 010 heeft opgehaald blijkt dat de gemeente de informatievoorziening rondom banen voor jongeren met een beperking kan verbeteren. Het gaat dan om informatie richting jongeren zelf (veelal vanuit het Jongerenloket) en de informatievoorziening richting werkgevers.

Een inclusief Jongerenloket

Het Jongerenloket speelt een belangrijke rol in de informatievoorziening aan jongeren. Toch zien we dat ook vanuit het Jongerenloket te weinig rekening wordt gehouden met jongeren met een beperking. In 2018 is het Jongerenloket verhuisd naar het stadhuis. Die locatie is voor mensen met een beperking niet goed toegankelijk. Het gaat hierbij vooral om de fysieke toegankelijkheid en de opzet van de ruimten.

Maar ook voor jongeren die gebaat zijn bij een prikkelarme omgeving is de locatie niet voldoende geschikt. Op dit moment wordt de ruimte als rumoerig en te prikkelend ervaren. Er gaat steeds een belletje af en er klinken gesprekken door elkaar heen. De plekken waar de intakes plaatsvinden zijn gehorig en zorgen voor een lage beleving van privacy in gesprekken,



waar allerhande problematiek en persoonlijke onderwerpen worden besproken. Schermen waarop informatie over de jongeren te lezen is, zijn zicht- en leesbaar voor anderen die langs lopen.

Advies 1: Ontwikkel een ‘inclusief’ Jongerenloket.

Voorlichting aan werkgevers

In het VN Verdrag voor mensen met een beperking, artikel 8 “Bevorderen bewustzijn” staat “dat de overheid maatregelen moet nemen om de erkenning van de vaardigheden, verdiensten en talenten van personen met een handicap en van hun bijdragen op de werkplek en arbeidsmarkt te bevorderen”. Hoewel wij zien dat er steeds meer bewustwording ontstaat bij bedrijven in Rotterdam, bestaat er bij te veel werkgevers nog koudwatervrees om jongeren met een beperking een baan aan te bieden. Dat komt omdat zij nog te weinig kennis hebben over wat het betekent om een jongere met een beperking in dienst te hebben en wat daarbij komt kijken.

Uit de gesprekken met werkgevers komt echter duidelijk naar voren dat zij best jongeren met een beperking willen aannemen. Het zou een gemiste kans zijn als zij in hun wil om hierin actie te ondernemen vastlopen omdat zij onvoldoende informatie hebben. De gemeente speelt in deze informatievoorziening een belangrijke rol.

Een werkgever geeft aan:

“Eigenlijk vind ik het heel onduidelijk wat de gemeente nou doet. Het is zo moeilijk om je weg te vinden als je iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt wilt aannemen. Het is me ook niet helemaal duidelijk wat het Werkgeversservicepunt doet. Ik weet niet wat voor ondersteuning de gemeente kan bieden aan mij.”

Advies 2: Geef voorlichting aan werkgevers over wat het betekent om iemand met een beperking in dienst te hebben, welke regelgeving er bestaat en hoe bedrijven daar gebruik van kunnen maken.

Rondom de administratieve lasten bestaat onduidelijkheid. In gesprek met het Werkgeversservicepunt kregen wij te horen dat bedrijven vaak veel administratieve verplichtingen rondom een medewerker met een beperking hebben. Wat die verplichtingen precies zijn, is echter onduidelijk voor werkgevers. Zeker omdat er regelmatig wijzigingen



plaatsvinden. Werkgevers geven bij ons aan dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning van bijvoorbeeld het WSPR rondom de administratie.

Het is belangrijk dat werkgevers weten wat zij kunnen verwachten en wat een garantiebaan van hen vraagt. Maar ook dat zij in gaan zien welke toegevoegde waarde een werknemer met een beperking biedt op de werkvloer.

Een van de jongeren die wij spraken geeft aan:



“Ook andere bedrijven zouden jongeren zoals ik, in dienst moeten nemen. Het is goed voor de collegiale sfeer en ik geef hen ook plezier omdat ik het naar mijn zin heb. Bovendien reageren klanten vaak ook heel positief. We maken vaak een praatje.”

3. Creëer voorwaarden voor meer passend werk

Een moeder geeft aan in het gesprek over haar zoon met een beperking:



“De risico’s zijn voor de werkgever momenteel lastig te overzien. Voor Martijn is er een no-risk polis. Dat betekent dat wanneer mijn zoon ziek wordt, de ziektekosten gecompenseerd worden. Daarvan was de werkgever in eerste instantie niet op de hoogte. Ook dat het UWV doorbetaalt bij ziekte in het geval hij langdurig ziek is wist zijn werkgever niet. Voor Martijn is het uiterst belangrijk dat de werkgever hem nu een vast contract ‘durft’ aan te bieden. Maar de werkgever wil daarvoor graag zekerheid van de gemeente.”

Financiële instrumenten helpen wel

Op basis van onze gesprekken lijkt er voldoende interesse te bestaan bij werkgevers om jongeren met een beperking aan het werk te helpen. Om dat ook duurzaam te organiseren in een ‘vaste baan’, is het belangrijk dat de no-risk polis en de loonkostensubsidie voor jongeren met een beperking blijven bestaan. Vooral werkgevers van kleinere bedrijven (MKB) vinden het anders lastig deze verantwoordelijkheid op te pakken. Zij stoppen veel tijd in de begeleiding van jongeren, terwijl de productiviteit minder is. Maar het is niet alleen een zakelijk plaatje. Veel werkgevers zien de maatschappelijke functie die zij vervullen en ook de positieve uitstraling richting collega’s en klanten wanneer zij werk creëren voor mensen met een beperking. Zij geven wel aan dat de risico’s voor (met name kleine) werkgevers moeten worden afgedekt. De Brede Raad 010 vindt het dan ook belangrijk dat de no-risk polis en loonkostensubsidie gehanteerd blijven, omdat deze als waardevolle instrumenten worden



ervaren. De gemeente zou hierover een uitspraak moeten doen om zo werkgevers meerjarig zekerheid te bieden.

Advies 3. Zorg dat de no-risk polis en loonkostensubsidie voor alle werkgevers gehanteerd blijven.

Betere begeleiding bij creëren van passend werk

Wij horen dat bedrijven zich steeds beter voorbereiden op banen voor mensen met een beperking en hun verantwoordelijkheid ook nemen. Vooral de wat grotere bedrijven investeren in deskundige participatieadviseurs (HR-functie) en denken na over werving, selectie, plaatsing en ondersteuning. Voor de wat kleinere bedrijven is dit lastiger, terwijl ook daar passend werk te creëren is. De gemeente zou samen met de participatieadviseurs van de grotere bedrijven (bijvoorbeeld via het platform 010Inclusief) een ‘routeplanner’ kunnen ontwikkelen, die bedrijven kan ondersteunen in de te nemen stappen.

Tip: betrek hierbij loonadministratiebedrijven. Als zij weten hoe alles werkt zouden zij hun cliënten (d.w.z. bedrijven) ook kunnen inlichten over de mogelijkheden om jongeren met een beperking aan te nemen. Zij kunnen hen ook doorverwijzen.

Advies 4: Ontwikkel een ‘routeplanner’ die werkgevers kan helpen de juiste stappen te doorlopen wanneer zij iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Geef daarbij concreet aan welke personen en instanties hulp, dan wel ondersteuning kunnen bieden en welke mogelijkheden er zijn om aanpassingen (indien nodig) te realiseren op de werkvloer.

Met ‘passend’ bedoelen wij dat de baan past bij de opleiding, wensen en ambities van jongeren. In gesprek met werkgevers en jongeren valt op dat vooral hoger opgeleide jongeren meer kans lijken te hebben op het vinden van ‘passend werk’. De argumentatie van bedrijven daarbij is dat een kennisintensieve organisatie nu eenmaal meer hoger opgeleide mensen nodig heeft en dat taken, zoals de catering, schoonmaak en onderhoud, veelal zijn uitbesteed. Juist vanuit de gedachte van job-carving⁴ (combinatie en splitsen van taken), zou op alle niveaus in passend werk kunnen worden voorzien. Je zou als werkgever ook eisen kunnen stellen aan je eigen leveranciers. Denk aan leveranciers van catering, schoonmaak en onderhoud. In deze branches zijn vaak wel mogelijkheden voor lager geschoolde mensen of mensen met een verstandelijke beperking. Ook kan een bedrijf de bijdrage voor een garantiebaan bij een toeleverancier voor haar rekening nemen. Wij denken dat de gemeente werkgevers beter kan ondersteunen door de mogelijkheden rond ‘social return’ bekend te maken en werkgevers beter te informeren.

⁴ Bijvoorbeeld door het splitsen van de werkzaamheden binnen een functie in gespecialiseerd en minder gespecialiseerd werk. Dat laatste is dan bijvoorbeeld telefoontjes beantwoorden, interne post rondbrengen of de administratie bijhouden. Werk uit de laatste categorie vanuit meerdere functies kan dan weer een interessante baan opleveren voor iemand met een beperking met een relatief laag opleidingsniveau. Voor mensen met een hoog opleidingsniveau zou je weer een andere splitsing en combinatie kunnen maken van werkzaamheden. Het gaat erom een ‘passende baan’ te creëren.



Advies 5: Organiseer een ‘mini-congres’ voor werkgevers om hen te voorzien van informatie over werken met een beperking en over mogelijkheden binnen de Participatiewet (o.m. rond jobcarving en mogelijkheden rond social return). Maak gebruik van bestaande netwerkbijeenkomsten van werkgevers, zoals het netwerk 010Inclusief.

Beschut werk

In de gesprekken die de Brede Raad 010 heeft gevoerd met jongeren en hun ouders, kwam het nieuwe beschut werken bij de locatie Zuidlaardermeer naar voren. Het Zuidlaardermeer is in Rotterdam de enige locatie waar de gemeente beschut werk biedt en waar een werk-leeromgeving wordt aangeboden. Wij signaleerden diverse punten die aandacht behoeven.

Enkele citaten uit de gesprekken:

“De locatie is erg ver reizen, maar de enige keuze die een jongere heeft. Dat is lastig als je bijvoorbeeld in Rozenburg of Hoek van Holland wonen.”

“Het imago is erg slecht. Jongeren zijn er niet trots op dat zij hier werken. Voor veel jongeren heeft het een afschrikwekkende werking. Het staat slecht op je CV.”

“De omgeving is bij Zuidlaardermeer niet prikkelarm, wat voor de doelgroep juist belangrijk is. De werkzaamheden zijn niet gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt.”



Advies 6: Onderzoek nieuwe mogelijkheden voor beschut werk als ‘leer-werkbedrijf’ en als vangnetfunctie voor jongeren met een beperking. Onderzoek de mogelijkheden voor diverse beschutte werkplekken, waarbij er verschil kan worden gemaakt in hoog en laag opgeleid en variatie in leeftijd. Werk daarbij samen met andere gemeenten in de regio (zoals bij Hoek van Holland met het Westland en den Haag) en met partijen die dit op orde hebben.



4. Gericht ondersteunen van jongeren

Faciliteer begeleiding op de werkplek


In vrijwel alle gesprekken kwam het belang van goede ondersteuning op de werkvloer ter sprake. Dit wordt genoemd als één van de cruciale factoren waarmee passend werk valt of staat. Dat betekent dat het belang van goede begeleiding door de direct leidinggevende, collega's én de jobcoach voorop moet staan in alle aanpakken van de gemeente.

De gemeente zou meer kunnen inzetten op ondersteuning van direct leidinggevenden (en eventueel begeleidende collega's). Dit kun je niet van een jobcoach verwachten; zij bieden geen ondersteuning op de werkvloer. Het Werkgeversservicepunt zou hierin een aanbod moeten doen.


Advies 7. Draag zorg voor betere begeleiding van de 'direct leidinggevenden' (en eventueel begeleidende collega's) door het Werkgeversservicepunt.

Het is belangrijk dat begeleiding van de direct leidinggevende wordt georganiseerd. Dat kan ook een teamchef of projectmanager zijn.

Een van onze gesprekspartners geeft aan:



“Mijn man werkt in Rotterdam en zijn werkgever neemt zowel jongeren als volwassenen met een beperking in dienst. Deze jongeren komen soms ook in zijn projectgroep terecht. Hij wil ze zo goed als mogelijk meenemen in het project. Maar wat hij mist, is kennis over hoe hij dit moet aanpakken. Vanuit de werkgever zelf komt hierover geen informatie. Het is dat ik hem -vanuit mijn eigen ervaringen met onze zoon- kan ondersteunen en advies kan geven. Maar het vraagt veel van mijn man als projectmanager. Een coach, die echt aanwezig is op de werkvloer, zou hierin veel kunnen betekenen.”



“Met de nieuwe jobcoach klikte het niet zo. Gelukkig kon ik wel wisselen van Jobcoach nadat ik zei dat ik dat wilde. Het was wel lastig om tot dit punt te komen, maar ik denk dat het - net als alle andere coaches- belangrijk is dat er een persoonlijke klik is met je coach.”



Versterk rol van de jobcoach

Het zoeken naar een passende functie gebeurt veelal vanuit school of onder begeleiding van een jobcoach vanuit het Jongerenloket. De begeleiding door de jobcoach is essentieel en wordt in vrijwel de meeste gevallen als succesfactor benoemd in het krijgen en behouden van een baan. De meeste jongeren zijn tevreden over de begeleiding door de jobcoach. Hun rol zou de gemeente verder kunnen verbreden en inzetten, volgens onze gesprekspartners. De rol van jobcoach kan worden versterkt op diverse vlakken.

- Ten eerste maatwerk en match; het helpt enorm als de jobcoach kennis heeft van de beperking van een jongere en er 'een klik is' in de onderlinge samenwerking. Het is daarnaast essentieel dat de jobcoaches het bedrijf kennen waar een jongere aan de slag gaat.
- Ten tweede is het belangrijk dat de jobcoach aanspreekpunt is en blijft gedurende een lange periode en wellicht een 'coach for life' kan zijn. Veel mensen hebben immers problemen op meerdere leefgebieden. Zeker voor jongeren met een verstandelijke beperking is een coach for life gewenst; het is overzichtelijk, er ontstaat een vertrouwensband en je hoeft maar één keer je verhaal te vertellen. Met deze coach kan al begonnen worden op school. Bovendien zou de coaching dan ook meer vanuit het ontwikkelingsplan of visie kunnen worden ingericht. Er is ook een voordeel voor de gemeente. Bij een dergelijke coach4life kan terugval worden voorkomen omdat tijdig ingegrepen kan worden als het minder goed gaat op de werkplek. Ook wordt voorkomen dat later zwaardere vormen van ondersteuning nodig zijn. De gemeente zou kunnen aansluiten bij de ontwikkelingen binnen de Jeugdwet, waar een toekomstplan voor jongeren bestaat om de overgang van 18- naar 18+ te vergemakkelijken.
- Ten slotte kwam naar voren dat er meer flexibiliteit moet zijn in de ondersteuning. Inzet is afhankelijk van de begeleiding op de werkvloer zelf (direct leidinggevende en collega's) en de behoefte van de jongere. Door meer flexibiliteit kan het contact bij de een minder zijn, waardoor meer tijd ontstaat voor de begeleiding van een ander. Maak, met andere woorden, een jobcoach beschikbaar op verzoek, maar maak deze niet verplicht.

Advies 8: Versterk de rol van jobcoach en onderzoek de mogelijkheden voor een 'coach4life'.



Specifieke ondersteuning LVB-jongeren

Een ouder vertelt:

“Elk jaar moet opnieuw worden bepaald wat de loonwaarde is van Martijn. Daarvoor vullen hij en zijn werkgever een digitale vragenlijst. (de Darius vragenlijst). Martijn kan deze vragen niet lezen en bovendien zijn de antwoordcategorieën te complex. Dat geldt waarschijnlijk voor alle jongeren met een LVB, licht zijn moeder toe. Daar zou de gemeente eens naar moeten kijken.”

Scholen, ouders en jongeren geven aan dat jongeren met een licht verstandelijke beperking geven aan dat het lastig is om een baan te vinden. Dat komt mede omdat de begeleiding naar een passende werkplek niet toereikend is. Voor jongeren met een licht verstandelijke beperking is maar een heel beperkt aantal trajecten beschikbaar. Om de overgang van school naar werk soepeler te laten verlopen, zou het helpen als op school al met een leertraject gestart werd. Bovendien zouden de trajecten, meer dan nu het geval is, zich moeten richten op het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om aan het werk te kunnen gaan.


Gesprekspartner Jongerenloket:

“Voor jongeren met een licht verstandelijke beperking is maar een beperkt aantal trajecten beschikbaar. Bij het Jongerenloket komt het zelfs voor, dat een licht verstandelijke beperking een contra-indicatie is voor een traject naar toeleiding tot arbeid.”

De overgang van school naar een garantiebaan is voor hen vaak te groot, omdat zij in hun mentale ontwikkeling, vaardigheden en gedrag nog niet zelfstandig in een werkomgeving kunnen functioneren. Een tussenvorm, bijvoorbeeld in de vorm van beschut werk, of vanuit dagbesteding, kan dan uitkomst bieden.



Gesprekspartner Jongerenloket:




“In 2015 wordt arbeidskundig onderzoek gedaan waarbij voor twee jongeren het advies is afgegeven eerst te beginnen met beschut werk en voor de ander eerst te beginnen met een dagbesteding vanuit een zorgaanbieder. Vervolgens wordt er ondanks het advies ingezet op een garantiebaan met behulp van een Jobcoach. In de drie jaar die daarop volgen worden er meerdere trajecten ingezet die op geen enkel vlak aansluiten op het ooit gegeven advies. De jongeren blijken dan steeds uit te vallen, raken gefrustreerd en gedemotiveerd. Oorzaak van het probleem lijkt dat er altijd wordt voortgeborduurd op het laatst gelopen traject en niet op wat passend is.”

Wij vinden het belangrijk dat de gemeente hierin beter faciliteert en meer denkt vanuit ontwikkeling. Beschut werk en dagbesteding hoeven geen eindpunt te zijn. Ook via beschut werk en dagbesteding kunnen jongeren zich voorbereiden op de arbeidsmarkt. Maar als je het niet goed regelt aan de start, is soms een carrière niet meer mogelijk. Daarmee staan deze jongeren dan nu al langs de zijlijn.

Advies 9: Organiseer passende trajecten voor jongeren met een licht verstandelijke beperking bij het vinden én behouden van werk. Dat kan via beschut werk, maar ook via sociale ondernemingen zoals ‘Jobacademie’, ‘Fröbel’ en andere plekken waar jongeren kunnen leren hoe je op een werkplek functioneert. Deze kunnen al op school starten.

Martijn, een jongen met een beperking vertelt:



“Ook mijn directe collega’s hebben daarbij goed geholpen.” Bijvoorbeeld door een duidelijk rooster te maken en de tijden en werkzaamheden per dag in te plannen. Ik heb veel geleerd over lezen en geld. Een voorbeeld daarvan zijn de ‘schapkaartjes’. Ik kan die nu oplezen en weet de prijzen. Gelukkig weten ze op mijn werk ook wat ik niet goed kan. Bijvoorbeeld de data van versproducten op de juiste volgorde in het schap leggen. Dat durfde ik in het begin niet te zeggen, maar nu wel. Dat heb ik bijvoorbeeld geleerd. Ik ben met sprongen vooruit gegaan en ik vind deze baan serieus een succes.”



Samenhang clusters W&I en MO (jongerenloket)

Speciale aandacht vraagt de Brede Raad 010 tot slot voor de ondersteuning van jongeren vanuit de verschillende loketten van W&I en MO (jongerenloket). Binnen W&I gaat het dan vooral om een soepele overgang vanuit een uitkering/bijstand naar werk én andersom –als iemand zijn baan verliest.

De samenwerking tussen medewerkers van W&I en MO (jongerenloket) kan beter. Uit de verhalen blijkt, dat wanneer een jongere bij W&I komt, hij of zij vaak al een traject heeft (u)lopen bij cluster MO bij bijvoorbeeld het wijkteam of het jongerenloket. Om de ondersteuning van de gemeente bij de toeleiding naar werk goed en soepel te laten verlopen, moet aandacht zijn voor knelpunten in verschillende leefgebieden. Zo is er bijvoorbeeld vaak samenhang tussen schuldenproblematiek en werk. Werk kan helpen schuldenproblematiek aan te pakken, andersom geldt ook dat de stress, spanning etc. van schulden, vaak een rol speelt bij het niet kunnen vinden van een baan. De verhalen laten zien dat er maar zeer beperkt afstemming lijkt te zijn tussen deze clusters.

Een jongere met een beperking vertelt:



“Afdelingen bij de gemeente hebben onderling geen contact, je wordt van het kastje naar de muur gestuurd en uiteindelijk geef je het op.”

Het is essentieel dat er goede afstemming plaatsvindt tussen de clusters W&I onderling en tussen W&I en MO (jongerenloket). Aansluiting in het wijkteam vanuit W&I is mogelijk een optie.

Advies 10: Zorg ervoor dat de afstemming tussen ‘werk’ en ‘inkomen’ beter verloopt zodat de focus gericht kan blijven op vinden van werk.

Het zoeken naar een baan niet mag onder druk worden gezet door financiële stress. Het is daarom belangrijk dat de inspanningsverplichting voor jongeren met een beperking wordt geschrapt. Daarmee kunnen zij zich richten op het vinden van een baan en hoeven zij zich niet druk te maken over geld. Dat geldt ook voor jongeren die starten vanuit een Wajong-uitkering. Als je werk hebt, stopt de uitkering. Je krijgt echter pas aan het einde van de maand salaris. Dat levert voor jongeren met een beperking (en hun families) stress op en soms leidt dit tot betalingsachterstanden. Er zou een soort ‘overbruggingsperiode’ moeten zijn.

Advies 11: Stop de inspanningsverplichting voor jongeren met een beperking.



5. Tot slot

Wij vinden dat jongeren met een beperking -net als andere jongeren- aan het arbeidsproces moeten kunnen deelnemen. Jongeren met allerlei soorten beperkingen, of dat nu lichamelijke, zintuigelijke verstandelijke, psychische of mensen met een chronische ziekte zijn, hebben evenveel recht op werk als mensen die daar niet mee te maken hebben. Vanuit de ervaringen, die Rotterdamse jongeren met een beperking en hun begeleiders met ons deelden, komen wij tot de volgende conclusies.

Een gelijkwaardige start op de arbeidsmarkt betekent:

- > Dat jongeren moeten weten dat zij deze rechten hebben en dat zij ook recht hebben op ondersteuning (informatieplicht gemeente).
- > Dat arbeidsplekken in Rotterdam daarop moeten worden aangepast zodat jongeren met een beperking kunnen werken (creëren van passend werk).
- > Dat begeleiding van jongeren met een beperking gericht, flexibeler en duurzaam moet worden georganiseerd (gericht ondersteunen).

In dit advies zijn meerdere adviezen gepresenteerd waarmee de gemeente aan de slag kan gaan. Omdat het hier gaat om de start van de carrière van een jongere en dus de kans op volledige deelname aan onze samenleving, adviseren wij de gemeente om hier voortvarend mee aan de slag gaan.

Tot slot merken we op dat wij de gemeente ook van advies zullen voorzien rondom de garantiebannen die de gemeente zelf organiseert voor mensen met een beperking (de gemeente als werkgever). Deze adviezen sluiten op elkaar aan.





Bijlage 1: Adviezen op een rij

Beter informeren		Pagina
Advies 1.	Maak een inclusief Jongerenloket, waarbij rekening wordt gehouden met jongeren met diverse beperkingen.	7
Advies 2.	Geef voorlichting aan werkgevers over wat het betekent om iemand met een beperking in dienst te hebben, welke regelgeving er bestaat en hoe bedrijven daar gebruik van kunnen maken.	7
Creëren van passend werk in Rotterdam		
Advies 3.	Zorg dat de no-risk polis en loonkostensubsidie voor werkgevers gehanteerd blijft.	9
Advies 4.	Ontwikkel een routeplanner voor werkgevers waarin staat welke stappen je allemaal moet doorlopen (regelen/organiseren) voor een garantiebaan en welke ondersteuning daarbij mogelijk is.	9
Advies 5.	Organiseer een 'mini-congres' voor werkgevers om hen te voorzien van informatie over werken met een beperking en over mogelijkheden Participatiewet (o.m. rond jobcarving).	10
Advies 6.	Onderzoek nieuwe mogelijkheden voor beschut werk als 'leerwerkbedrijf' en als vangnetfunctie voor jongeren met een beperking. Onderzoek de mogelijkheden voor diverse beschutte werkplekken, waarbij er verschil kan worden gemaakt in hoog en laag opgeleid en variatie in leeftijd. Werk daarbij samen met andere gemeenten in de regio (zoals bij Hoek van Holland samenwerken met het Westland en den Haag) en partijen die dit wel op orde lijken te hebben.	10
Gericht ondersteunen van jongeren		
Advies 7.	Draag zorg voor betere begeleiding van de 'direct leidinggevenden' (en eventueel begeleidende collega's) door het Werkgeversservicepunt.	11
Advies 8.	Versterk de rol van jobcoach en onderzoek mogelijkheden van een jobcoach4life.	12
Advies 9.	Organiseer passende trajecten voor jongeren met een licht verstandelijke beperking bij het vinden én behouden van werk. Dat kan via beschut werk, maar ook via sociale ondernemingen zoals 'Jobacademie', 'Fröbel' en andere plekken waar jongeren kunnen leren hoe je op een werkplek functioneert. Deze kunnen al op school starten.	14
Advies 10.	Zorg ervoor dat de afstemming tussen 'werk' en 'inkomen' beter verloopt zodat de focus gericht kan blijven op vinden van werk.	15
Advies 11.	Stop de inspanningsverplichting voor jongeren met een beperking.	15



Bijlage 2: Overzicht van gesprekspartners

- Drie jongeren met een garantiebaan
- Drie jongeren met een baan bij de gemeente
- Drie werkzoekende jongeren.
- Medewerkers Jongerenloket
- Medewerkers Werkgeversservicepunt
- Medewerker Jobacademie van het Sint Franciscus Ziekenhuis en Vlietland Ziekenhuis
- Medewerker Stichting MEE
- Medewerker Emma@work
- Participatieadviseur Nationale Nederlanden Rotterdam
- Participatieadviseur Woonstad Rotterdam
- Sociaal ondernemer/eigenaar Fröbel in Rotterdam