Door: Joris Timmerman & Luuk Mallee

Jonggehandicapt en hoogopgeleid

Werk vinden, hebben en houden

Nederland telt momenteel ruim 150.000 mensen met een Wajong-uitkering en dit aantal groeit jaarlijks. Wajong staat voor Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en is een uitkering voor mensen die reeds arbeidsongeschikt zijn vóór hun zeventiende jaar, of dit zijn geworden als student. Een minderheid van de Wajong'ers heeft een mbo-, hbo- of wo-diploma. Op basis van bestaand onderzoek schatten wij dat er eind 2005 ongeveer 4400 tot 6200 Wajong'ers met een hbo-/wo-diploma en 8.000 tot 12.300 met een mbo-diploma waren. Regioplan onderzocht de belemmeringen die deze hoogopgeleide Wajong'ers tegenkomen bij het vinden van werk en de succes- en faalfactoren bij het behouden van werk.



De belangrijkste belemmeringen bij het vinden van werk zijn de feitelijke beperkingen van de jonggehandicapte en de daar tegenover staande geringe flexibiliteit en geringe oplossingsgerichtheid van de werkgever. Dit concluderen wij op basis van vijftien face to face interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten en vier interviews met grote werkgevers die veel hoogopgeleiden in dienst hebben.

De feitelijke beperkingen van de jonggehandicapten zijn divers maar groot. Het kan gaan om lichamelijke handicaps zoals bijvoorbeeld een spierziekte of een gewrichtsaandoening waardoor iemand in een rolstoel kan zitten of sterk verminderde kracht heeft in armen of handen. Het kan ook gaan om een psychiatrische handicap zoals schizofrenie. Tot slot gaat het om een scala aan ziektebeelden en handicaps zoals bijvoorbeeld whiplash, doofheid en reuma.

Werkgevers tonen een geringe flexibiliteit en oplossingsgerichtheid als het gaat om deze praktische beperkingen bij de jonggehandicapten. Zij weigeren veelal om concessies te doen als het gaat om functie-eisen als communicatieve vaardigheden en stressbestendigheid. Daarnaast denken werkgevers in eerste instantie meer in problemen dan in oplossingen. Aan praktische oplossingen zoals deeltijdwerk, langere pauzes en ondersteuning door collega's wordt niet gedacht of deze worden negatief beoordeeld.

De kans op het tot stand komen van een arbeidsrelatie wordt sterk beïnvloed door de manier waarop de jonggehandicapte en de werkgever tijdens de sollicitatieprocedure communice-

ren. Deze communicatie wordt op haar beurt beïnvloed door de mate waarin de jonggehandicapte inzicht heeft in zijn eigen arbeidsmogelijkheden en door de manier waarop de jonggehandicapte met zijn handicap omgaat. Onvoldoende zicht op regelgeving en voorzieningen en soms ontoereikende voorzieningen hebben een negatieve invloed op het tot stand komen van een arbeidsrelatie.

Het is een voordeel als een jonggehandicapte ervaring heeft met stage of vrijwilligerswerk. Hij krijgt hiermee meer inzicht in zijn eigen arbeidsmogelijkheden en kan ermee aan werkgevers laten zien dat hij ondanks zijn handicap in staat is werk te verrichten. Ook een groot CV-gat door langdurige ziekte wordt door een werkgever als minder erg beschouwd bij recente ervaring. Behalve ervaring opdoen is netwerken van belang. Netwerken heeft als voordeel dat de jonggehandicapte contact maakt met een werkgever en daarmee de mogelijkheid creëert om te laten zien wat hij kan en meer kans krijgt om op de hoogte te worden gebracht van relevante vacatures. Hij verkleint daarmee de kans om afgewezen te worden in de eerste brievenselectie vanwege een gat op zijn CV.

Werk hebben

In een tweede onderzoek hebben wij ons gericht op jonggehandicapten die reeds werk hebben en op de succes- en faalfactoren voor het behouden van dit werk. Voor dit onderzoek hebben wij interviews gehouden met dertien werkzame jonggehandicapten en met tien werkgevers die een jonggehandicapte in dienst hebben. De hoofdvraag van het onderzoek was: welke praktische problemen komen zij door hun handicap tijdens het verrichten van werk tegen en welke oplossingen passen zij toe?

Ten eerste is het niet kunnen maken van een volledige werkdag of werkweek een beperking van bijna alle hoogopgeleide jonggehandicapten uit ons onderzoek. De oorzaken zijn divers maar veel voorkomend zijn energiebeperking, pijn en stressgevoeligheid. De toegepaste oplossingen zijn parttime werk, het neerleggen van taken bij collega's en het houden van ligpauzes of extra, korte pauzes van enkele minuten om te voorkomen dat de jonggehandicapte te veel last krijgt van bijvoorbeeld stress, pijn of een slechte concentratie.

Een tweede veel voorkomende beperking is het moeilijk kunnen uitvoeren van specifieke taken. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat iemand door verminderde kracht in zijn armen of doordat hij niet kan staan, bepaalde taken niet kan uitvoeren of er langer over doet. Denk aan kopiëren, het uit het archief halen van dossiers, het ordenen van papieren materiaal of het werken met een flip-over bij een presentatie. Ook kan het gaan om RSI-achtige klachten waardoor iemand niet continu achter een computer kan werken of om problemen met bijvoorbeeld praten of horen en daarmee vergaderen in grote groepen. Bij mensen met een psychiatrische of met een autistische handicap kan het een probleem zijn om sociale contacten te onderhouden. Een toegepaste oplossing is het inschakelen van een vaste collega voor taken die moeilijk gaan. Een andere oplossing die we zijn tegengekomen, is aanpassing van de functie aan de handicap. Zoals het schrappen van de functie-eis 'goede communicatieve vaardigheden' voor een functie waarin dit normaal wel wordt vereist.

Een derde beperking, die met name bij lichamelijk gehandicapten voorkomt, is beperkte mobiliteit. Het betreft mobiliteit binnen het (kantoor-)gebouw en tijdens het reizen. Binnen het gebouw gaat het daarbij bijvoorbeeld om drempels, trappen en niet automatisch te openen deuren. De toegepaste oplossingen zijn aanpassingen aan het gebouw, zoals het aanleggen van een lift of elektrische deuropener. Tijdens het reizen is het vooral voor rolstoelers moeilijker de locatie van het werk te bereiken en om flexibel ingezet te kunnen worden op wisselende locaties. Een goed werkende oplossing die door een groot deel van de geïnterviewde rolstoelers wordt toegepast is het reizen met een via UWV verkregen aangepaste auto. Dit werkt met name goed voor het reizen naar een vaste locatie waarbij ook afspraken kunnen worden gemaakt over een vaste parkeerplek dicht bij de ingang.

De vierde categorie beperkingen betreft psychische problemen met werk, zoals een onvermogen tot structureren, concentratieproblemen, moeite met deadlines of niet veel mensen om je heen kunnen hebben. De toegepaste oplossing voor deze problemen is vaak extra begeleiding, variërend van een beperkte vorm van extra sturing door de direct leidinggevende tot zeer intensieve begeleiding in een aangepaste werkomgeving met aangepaste functie-eisen.

Tot slot kan er sprake zijn van een verlaagd werktempo en/of een verhoogd ziekteverzuim. De toegepaste oplossing voor een verlaagd tempo is acceptatie en de oplossingen voor een verhoogd ziekteverzuim zijn het opnemen van vakantiedagen, doorwerken en aan de kant van de werkgever een strenger verzuimbeleid.

Werk houden

Het belangrijkste voor het behouden van werk is dat de functie goed is afgestemd op de mogelijkheden van de

jonggehandicapte. Wanneer dit niet gebeurt, ontstaat het risico dat de jongere de functie op termijn niet kan behouden. Wat zijn hiervoor de succesfactoren bij de jonggehandicapte en bij de werkgever?

Voor het met succes behouden van werk is evenals bij het vinden van werk belangrijk dat de jonggehandicapte voldoende inzicht heeft in zijn eigen beperkingen en capaciteiten. Een verkeerde inschatting heeft als risico dat een verslechtering van de gezondheid ontstaat en dat het vertrouwen in werken met een handicap afneemt. De tweede succesfactor is oplossingsgerichtheid. Wanneer de jonggehandicapte tegen een aan de handicap gerelateerd probleem aanloopt, wil de werkgever dat graag weten en hij heeft hierbij een voorkeur voor een oplossingsgerichte benadering. Dat wil zeggen dat de jonggehandicapte een oplossingsrichting aandraagt en daarbij behalve met de belangen van hemzelf ook met de belangen van de werkgever rekening houdt. De derde succesfactor voor de jonggehandicapte is het in staat zijn om te communiceren over de arbeidsbeperkingen. Dit helpt voorkomen dat de jonggehandicapte te veel van zichzelf vergt of dat de verwachtingen van de leidinggevende niet realistisch zijn. Hierbij hoeven collega's en leidinggevende niet te worden geïnformeerd over een ziekte maar de werkgever dient wel te weten welke beperkingen een werknemer heeft omdat aanpassingen dan het makkelijkst kunnen worden gerealiseerd.

Werkgever

De eerste succesfactor aan de kant van de werkgever is oplossingsgerichtheid met betrekking tot aanpassing van de functie. Dit betekent de bereidheid om zich flexibel op te stellen ten aanzien van bijvoorbeeld werktijden en de bereidheid om aanpassingen te doen aan de inhoud van de functie in verband met het feit dat een jonggehandicapte een bepaalde taak niet kan uitvoeren. Er zijn vaak creatieve oplossingen mogelijk. De voorwaarde hierbij is dat de werkgever bereid is mee te denken met de jonggehandicapte en gemotiveerd is om een oplossing te vinden. De tweede succesfactor is een goede communicatie met de jonggehandicapte. Het is van belang dat een werkgever op de hoogte is van relevante beperkingen bij de werknemer. Ook wanneer de jonggehandicapte de beperkingen niet ter sprake brengt, lijkt het zinvol deze wel bespreekbaar te maken omdat alleen dan afspraken en aanpassingen gemaakt kunnen worden die het mogelijk maken dat de jonggehandicapte het werk lang behoudt. Hiervoor is het belangrijk dat de werkgever voldoende ruimte en veiligheid weet te creëren waarin de jonggehandicapte een beperking naar voren kan brengen. Dit betekent dat de werkgever aan de jonggehandicapte de ruimte geeft om een beperking aan te dragen die bijvoorbeeld niet handig is voor de uitvoering van de functie zoals deze normaal binnen de organisatie wordt uitgevoerd.

Ondersteuning

Welke ondersteuning van jonggehandicapten en werkgevers door een derde partij is nodig bij het vinden en bij het behouden van werk? Oplossingen die jonggehandicapten kunnen ondersteunen bij het vinden van werk zijn werkervaringsplaatsen, vaardigheidstrainingen, informatievoorziening aan jonggehandicapten die nog studeren en een website over Wajong en werk.

Voor een deel van de jonggehandicapten met wie wij hebben gesproken, geldt dat zij kunnen functioneren onder bepaalde voorwaarden. Zo is het bijvoorbeeld voor iemand in een rolstoel belangrijk dat er in het bedrijfspand niet te veel drempels liggen, dat hij dicht bij de deur kan parkeren, dat zijn werkplek is aangepast en dat hij een geschikt transportmiddel (auto) heeft. Zodra aan dergelijke randvoorwaarden wordt voldaan, is de gehandicapte prima in staat te functioneren. Bemiddeling door een derde partij zoals UWV, die bepaalt welke aanpassingen nodig zijn, kan voorkomen dat een jonggehandicapte instemt met onvoldoende aanpassingen.

In het onderzoek is ook gesproken met een schizofrene en een autistische jonggehandicapte werknemer. In beide situaties betreft het een ziekte die grote invloed heeft op de sociale vaardigheden van de persoon en daarmee op het kunnen uitoefenen van een functie (op MBO+ niveau). Toch blijkt het ook in deze situatie mogelijk een duurzaam dienstverband te realiseren. Voorwaarde is hier wel dat er een intensieve begeleiding wordt gegeven aan de jongeren in de uitoefening van hun functie, bijvoorbeeld in een detacheringsconstructie. Wellicht ligt hier een rol voor UWV om dergelijke begeleidingsprojecten voor jonggehandicapten met een specifieke ziekte te begeleiden.

Beide rapporten kunt u downloaden op www.regioplan.nl/publicaties
- Reïntegratie hoogopgeleide jonggehandicapten
- Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk

Joris Timmerman en Luuk Mallee werken respectievelijk als onderzoeker en onderzoeksmanager bij Regioplan Beleidsonderzoek te Amsterdam