

Ervaringen van mensen met een beperking centraal

De LCR vindt het belangrijk om te weten wat mensen ervaren als zij een uitkering hebben, werk zoeken of met schulden te maken krijgen. Ook beleidsmakers of uitvoerders vinden dat belangrijk. Zij vragen cliëntenraden vanuit de ervaringen van mensen een spiegel voor te houden, zodat ze met het beleid beter kunnen aansluiten bij de leefwereld van cliënten.

Waarom?

Op 14 november 2015 kwamen op verzoek van de LCR 20 mensen met een (medische) beperking bij elkaar: zowel werkenden als werkzoekenden. De bijeenkomst was georganiseerd op verzoek van Hans Spigt, ‘aanjager’ voor de overheid- en onderwijssector bij het realiseren van 25.000 banen in het kader van de banenafspraken. Hij was benieuwd naar de ervaringen van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt en wat er voor hen wordt gedaan om een baan te krijgen of behouden. Ook Annette Zomerdijk, mede-aanjager voor de 100.000 banen in de private sector, was aanwezig.

Wie?

De deelnemers hadden uiteenlopende achtergronden: mensen die in loondienst werken of als zelfstandigen hun geld (willen) verdienen, en mensen die (weer) werk zoeken. Verschillende beperkingen, ouderen, jongeren, Wajongers en Wsw'ers. Behorende tot de banenafspraken en niet. Een deel krijgt ondersteuning van de gemeente of UWV. Van vier van hen is een film gemaakt. Zij laten zien dat ze heel graag willen werken, wat ze kunnen en waar ze nog tegenaan lopen. Iedereen wil dat het hen lukt om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven.

Welke vragen?

Tijdens de bijeenkomst kregen ze een aantal vragen voorgelegd:

- Wat is je droombaan?
- Wat onderneem je om die droombaan te vinden?
- Hoe wil je daarbij ondersteund worden?
- Hoe zijn je ervaringen – als je die hebt – met werkgevers?
- Zijn werkgevers bereid de omstandigheden zo te maken dat het werken ook voor iedereen naar tevredenheid verloopt?

Belangrijkste opbrengsten: Inzicht in waar mensen tegenaan lopen, wat beter kan en wat de LCR ermee kan doen.

FILM

Jan zet zijn ervaringsdeskundigheid in om mensen te helpen die aan het werk willen. Hij geeft voorlichting en steunt mensen. Hij merkt dat dit niet voldoende is. Werkgevers doen nu ook niet voldoende, maar krijgen aan de andere kant ook niet genoeg ondersteuning.

Mensen hebben vragen aan de uitvoeringsinstelling, maar krijgen niet of onvoldoende antwoord op die vragen. Een voorbeeld: de gevolgen van inkomsten uit hun zelfstandigen bestaan voor hun uitkering. Over de ondersteuning die nodig is, leven ook veel vragen. Opvallend was dat niemand wist of hij/zij tot de doelgroep van de banenafpraak hoort.

De LCR zet zich nog nadrukkelijker in voor goede voorlichting aan cliënten. Zowel via internet (bijvoorbeeld de websites van UWV en gemeenten) als in individuele gesprekken. Het is dringend noodzakelijk dat iedereen een gesprek krijgt over de eigen mogelijkheden, reële verwachtingen daarover en wat zij van gemeenten of UWV kunnen vragen, zoals de ondersteuning om aan het werk te komen.

Een ander belangrijk punt is de beschikbaarheid van goede onafhankelijke cliëntondersteuning, waar mensen ook met werk en inkomensvragen terecht kunnen. Gemeenten worden geacht die ondersteuning te organiseren.

FILM

Liza en haar werkgever worden al vijf jaar ondersteund door een jobcoach. Twee jaar geleden was die ondersteuning bijna gestopt omdat UWV vond dat zij zich na drie jaar zelf wel moesten kunnen redden. Omdat de werkgevers en Liza het daar heel erg mee oneens waren, is de jobcoaching toch voortgezet.

Mensen hebben behoefte aan iemand die hen ondersteunt, iemand die aan hun zijde staat, bij het vinden van werk en soms ook als ze aan het werk zijn gegaan. Het moet dan gaan om iemand die zij kunnen vertrouwen en met wie ze hun twijfels over werken met een beperking kunnen delen. Een persoon die zaken kan regelen als iemand dat niet zelf kan, zaken bespreekbaar kan waar dat lastig is uit angst om werk of uitkering te verliezen. Hoger opgeleiden zoeken iemand die meedenkt, ondersteunende coaching biedt. Anderen willen een eigen jobcoach of in ieder geval een jobcoach die snapt wat voor gevolg de beperking heeft in het werk en die helpt oplossingen te vinden op het werk.

De LCR vindt dat mensen goede ondersteuning moeten krijgen die bij hen past. Mensen moeten daar ook zelf iets over te zeggen hebben, omdat voor hen het vertrouwen en de kwaliteit van die begeleider van groot belang is. Daarom is het van belangrijk volgens de LCR dat niet bedrijven kiezen voor een interne jobcoach, maar dat werknemers mogen kiezen wie hen begeleidt.

FILM

Peter heeft zijn werk verloren en ontvangt WW. Bij hem is pas laat ontdekt dat hij een vorm van autisme heeft. Hij kan zijn werk niet meer goed aan, hij heeft meer tijd nodig en heeft soms moeite in de omgang met collega's. Hij kan niet aan het werk komen omdat werkgevers loonkostensubsidie willen door zijn lagere tempo. En ze willen dat de no-riskpolis voor hem geldt. Maar dat kan niet als hij WW-gerechtigde is.

Een aantal deelnemers vindt dat de overheid in gebreke blijft door bijvoorbeeld de no-riskpolis aan een selecte groep toe te kennen. Dat de jobcoachregeling na drie jaar dreigt te worden gestopt, is evenmin een goede zaak. Daarnaast schiet de kwaliteit van de jobcoach soms te kort. Een deelnemer had een jobcoach met wie hij vervolgens een half jaar geen contact heeft gehad.

De LCR heeft aangedrongen – en zal dat ook blijven doen – op beter flankerend beleid. De no-riskpolis is belangrijk voor werkgevers en kan drempels wegnemen. Het ontbreken van de no-riskpolis omdat mensen niet meetellen voor de banenafpraak, is voor veel mensen met een beperking een belemmering om aan het werk te komen. De LCR wil dat er harmonisering komt van jobcoaching met een vastgesteld hoger niveau van de kwaliteit. Extra argument hiervoor is dat effectief gebleken dienstverlening vaak wordt geleverd door een jobcoach die een spilfunctie heeft. Gezien de ervaringen van de werkzoekende/werknemers en hun werkgevers, hebben beiden echt betere ondersteuning nodig van een jobcoach. Ook moet worden nagedacht over de inzet van loonkostensubsidie. Alleen mensen die onder de Participatiewet vallen, komen hiervoor in aanmerking. Als iemand twee jaar geen loonkostensubsidie heeft nodig gehad, dan wordt UWV verantwoordelijk voor de werkvoorzieningen. Maar wat gebeurt er als iemand – net als Peter in de film – op latere leeftijd terugvalt en (weer) LKS nodig heeft?

FILM

Lidia wil heel graag werken, maar het lukt telkens niet een werkgever ervan te overtuigen dat zij haar werk goed kan doen. Dat komt omdat zij alleen goed kan werken als zij de druk van het werk kan reguleren. De werkgevers die zij tot nu toe had, hebben moeite dit te accepteren en willen dat ze net als andere werknemers werkt.

Een goede werkgever is heel belangrijk. Een werkgever die een werknemer de ruimte geeft om zo te functioneren dat hij het beste tot zijn recht komt. Die de mogelijkheid biedt om veilig met hem te spreken over het eigen functioneren. Mensen hebben goede maar ook slechte ervaringen met hun werkgever. Zij krijgen niet altijd de ruimte om naar de eigen mogelijkheden te kunnen functioneren. Werkgevers hebben daar soms te weinig begrip voor, maar er zijn ook goede voorbeelden. Ook hier kan een goede jobcoach een belangrijke rol vervullen. Ook de omgang met collega's is een belangrijk punt van aandacht voor mensen met een beperking.

De LCR trekt de conclusie dat er nog een lange weg te gaan is voor de arbeidsmarkt voor werknemers met een beperking inclusief is. Een heel groot deel van de werkgevers heeft nog altijd geen mensen met ernstige beperkingen in dienst. De LCR dringt aan op onderzoek om beter inzicht te krijgen in hoe mensen zelf hun werk beleven, hoe zij de steun van hun werkgever ervaren, en of zij vinden dat zijzelf voldoende (mee) kunnen bepalen hoe hun werksituatie wordt ingevuld. Hoe ook werkgevers de dienstverlening en ondersteuning van gemeenten en UWV ervaren.

De deelnemers vinden de ondersteuning van de uitvoeringsorganen onvoldoende. Ze vinden de afstand tot de uitvoeringsorganisaties erg groot. Sommigen krijgen niet eens ondersteuning, ook als zij ernaar vragen. Anderen vinden de ondersteuning wel bij andere, soms ingehuurde, organisaties.

De LCR zal nog meer nadruk leggen op belang van goede ondersteuning. Hier ligt ook een belangrijke rol voor cliëntenraden.