



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directeur Participatie en Decentrale Voorzieningen  
Staatssecretaris mevrouw T. van Ark  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Den Haag, 20 november 2018

Geachte mevrouw Van Ark,

Wij zijn de Klankbordgroep Banenafspraken Overheid, ingesteld om vanuit de doelgroep ervaringen en praktische adviezen te delen met de belanghebbenden in de uitvoering. Wij worden ondersteund door het secretariaat van de Landelijke Cliëntenraad (LCR). In onze klankbordgroep zitten mensen met verschillende beperkingen.

Graag vragen wij uw aandacht voor knelpunten waar wij, mensen met een beperking, tegenaan lopen bij het vinden en behouden van werk. Ook willen we vanuit ons perspectief advies geven over ondermeer de evaluatie van de banenafspraken en de motie Nijkerken-De Haan.

In dit advies delen wij ervaringen die we hebben verzameld via ons netwerk. Wij delen deze (geanonimiseerde) praktijkervaringen graag met u omdat wij tegen knelpunten aanlopen waarvoor wij geen oplossing kunnen vinden, of heel moeizaam. Door het delen van onze ervaringen willen we u in staat stellen om te toetsen of de oplossingen die u voorstelt in het brede offensief ook ons zullen gaan helpen om de juiste weg naar duurzaam werk te vinden. Waar wij zelf praktische oplossingen zien geven we u die uiteraard mee.

**Ons advies is als volgt opgebouwd:**

- 1. Voortgang banenafspraken en praktische problemen bij de realisatie;**
- 2. Ervaringen met duurzaamheid en behoud van banen: een reëel verwachtingspatroon;**
- 3. Goede begeleiding bij het vinden en behouden van werk helpt;**
- 4. Beperkingen die pas na verloop van tijd zichtbaar zijn (het hobbelige pad naar hulp);**
- 5. Tot slot**

## 1. Voortgang banenafspraken en praktische problemen bij de realisatie

De klankbordgroep heeft de rapporten over de realisatie van de banenafspraken gelezen. Wij zien dat de overheid is achtergebleven in zijn taakstelling. Wij zien ook dat de overheid de afgelopen jaren te maken heeft gehad met bezuinigingen en krimp van banen.

Vanaf 2017 zien we dat het aantal banen bij de overheid weer groeit (sector analyse overheid, UWV werkbedrijf 2017). Nu het aantal banen bij de overheid toeneemt vinden wij dat er nieuwe mogelijkheden zijn om mensen uit de doelgroep kansen te bieden.

Wij zien dat de overheid bij de invulling van banen teveel gebruik maakt van detachering. Ook zien we veel tijdelijke banen en weinig vaste banen. Wij hebben behoefte aan een stabiele arbeidsrelatie en werkplek. We geven u de volgende punten mee:

- Wij adviseren de overheid om een reële taakstelling per jaar te maken voor het invullen van de banenafspraken. Wij pleiten voor realistische taakstellingen met duurzame plaatsingen. Geen boventallige banen die na een paar jaar weer worden gesaneerd.
- Het gaat niet alleen om banen voor mensen met een praktische opleiding.
- Zorg voor doorstroming van hoger opgeleiden met een beperking naar passende functies en voorkom daardoor verdringing van mensen met een praktische opleiding.
- Zorg ervoor dat mensen met praktijkervaring of mensen die hun studie niet hebben afgerond nieuwe scholingskansen krijgen om aan het werk te kunnen, bijvoorbeeld door leertrajecten of de mogelijkheid om 2<sup>e</sup> kans onderwijs te volgen.
- Zorg voor goede ondersteuning bij het vinden en behouden van werk.

Een voorbeeld dat het niet alleen om banen gaat voor mensen met een praktische opleiding, bewijst Chantal.

### **Casus 1 - Chantal - 'Ik heb twee universitaire studies gedaan.'**

*"Ik heb mijn onderwijs succesvol afgerond: ik heb zelfs twee universitaire studies gedaan. Mijn beperking is pas laat echt aan het licht gekomen. Ik kreeg mijn diagnose, een stoornis in het autisme spectrum, aan het eind van 2014. Te laat om nog een Wajong uitkering (2010) aan te vragen. Ik heb al vele banen gehad onder mijn niveau via uitzendbureaus en zelfs kort in de zorg. Dat werk liep vaak mis door misverstanden en onhandigheden in de communicatie tussen mij en collega's of cliënten. Toch heb ik altijd geprobeerd om aan de slag te blijven".*

## 2 Ervaringen met duurzaamheid en behoud van banen: een reëel verwachtingspatroon

Bij de invulling van de banenafspraken moet het gaan om duurzame plaatsingen. De door de overheid ingeleende organisaties moeten voldoen aan de eis dat er geen sprake is van 0-uren contracten, min-maxcontracten of uitzendovereenkomsten met een uitzendbeding. Anders mogen deze contracten niet worden meegeteld voor de Banenafspraken. Er moet een baan-baangarantie zijn. De ervaring van veel mensen met een beperking is dat als er geen blijvende aandacht is om competenties te verkennen en ervaring op te doen er ook geen behoud van een baan mogelijk is.

Net als gewone werknemers moeten wij de mogelijkheid krijgen om onszelf te ontwikkelen in een baan, al duurt het soms wat langer. De klankbordgroep ziet een duurzame plaatsing als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Er moet een reëel verwachtingspatroon bestaan bij werkzoekende en werkgever. De werkzoekende moet over zijn beperkingen kunnen en durven te praten en de werkgever en collega's moeten op hun beurt leren omgaan met de beperkingen van de werknemer op de werkplek. Niet zelden is het voor de werknemer met een beperking zijn of haar eerste werkervaring. En voor de werkgever zijn of haar eerste ervaring met een werknemer met een beperking. Dat betekent dat er aanzienlijk geïnvesteerd moet worden om de werknemer in te passen op de werkplek. Ook willen wij extra aandacht voor een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf. Het komt te vaak voor dat onze collega's het niet redden op de werkvloer. Zonder goede begeleiding zijn niet alle werkgevers goed voor hun werknemers.

### **Casus 2 – Bert - 'Ik vind dat jobcoaches onafhankelijk moeten zijn!'**

*Bert heeft een Wajong-uitkering. "Mijn ervaring met een jobcoach is in het verleden niet positief geweest. Mijn jobcoach zat vooral op de lijn van de werkgever. Ik vind dat jobcoaches onafhankelijk moeten zijn. Immers 'Wiens brood men eet, diens woord men spreekt'. Hij moet dus niet worden betaald door de werkgever. Dan handelt de coach niet altijd in het belang van de werknemer. Ik heb hersenletsel opgelopen bij mijn geboorte en ben daarna nog twee keer gevallen met verdere schade tot gevolg. Ik heb een Wajong-uitkering. Uit de analyse van mijn belastbaarheid en mogelijkheden om te werken, is gebleken dat ik een vaste structuur met duidelijkheid en vaste arbeidstijden nodig heb om te kunnen functioneren. Toen ik een wisseling van bedrijfsleider kreeg, wilde mijn nieuwe baas mij inzetten voor avonddiensten en mij flexibele werktijden bieden omdat hij anders geen werk voor me had. De jobcoach ging hierin mee. Ik werd gepest op het werk maar kreeg geen hulp van de jobcoach. Hij zei ik ben er niet bij en dan kan ik niets. Het pesten werd steeds erger zo trokken ze in de kantine de stoel onder mij vandaan. In de periode dat ik werkte viel ik van boven van de trap en liep ik opnieuw een hersenbeschadiging op. Toen ik voldoende hersteld was en weer aan het werk kon, ging het op het werk helemaal mis. Ik werd nog meer gepest. Mijn baas en mijn collega's konden niet met mij omgaan omdat ik was veranderd door de bij mijn laatste val opgelopen hersenbeschadiging. Ik kreeg geen steun en hulp van de jobcoach. Ik kon het onregelmatige werk en de pesterijen niet meer aan. Ik ben in een crishuis terecht gekomen en gestopt met werken. Ik zit nu in revalidatie vanwege mijn hersenbeschadiging".*

### **Casus 3 – Joop – 'Een jobcoach moet zijn vak verstaan'.**

*"Ik heb een Wajonguitkering. Door een ongeval heb ik een hersenbeschadiging. Ik heb een slechte ervaring met een jobcoach. Ik werd behandeld als een kleuter. Mijn jobcoach wist niets van mijn beperking en welk werk bij mij paste. Ik moest zittend inpakwerk doen. Dat past niet bij mij, ik moet regelmatig lopen en ik kan ook werk van hoger niveau aan. Toen ik mijn baas vertelde dat het werk niet bij paste kregen we ruzie en zei mijn baas dat ik kon gaan. Mijn coach heeft mij niet geholpen. De jobcoach moet er ook voor mij zijn en moet verstand hebben van je beperking en van werk dat bij je past. Een jobcoach moet de juiste kwaliteit hebben!*  
*Ik had geen werk meer en kwam erachter dat ik ook mijn uitkering kwijt was. Mijn vader heeft gezorgd dat ik mijn uitkering weer terug kreeg. Na mijn ontslag heb ik een sollicitatiecursus van UWV gedaan. Daarna heb ik zelf werk gevonden bij een glasgarage. Ik heb daar zonder jobcoach gewerkt. Ik heb geen vertrouwen meer in jobcoaches.*  
*Ik had het naar mijn zin bij de glasgarage maar het bedrijf ging failliet. Ik ging vervolgens werken bij een bedrijf dat mij telkens uitleende voor korte klussen.*

*Het werk ging wel goed maar UWV maakte fouten bij de verrekening van mijn loon met de uitkering. Ik moest veel geld terug betalen. Daarom ben ik gestopt met werken. Ik ben in de problemen geraakt en nu krijg ik begeleiding en dagbesteding vanuit de zorg. Ik ga elke ochtend naar 'de werkplaats' en doe daar allerlei werk, zagen, schaven, lassen, ik ben een manusje van alles".*

De ervaringen van Bert en Joop illustreren dat een goede ondersteuning van een jobcoach nodig is. Aan goede ondersteuning van een jobcoach ontbreekt het vaak. Dat komt om dat de kwaliteit van de jobcoach niet goed is of omdat er te weinig uren jobcoach worden aangeboden of helemaal geen jobcoach wordt in geschakeld.

**Casus 4 - Henk-Jan - 'Het is heel verwarrend al die verschillende hulpverleners die op verschillende tijdstippen wat van je willen.'**

*"Het zou prettig zijn als je van de (job)coach ondersteuning zou kunnen krijgen op verschillende levensterreinen. Het mooiste zou zijn als er een gezamenlijk dossier is zodat je niet iedere keer opnieuw je verhaal moet vertellen. Dat er voor een nieuwe vraag niet een heel circus moet worden opgetuigd om ondersteuning van een coach op een ander terrein te krijgen. Een dossier voor levensvragen, onderwijs en een jobcoach. Achter het gezamenlijk dossier zou een goed netwerk moeten zitten van samenwerkende dienstverleners die op lokaal niveau kennis uitwisselen. Het is heel verwarrend, al die verschillende hulpverleners die op verschillende tijdstippen wat van je willen. Dit legt druk op de cliënt. Bij meervoudige problemen komt er zelfs een heel complexe agenda om de hoek kijken".*

Er zijn ook goede voorbeelden van jobcoaches die echt hulp bieden en er voor zorgen dat een werknemers met een beperking kunnen groeien. Zie het voorbeeld van Alex.

**Casus 5 – Alex 'Mijn jobcoach laat mij eerst zelf nadenken!'**

*"Ik heb goede ervaringen met een jobcoach. Ik werk nu drie jaar in deeltijd. Mijn jobcoach heeft ervaring met het werk dat ik doe, en dat is prettig. Mijn jobcoach is onderzoekend en analyserend. Hij geeft niet direct zijn mening, maar laat mij eerst zelf nadenken. Mijn jobcoach helpt mij met de communicatie met mijn collega's en nu ook in mijn privéleven omdat ik op dit moment geen goede coach in de privésituatie heb. Het is heel vervelend als je geen goede jobcoach hebt. Je probeert het goed te doen op je werk en te voldoen aan een verwachtingspatroon. Bij het inwerken op de werkplek ben je soms onzeker, omdat je als gevolg van je beperking zelfvertrouwen mist. Communicatie op de werkplek is voor mij niet vanzelfsprekend, collega's moeten soms meer geduld hebben. Maar deze collega's begrijpen helaas niet altijd waar je knelpunten zitten. Hierdoor wordt de drempel om nog een vraag te stellen hoger. Dat leidt er toe dat je soms meer fouten maakt dan nodig is. Je prestaties blijven hierdoor onnodig achter. Dit veroorzaakt soms (zelf)stigma".*

### **3. Goede begeleiding bij het vinden en behouden van werk helpt**

Voor velen van ons is een jobcoach belangrijk en dat stopt niet altijd op het werk. Ook in de thuissituatie heeft een deel van ons behoefte aan een coach. Voor ons is het belangrijk:

- zelf een coach te kunnen kiezen;
- een onafhankelijke coach te hebben;
- Een coach bij het vinden van werk;
- ontschotten van de werkzaamheden van een jobcoach (levensloopcoach, werkcoach);
- goede kwaliteit van een jobcoach.

Nu wordt de jobcoach alleen toegekend bij een arbeidscontract langer dan 6 maanden. Veel startersbanen voldoen niet aan deze periode omdat zij vaak korter zijn dan 6 maanden. Wij pleiten daarom voor een uitbreiding van de mogelijkheden voor het verkrijgen van een jobcoach bij:

1. Nul urencontracten;
2. Min-maxcontracten;
3. Uitzendkrachten met uitzendbeding;
4. Tijdelijke contracten korter dan zes maanden.

Binnen de centrale overheid zijn er goede voorbeelden hoe HRM voor mensen met een beperking professioneel kan worden georganiseerd.

#### **Studeren & Werken Op Maat ([www.studerenenwerkenopmaat.org](http://www.studerenenwerkenopmaat.org))**

*Binnen de centrale overheid hebben 67 werkgevers middelen samengevoegd om rekrutering, assessment, plaatsing, coaching en van werk naar werk te faciliteren voor de overheid.*

*De organisatie Studeren & Werken Op Maat bemiddelt rond de 200 personen op jaarbasis en monitort op dit moment 350 werknemers actief. In totaal zijn al 600 personen bemiddeld naar diverse functies bij de overheid. Coaches van Studeren & Werken Op Maat ondersteunen werkgevers en werknemers in het HRM-management van mensen met een beperking. Deze organisatie is buitengewoon succesvol in het duurzaam plaatsen van mensen met een beperking. Eén van de sterke punten van de organisatie is dat het voor een gedeelte ook wordt bemenst door mensen met een beperking en dat ze de werknemers actief blijven ondersteunen. De investeringen van zowel werkgever als werknemer in het voortraject en op de werkplek leidt tot een duurzame plaatsing op termijn. Door de werkwijze van Studeren & Werken Op Maat zijn er nagenoeg geen uitvallers.*

Deze aanpak zou volgens de klankbordgroep model moeten staan voor rekrutering, assessment, plaatsing en coaching en van werk naar werk bij andere delen van de overheid.

### **4. Beperking die pas na verloop van tijd zichtbaar zijn (het hobbelige pad naar hulp)**

Soms kunnen wij ons nog redelijk redden in het onderwijs en bij het vinden van werk. Sommige beperkingen worden pas op latere leeftijd een probleem. Of de problemen worden pas tijdens het werk zichtbaar en leiden tot het niet verlengen van arbeidscontracten of vroegtijdig ontslag.

Wanneer je geen indicatie banenafpraak hebt of geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebt, moet een deel van ons zelfstandig werk vinden. En krijgen de werkgever en de werknemer geen ondersteuning op de werkplek. Dit leidt over en weer tot vele teleurstellingen.

Een goede match kan daarmee soms een lange weg met veel teleurstellingen worden. En levert veel problemen op om de juiste instrumenten voor begeleiding te krijgen.

### **Casus 6 - Louis – '12 banen bij 9 uitzendbureaus in vier jaar'**

*Louis is een voorbeeld van iemand die pas na een jaar WW zijn beperking ontdekte (stoornis in autisme spectrum). "Vroeger had ik zeer solistisch werk, in de buitendienst, met mogelijkheid tot uitloop aan het eind van de dag. Toen ik 5 jaar geleden mijn werk verloor, had ik langdurige WW-rechten opgebouwd. Daardoor had ik geen recht op passende hulp bij het vinden en houden van werk. Vanwege mijn werkervaring kreeg ik wel regelmatig werk, maar dat waren 12 ambachten en 13 ongelukken. Het werk was niet passend bij mijn beperking en ik kreeg onvoldoende ondersteuning voor het behoud van werk (een job coach krijg je niet bij uitzendwerk en een No-Risk-Polis plus premiekorting was er ook niet)".*

### **Doormodderen**

*"Zo werd ik door verschillende uitzendbureaus zonder begeleiding doorgestuurd naar bedrijven die vroegen om monteurs voor serieproductie waar ik een (voor mij) te hoge productie moest leveren. Ondanks dat ik vantevoren wist dat ik daar niet geschikt voor was ben ik het toch gaan proberen. En telkens vond het bedrijf dat ik te langzaam was. Ondanks dat ik de uitzendbureaus van te voren vertelde over mijn beperking gaven ze me meestal werk waar productietempo belangrijk is. Wel kreeg ik een 'getuigschrift' (voor UWV) dat ik terug kon komen als ik loonkostensubsidie zou hebben".*

### **Erkenning leidt tot ondersteuning**

*"Inmiddels heb ik de indicatie banenafpraak gekregen omdat ik alleen met een job coach, op een gangbare manier het WML kan verdienen. Ik werk nu al 4 maanden bij dezelfde werkgever, en doe daar periodieke inspecties van elektrische installaties en ben assistent magazijn beheerder, nu met een job coach. Mijn functie is samengesteld d.m.v jobcarving. Hier draait het om veiligheid en service, dat is heel anders dan productiewerk. Maar soms is de combinatie van voorschriften praktisch onwerkbaar voor iemand met autisme. Om deze zaken in goede banen te leiden, moet ik met de manager overleggen. Daarbij is het niet te vermijden om uit te leggen hoe de collega's een probleem oplossen, m.a.w. de voorschriften omzeilen. O.a. om de verstandhouding met de collega's goed te houden en het overleg met mijn manager is er een job coach nodig".*

### **Chantal 'Aan het werk via uitzendbureau: hoe kom je aan ondersteuning.'**

*"Mijn beperking was bekend bij het uitzendbureau en opdrachtgever. Zij hebben zeer minimale aanpassingen geregeld. Toen ontslag dreigde, heb ik bij mijn opdrachtgever én uitzendbureau om meer ondersteuning gevraagd van een bedrijfsarts. Men zei toen bij het uitzendbureau, dat ik ze dat eigenlijk alleen deden als er sprake is van een ziekmelding. Ik zat inmiddels tegen een burn-out aan, met name ook door continue kritiek van klanten. Toch twijfelde ik of ik mij ziek zou melden. Ik vind eigenlijk dat ik niet ziek ben, maar dat mijn hersenen gewoon anders werken dan gemiddeld, waardoor ik sneller overprikkeld ben en lastiger overweg kan met sociale situaties. Overigens heb ik geprobeerd om een andere functie te krijgen binnen dezelfde organisatie. Hierbij kreeg ik geen hulp. Ik heb tevens overwogen om een klacht wegens discriminatie in te dienen.*

*Dit heb ik uiteindelijk niet gedaan. Omdat de beperking pas later aan het licht is gekomen, krijg ik geen goede hulp bij het vinden van werk en, omdat ik via 0-urencontracten of uitzendbureaus werk, krijg ik geen ondersteuning van een jobcoach”.*

## **5. Tot slot**

Als beperkingen pas later een belemmering vormen om werk te vinden of te behouden, dan staan mensen in de kou. Noodzakelijke hulp bij vinden van werk kan pas na de WW-periode worden geboden. Door digitale communicatie met UWV gedurende aanvraag en eerste periode WW, ontbreekt het aan inzicht van onze beperkingen hetgeen weer leidt tot het aanbieden van werk dat niet past. Opname in het doelgroepregister (omdat iemand alleen met coach in staat is WML te verdienen) kan ook pas na een WW-periode. In de periode WW zijn er nagenoeg geen wettelijke mogelijkheden om ondersteuning te krijgen bij het vinden van passend werk, behalve via internet of een incidenteel gesprek met een ambtenaar. Er moet goede voorlichting komen voor werkgevers en werknemers over hoe er aanpassingen kunnen worden verkregen op de werkvloer als er (nog) geen sprake is van indicatie doelgroep Banenafpraak, maar wel sprake is van een functionele beperking die het kunnen werken negatief beïnvloedt. Dit om uitval en uiteindelijk een beroep op ZW en WIA en Participatiewet te voorkomen. Indien het bieden van goede ondersteuning door wet- en regelgeving niet mogelijk blijkt, zien we graag dat de wet wordt aangepast en in een eerder stadium wordt gefinancierd vanuit de voorzieningen, mogelijk gemaakt door eenvoudiger regels.

Wij willen ook aandacht vragen voor het woon-werkverkeer. Een deel van ons kan als gevolg van prikkelgevoeligheid helaas niet in de spits in het openbaarvervoer reizen. Zij zijn dan aangewezen op speciaal vervoer. Het is voor ons niet altijd duidelijk hoe we dit moeten invullen.

Met vriendelijke groet,  
Klankbordgroep Banenafpraak Overheid

Peter Kurvers  
Niklas van Cassel  
Alexander Hendriks  
Jermaine van der Meer  
Ruben Kleine  
Henk de Jager  
Roderik Plas