

**ZICHT
BAAR**
in
werk

Putterweg 140
3851 VG Ermelo

Postbus 14
3850 AA Ermelo

info@zichtbaarinwerk.nl

Eindrapportage project 'Zichtbaar in Werk'

www.zichtbaarinwerk.nl



**ZICHT
BAAR**
in
werk

Maart 2019
Drs. Johan Berghuis
Drs. Annelies Lichtenberg

**SAMEN
AAN DE
SLAG**

Inhoudsopgave

1. Samenvatting
2. Aanleiding en opdracht
3. Opbrengsten van Zichtbaar in Werk
4. Bevindingen
5. Aanbevelingen
6. Overzicht aanbevelingen, voorstel en verantwoordelijken
7. Vervolg en voorbeelden

Bijlage 1: Managementsamenvatting maatschappelijke businesscase Expertisecentrum voor mensen die blind of slechtziend zijn

Daniël is 18 jaar en heeft net zijn VWO afgerond. Toon, zijn arbeidsdeskundige van UWV die de hulpmiddelen voor hem op school heeft geregeld, vraagt Daniël naar zijn plannen voor het komende jaar. Daniël vertelt dat hij net als veel andere schoolverlaters een tussenjaar neemt voordat hij gaat studeren. Toon neemt deel aan het project Zichtbaar in Werk en weet daardoor hoe belangrijk het is dat jongeren al werkervaring opdoen en uit onderzoek blijkt dat jongeren met een visuele beperking daarin doorgaans achterblijven. Hij weet dat dat ook geldt voor Daniël. Dit legt Toon voor aan Daniël, die hierdoor gaat inzien dat het komende jaar geschikt is om zijn CV alvast aan te vullen. Daniel besluit op zoek te gaan naar werk. Toon helpt hem hierbij door contact te zoeken met Esther, de accountmanager van het Werkgeversservice-punt (WSP). Esther overlegt met Daniël wat hij wil en gaat op zoek naar werk voor hem. Via een vacature die zij aanbiedt, kan Daniël aan de slag. Daniël werkt een jaar, kan dit bijschrijven op zijn CV en gaat daarna studeren.

1. Samenvatting

Aanleiding

Van de blinde en slechtzijnde beroepsbevolking in Nederland heeft slechts eenderde werk, terwijl tweederde van de totale beroepsbevolking werkt. Tijdens de behandeling van de Participatiewet in de Tweede Kamer (19-02-2014) heeft staatssecretaris van Sociale Zaken Klijnsma het belang benadrukt voor behoud van de opgebouwde expertise voor het op weg helpen en houden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor mensen die blind of slechtzijnd zijn. Het pilotproject **Zichtbaar in Werk** is hieruit voortgekomen en heeft de ondersteuning van het ministerie van Sociale Zaken, SBCM, Instituut Gak en Bartiméus.

Het pilotproject Zichtbaar in Werk

Binnen de pilot Zichtbaar in Werk experimenteerden in 2017 en 2018 drie arbeidsmarktregio's met het borgen van expertise en het begeleiden van blinde en slechtzijnde jongeren (tot 32 jaar) naar werk. De pilot richt zich in eerste instantie op jongeren die een opleiding volg(d)en resulterend in een startkwalificatie. Er is een landelijk Expertisecentrum Arbeid voor mensen met een visuele beperking ingericht dat samenwerkt met de regionale werkbedrijven.

Bevindingen in de drie regio's: (uitgebreide toelichting in hoofdstuk 5)

Bij jongeren met een visuele beperking helpt specialistische ondersteuning die permanent opvraagbaar is en op het juiste moment ingezet wordt bij het vinden en houden van werk.

Bemiddeling van blinde en slechtzijnde jongeren naar werk vraagt om specifieke kennis van de beperking, de gevolgen daarvan voor werk, een maatwerkgerichte aanpak, op het juiste moment beschikbaar zijn van de ondersteuning gedurende een lange periode, ook wanneer de jongere werkt. Deze ondersteuning is een aanvulling of verbijzondering van de begeleiding die nu in de arbeidsmarktregio's wordt gegeven.

Blinde en slechtzijnde jongeren zijn slecht vindbaar voor gemeenten.

De kleine groep blinde/slechtzijnde jongeren (ca 240 per jaar) volgt vooral het regulier onderwijs en woont gespreid. Ze zijn nauwelijks bekend bij gemeenten en er is geen registratie op blind of slechtzijndheid. Onduidelijk is of de jongeren zich niet melden of dat ze vanwege hun 'niet-uitkeringsgerechtigde status' geen dienstverlening krijgen.

De juiste professionals vinden in de arbeidsmarktregio's kost meer tijd dan gedacht.

De drie arbeidsmarktregio's kenden geen aanspreekpunten of contactpersonen voor mensen met een visuele beperking. Doordat verantwoordelijkheden en taken in de regio's verschillend zijn belegd, kost het tijd en overleg de juiste professionals te vinden.

De (centrum)gemeenten willen één servicepunt voor werken met een visuele beperking.

Gemeenten hebben veel klanten en (te) weinig tijd en geld voor alle klanten. De groep (jongeren) met een visuele beperking is te klein en te versnipperd om als arbeidsmarktregio gericht aandacht aan te besteden en zelf expertise in op te bouwen.

Werkgevers zien kansen, maar willen geholpen worden.

Werkgevers zien kansen voor mensen die blind of slechtzijnd zijn in reguliere functies. Ze willen hulp bij het geschikt maken van het werk, de mogelijke belasting en belastbaarheid, info over de werkplekaanpassingen, de werkplekbegeleiding werkvoorzieningen, de regelgeving en goede voorbeelden.

Aanbevelingen (uitgebreidere toelichting in hoofdstuk 6)

Organiseer specialistische ondersteuning die permanent opvraagbaar is.

Specialistische ondersteuning die permanent opvraagbaar is, vergroot de kans op een duurzame arbeidsplaats voor mensen die blind of slechtziend zijn. Professionals met kennis van werken met een visuele beperking, die de persoon kennen die blind of slechtziend is, ervaring hebben met de (lange termijn) ontwikkeling van de aandoening en de eventuele gevolgen voor werken, kunnen op maat advies leveren over werken;

Zorg op school voor voorlichting aan de jongeren, hun ouders, school en ondersteuners.

Tijdens de schoolperiode moet er meer aandacht komen voor de werken met een visuele beperking, de werkmogelijkheden, goede voorbeelden en de werking van de arbeidsmarkt. De voorlichting is nodig voor jongeren, hun ouders, school en ondersteuners.

Richt per arbeidsmarktregio een contactpersonennetwerk in.

Ondersteun in de arbeidsmarktregio's de vorming van een compact netwerk met contactpersonen voor werken met een visuele beperking en geef hier ruchtbaarheid aan. Werkzoekenden, hun ouders en begeleiders weten dan waar ze moeten zijn.

Richt één permanent steunpunt/servicepunt over werken met een visuele beperking in.

Help professionals met één plek waar informatie en advies, aanvraag specialistische ondersteuning bij het vinden en houden van werk en werkvoorzieningen/hulpmiddelen samengebundeld zijn. Dit servicepunt moet goed vindbaar en toegankelijk zijn.

Organiseer een verbetertraject voor werkvoorzieningen/hulpmiddelen.

De bekendheid over de proces stappen en de mogelijkheden van werkvoorzieningen voor mensen met een visuele beperking is bij gemeenten beperkt. Veelal is dit zeer specialistische kennis. Vaak is de verantwoordelijkheid van gemeenten hierin niet duidelijk.

Faciliteer het in beeld brengen van de arbeidsmogelijkheden.

Jongeren met een visuele beperking moeten weten wat hun arbeidsmogelijkheden zijn: in welke functies/taken en onder welke voorwaarden en met welke hulpmiddelen kan er gewerkt worden. Sommigen weten dat al, maar voor anderen is daar onderzoek voor nodig (arbeidsmarktprofiel). Dit wordt nu niet (meer) gefinancierd.

Communiceer de mogelijkheden van werken met een visuele beperking veel beter.

De bekendheid van de mogelijkheden om te werken, de hulpmiddelen en de ondersteuningsmogelijkheden kan vergroot worden door een communicatiecampagne hiervoor uit te voeren.

2. Aanleiding en opdracht

Slechts 1/3 van de blinde en slechtziende beroepsbevolking in Nederland heeft werk. Veel te weinig als we dat afzetten tegen de rest van Nederland, waar 2/3 van de beroepsbevolking werkt. Van deze 37 procent is 12,5 procent (dus circa 1 op de 3 werkzame mensen die blind of slechtziend zijn) werkzaam bij een SW-bedrijf. Sinds 1 januari 2015 is de toegang tot de sociale werkvoorziening gesloten, waardoor dit perspectief is verdwenen. Ook het perspectief op een Wajong-uitkering en begeleiding naar de arbeidsmarkt vanuit het UWV, is komen te vervallen vanwege de inwerkingtreding van de Participatiewet. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor reïntegratie naar werk voor mensen die blind of slechtziend zijn die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor het begeleiden van deze groep is specifieke kennis en ervaring nodig die gemeenten sinds 2015 (nog) niet of nauwelijks hebben ontwikkeld, zo blijkt uit onderzoek van Regioplan¹, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Proson Bartiméus heeft, als gespecialiseerd sociaal werkbedrijf een verkenning laten uitvoeren van een maatschappelijke businesscase voor een landelijk Expertisecentrum Arbeid voor mensen die blind of slechtziend zijn. Deze verkenning is uitgevoerd door Radar Advies in samenwerking met Bureau voor Economische Argumentatie (BEA) en heeft geresulteerd in de onderbouwing dat een specifieke aanpak nodig is om visueel gehandicapten aan het werk te krijgen en daardoor maatschappelijk rendement kan opleveren². Nadat er eind 2015 een projectplan voor een pilot is ingediend, heeft SZW in 2016 besloten tot het starten van dit pilotproject³, het project **Zichtbaar in Werk**. De pilot is gestart in het najaar van 2016.

Opdracht van het project.

Opdracht van het project is het in de arbeidsmarktregio's borgen van de kennis en expertise die wordt ingezet voor het aan het werk helpen van mensen die blind of slechtziend zijn. Hierbij is sprake van samenwerking tussen de regionale werkbedrijven en een in te richten landelijke Expertisecentrum Arbeid voor mensen die blind of slechtziend zijn. Het feitelijk ondersteunen van een groep jongere mensen die blind of slechtziend zijn (ca 20 jongeren tussen 18 en 32 jaar), vindt vanaf de start plaats. Het ontwikkelen van de werkwijze, de ontsluiting van de expertise en het monitoren van de resultaten en de voortgang is onderdeel van de pilot. Er wordt vraaggericht gewerkt: de uitvoerende partijen in de arbeidsmarkt bepalen de behoefte aan expertise inzet. Doel is dat het aandeel blinde en slechtziende werkenden gaat toenemen richting het landelijk gemiddelde.

Opzet van het project.

Binnen de pilot Zichtbaar in Werk experimenteerden in 2017 en 2018 drie arbeidsmarktregio's met het borgen van expertise, het begeleiden van blinde en slechtziende jongeren (tot 32 jaar) en is een landelijk Expertisecentrum Arbeid voor mensen die blind of slechtziend zijn ingericht. Het landelijk Expertisecentrum bestaat uit:

- Het Team Inclusief; een compact team van professionals die als aanjager, inhoudelijk expert en procesregisseur functioneren, aanvullend op de regionale werkbedrijven;
- Landelijke projectleider; stuurt het Inclusief Team aan, verankert de re-integratiemethodieken verspreidt en borgt opgedane kennis;

¹ Op weg naar een effectieve reïntegratie van arbeidsbeperkten, *lessen voor gemeenten*, Regioplan, dec 2014.

² Zie Bartiméus en Proson, *Zichtbaar in Werk*, december 2015; zie Herbert ter Beek (BEA) en Bert Otten (Radar Advies), *Maatschappelijke businesscase Expertisecentrum Arbeid voor blinden en slechtzienden*, januari 2016. (zie Bijlage).

³ Zie kamerbrief staatssecretaris Klijnsma van 14 oktober 2016 over de P-wet.

- Een online kennisportaal voor professionals en/of jongeren waar kennis over werken met een visuele handicap kan worden gedeeld en geraadpleegd;
- Een publiciteitscampagne waarmee zowel professionals, jongeren als potentiële werkgevers worden bereikt.

De pilot wordt gevoerd in de arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam, Noordoost Brabant en Steden-driehoek/Noord Veluwe. Vanaf september 2017 is er gezocht naar uitbreiding van het aantal regio's, vanuit Midden-Utrecht is de subregio Zeist aangesloten.

In de begeleiding van het project bundelen Expertiseorganisaties Bartimeus en Visio hun kennis met de krachten en mogelijkheden van het gemeenten, VNG, UWV, SBCM, en de Oogvereniging onder de naam 'Zichtbaar in werk'.

Financiering van de pilot gebeurt door SZW, SBCM (het A&O-fonds van de SW-sector), Instituut GAK en Bartiméus⁴. De doorlooptijd van de pilot was oorspronkelijk twee jaar, vanaf de start najaar 2016. Door het slecht vindbaar zijn van jongeren met een visuele beperking en als gevolg daarvan een langzame start van het aantal deelnemers, is het project verlengd tot 1 juli 2019.

Het project kende een externe begeleidingsgroep met vertegenwoordiging van SZW, SBCM, UWV, Visio, de Oogvereniging en twee ervaringsdeskundigen. Daarnaast was er een interne begeleidingsgroep met management van Bartiméus en een externe adviseur van Radar Advies.

Monique is 19 jaar en heeft afgelopen jaar het VSO afgerond. Haar moeder denkt dat Monique niet kan werken en meldt Monique aan bij Linda van de gemeente. Linda vraagt Liesbeth van het Inclusief Team bij het kennismakingsgesprek met Monique. Tijdens dat gesprek vraagt de moeder om begeleide huisvesting voor Monique. Ze hoopt tevens dat er een dagbestedingsindicatie voor Monique gaat komen, zodat haar toekomst veiliggesteld is. Liesbeth meldt Monique aan bij een zorginstelling voor blinden en slechtzienden en de begeleide huisvesting wordt geregeld. Liesbeth ziet kansen voor Monique op een participatiebaan bij een bedrijf, aan de receptie. Monique gaat op sollicitatiegesprek en vraagt Liesbeth mee. Monique kan met een proefplaatsing starten in haar baan. Ruim een half jaar later heeft zij een arbeidsovereenkomst voor één jaar en is een dagbestedingsindicatie niet nodig.

⁴ Subsidieaanvraag pilot Zichtbaar in Werk (160216).

3. Opbrengsten van Zichtbaar in Werk

Er is het portal www.zichtbaarinwerk.nl waarbij het aantal gebruikers maandelijks stijgt.

De ontwikkelde portal www.zichtbaarinwerk.nl is positief ontvangen, professionals zoeken er informatie. Sinds de lancering in maart 2018 t/m december 2018 hebben 1157 bezoekers de site bezocht. Per maand komen er gemiddeld 116 nieuwe bezoekers bij. Het terugkerend aantal groeit met 13 per maand. De pagina's die het meest bezocht zijn hebben betrekking op het thema sollicitatie en succesvoorbeelden uit de praktijk. De site belicht de kwaliteiten en toegevoegde waarde van blinde/slechtziende jongeren en voorbeelden dat werken met een visuele beperking kan. Dit wordt door de jongeren zelf als positief ervaren.

Basiskennis in de arbeidsmarktregio's over werken met een visuele beperking.

In drie arbeidsmarktregio's en de subregio is basiskennis ontstaan over begeleiding in zoeken naar, vinden en behouden van werk voor mensen die blind of slechtziend zijn. De betrokken professionals geven aan dat er specialistische begeleiding nodig is van mensen die blind of slechtziend zijn voor het vinden van werk. Ze weten inmiddels welk (advies over) ondersteuning ze daarbij kunnen vragen. Ze onderkennen het belang van een arbeidsmarktprofiel: wat kan de blinde of slechtziende werkzoevende en wat kunnen hulpmiddelen of werkplekaanpassingen toevoegen?

De expertise-inhoud over werken met een visuele beperking is expliciet gemaakt.

Bij het aan het werk helpen van mensen die blind of slechtziend zijn behelst de expertise specifieke kennis over de visuele beperking in relatie tot werk. Het gaat niet over een aparte begeleidingsmethode. Die specifieke (ervarings-)kennis gaat over de (praktische) gevolgen van een aandoening voor werken. Denk daarbij aan zaken als mobiliteit, werkplekaanpassingen, hulpmiddelen (w.o. spraaksoftware, aangepast beeldscherm, brailleleesregel), verlichting (kleur, contrast en licht), toegankelijke software, akoestiek, belastbaarheid en een aangepast takenpakket.

Specifieke ondersteuningsbehoefte van de professionals en werkgevers geduid.

De deelnemende gemeenten voeren zelf de toeleiding naar werk uit. Door in de praktijk jongeren met een visuele beperking te begeleiden, is ervaring opgedaan met de inzet van specialistische (ervarings-)kennis vanuit Team Inclusief. In lijn met de expertisebeschrijving van Regioplan in 'Op weg naar effectieve reïntegratie' kunnen de volgende onderdelen in het reïntegratieproces benoemd worden:

Ondersteuning werk	Expertise	Dienst
Intake	Arbeidskundig, welke mogelijkheden voor werk geeft deze aandoening, welk werk kan en wil je	Werkprofiel Loopbaanadvies
Toeleiding	Reïntegratie, Hulpmiddelen	Acceptatie, gebruik hulpmiddelen
Werkgeversbenadering	Werksoorten, takenpakket, verlichting, kleur, contrast, akoestiek, geluid, belastbaarheid, ICT-toegankelijkheid en mobiliteit	Werkplekadvies, gebruik hulpmiddelen, advies computertoegeankelijkheid, belastbaarheid, takenpakket, MATCH
Jobcoaching	Verloop aandoening, Kritische factoren in het werk	Belastbaarheid, draagvlak, takenpakket, ICT

Processtappen, taakverdeling en samenwerking tussen de professionals beschreven.

Er is beschreven langs welke instellingen en organisaties jongeren in beeld gebracht kunnen worden. De managers van de centrumgemeenten en de regiomanagers UWV definieerden de kenmerken voor een succesvol netwerkteam en realiseerden de borging ervan na het project. Door de professionals en het landelijk expertisecentrum zijn er processtappen voor een succesvolle dienstverlening en verantwoordelijkheidsverdeling gemaakt.

Netwerk van samenwerkende contactpersonen in drie arbeidsmarktregio's ontstaan.

In de deelnemende regio's zijn professionals (klantmanagers, arbeidsdeskundigen en accountmanagers) vanuit de centrumgemeente, UWV en WSP als contactpersoon/aanspreekpunt voor blinde en slechtziende werkzoekenden aangewezen. Zij zijn aanspreekpunt voor de collega's. Eén van hen is coördinerend en zorgt dat de informatie gedeeld wordt en de lijst van contactpersonen actueel blijft.

Samenwerking met voorlichting/deskundigheidsbevorderingsorganisaties over de P-wet.

Er is samengewerkt, o.a. met de praktijkdagen van 'samenvoordeklant', regionale dagen van de vereniging voor klantmanagers, workshops van Divosa en diverse congressen en bijeenkomsten. Deze organisaties hebben een rol in de voorlichting en deskundigheidsbevordering binnen het sociaal domein. De belangstelling voor werken met een visuele beperking was vaak zeer gering, professionals gaven aan dat deze groep te klein is om er tijd aan te besteden of kennis op te ontwikkelen.

Uitbreiding kennis en nieuwe diensten.

In het project zijn schoolverlaters aangetroffen met een gering inzicht in de eigen beperking en de gevolgen daarvan voor werk. Ze kunnen niet goed aangeven wat ze nodig hebben om te kunnen werken. Het project heeft ook nieuwe producten opgeleverd zoals een workshop voor jongeren gericht op het accepteren van de beperking en de mogelijkheden van de (op maat in te stellen) hulpmiddelen en een workshop basiskennis voor professionals.

Resultaten.

Eind december 2018 zijn er **25** deelnemers aan het project.

Aantal	Status	Opmerking
8	Werkend	De meesten duurzaam geplaatst
3	Terug naar school	Vervolgopleiding
8	In begeleiding	
6	Kunnen/willen niet	Vooraf O-Wajong

Kandidaten hebben veelal meerdere arbeidsplekken nodig voordat er een meer duurzame arbeidsrelatie ontstaat: het werk bleek toch niet goed te passen, de ziekte verergerde of de aanpassingen waren niet voldoende. Een aantal kandidaten zijn pas in het tweede deel van 2018 aangemeld. De 8 kandidaten in begeleiding kunnen de komende tijd nog werk vinden. Van de niet kunnere/willere zijn er drie die vanwege Multi problematiek of gezondheid niet in staat zijn te werken. Twee daarvan doen nu vrijwilligerswerk. Beschut werk zou voor hen op termijn een optie kunnen zijn. Er zijn drie kandidaten met een oude Wajong uitkering die al jaren thuis zijn, met veel teleurstellingen, zij zijn lastig te activeren.

4. Bevindingen

Dit project is uitgevoerd tijdens de transitieperiode van de drie decentralisaties in het sociaal domein. Gemeenten werkten aan de nieuwe taken en verantwoordelijkheden in de Participatiewet en bouwden kennis op over arbeidsgehandicapten. De vorming van de arbeidsmarktregio's, de regionale werkbedrijven, fusies en reorganisaties vroegen ook aandacht.

Gemeenten zijn niet gewend begeleiding uit te besteden. Ze vinden specialistische ondersteuning en hulpmiddelen voor mensen die blind of slechtziend zijn te duur of denken dat werken niet gaat lukken. In dit licht moeten ook de bevindingen geplaatst worden. Ze worden gepresenteerd aan de hand van een aantal thema's:

a. Jongeren die blind of slechtziend zijn.

Specialistische ondersteuning van blinde/slechtziende jongeren en timing daarvan:

Naast het verschil (soort, stabiel/voortschrijdend) in visusbeperking van jongeren, verschillen ze o.a. in de omgang met hun beperking (coping), hulpmiddeleengebruik en hun ondersteuningsbehoefte. Uit onderzoek⁵ blijkt dat jongeren met een visuele beperking gemiddeld later zelfstandig worden. Van 18 tot 30 jaar is een levensfase met ontwikkeling en verandering.

Adequate ondersteuning naar werk vraagt om kennis van de beperking, de gevolgen daarvan voor werk, een maatwerk aanpak en op het juiste moment beschikbaar zijn van de ondersteuning, permanent opvraagbaar, ook als jongeren werken, aangezien uitval dreigt.

Blinde en slechtziende jongeren zijn slecht vindbaar:

Van de kleine groep blinde/slechtziende schoolverlaters (ca 240 per jaar) volgt het merendeel regulier onderwijs en woont gespreid over gemeenten. Ze zijn veelal niet bekend bij gemeenten en er is geen registratie op blind of slechtziendheid. Onduidelijk is of de jongeren zich niet melden bij gemeenten of dat ze vanwege hun 'niet-uitkeringsgerechtigde status' geen dienstverlening ontvangen. Tijdens de schoolperiode verzorgt UWV de hulpmiddelen en heeft hen dan in beeld. Schoolverlaters zonder werk raken uit beeld. HBO en WO studenten met een visuele beperking krijgen formeel geen ondersteuning tijdens hun opleiding en slechts de helft van de HBO/WO-opgeleide mensen met een visuele beperking werkt.

Meer jongeren die slecht kunnen aangeven wat ze nodig hebben om te kunnen werken.

Voor de P-wet kregen jongeren tijdens hun begeleidingstraject een onderzoek waarbij de arbeidsmogelijkheden in beeld gebracht werden: in welke richting, functies en taken en onder welke voorwaarden kan met deze visuele beperking gewerkt worden. Jongeren die nu op de arbeidsmarkt komen weten dat veel minder goed.

b. Intermediaire organisaties in de arbeidsmarktregio's

De juiste professionals vinden in de arbeidsmarktregio's kost meer tijd dan gedacht.

De betrokken arbeidsmarktregio's kenden geen aanspreekpunten/contactpersonen voor mensen met een visuele beperking. Door de verscheidenheid van organisaties en netwerken in de regio's kost het tijd een netwerk op te bouwen en samen te werken.

VSO-scholen zijn inmiddels onderdeel van het regionale netwerk van de arbeidsmarktregio. Landelijk opererende scholen zoals cluster 1 en 2 maken daar geen deel van uit en leerlingen op die scholen wonen verspreid over de gemeenten. De afstemming tussen school en gemeente is daardoor steeds maatwerk (en zoeken naar het juiste aanspreekpunt).

⁵ Omgaan met anderen en jezelf, studie naar psychosociale ontwikkelingen van jongeren met een visuele beperking, S. Kef, VU.

Professionals in gemeenten hebben veel klanten en weinig tijd en geld.

Gemeenten hebben veel klanten en weinig tijd voor jongeren met een visuele beperking. Deze groep is te klein om als arbeidsmarktregio zelf expertise in op te bouwen. De professionals willen een plek waar ze informatie kunnen vinden, hun ondersteuningsvragen kunnen neerleggen en advies kunnen krijgen.

c. WerkgeversWerkgevers zien kansen, maar willen geholpen worden.

Werkgevers zien kansen voor mensen die blind of slechtziend zijn in reguliere functies, maar zijn onbekend met de werk- en ondersteuningsmogelijkheden voor mensen die blind of slechtziend zijn. Ze willen hulp bij het geschikt maken of zijn van het werk, advies over belasting en belastbaarheid, inwerkplekaanpassingen en -begeleiding, en werkvoorzieningen.

Werkgevers willen kandidaten met een arbeidsbeperking die ingeschreven staan in het doelgroepregister, zodat ze meetellen voor de banenafpraak. Mensen met een visuele beperking horen hier vaak niet bij: ze kunnen boven het wettelijk minimumloon verdienen.

Veel meer goede voorbeelden en bekendheid nodig bij werkgevers.

Werkgevers geven vaak aan onbekend te zijn met de werkmogelijkheden van mensen die blind of slechtziend zijn. Tijdens het project zijn er voorbeelden aangedragen via werkgeverskanalen zoals VNO/NCW, AWWN en 10000banen.nl.

d. InstrumentenOnbekendheid voorzieningen/hulpmiddelen, onduidelijkheid verantwoordelijkheden.

Er is onduidelijkheid bij gemeenten over hun rol bij voorzieningen (voor wie, hoe lang). Kennis voor het inkopen van specialistische werkvoorzieningen voor mensen die blind of slechtziend zijn is er niet, aangezien het sporadisch voor komt. Soms werd UWV ingezet voor advisering over (inkoop van) hulpmiddelen. Professionals van de gemeenten vinden de hulpmiddelen te duur.

Portal voorziet in behoefte van één punt voor informatie.

Vooral professionals bekijken het portal www.zichtbaarinwerk.nl. Het aantal bezoekers stijgt langzaam. Er wordt pas gekeken als er behoefte is aan informatie over blind/slechtziendheid en werken. Professionals en jongeren zijn positief over de tips, de quotes en de positieve insteek: maak zichtbaar wat er kan. Het meest bezocht zijn pagina's gaan over het zoeken naar werk. Jonge blinden/slechtzienden die werken bieden zich aan als 'buddy/mentor' van jongeren die nog werk zoeken.

Communicatiekanalen zijn regionaal verschillend, verspreiding van projectinformatie is lastig.

De verwachting was dat er via de regionale werkbedrijven gezamenlijke communicatie uitingen in de arbeidsmarktregio's mogelijk was. Daarin bleken de regio's sterk te verschillen. Sommigen communiceren regionaal via een apart label, anderen alleen via subregio's of via de werkgeversservicepunten. Het bleek lastig toegang tot die communicatie-uitingen te krijgen. Voor het gebruik en de verspreiding van informatie via de social media geldt hetzelfde.

Meest actuele onderzoek over werken met een visuele beperking dateert uit 2013.

Door de komst van de Participatiewet, de technologische ontwikkelingen en de dynamiek op de arbeidsmarkt kan de positie van mensen met een visuele beperking die (kunnen) werken veranderd zijn.

5. Aanbevelingen

De praktijkervaringen van Zichtbaar in Werk leveren de volgende aanbevelingen op.

1. Organiseer specialistische ondersteuning die permanent opvraagbaar is.

Specialistische ondersteuning die permanent opvraagbaar is, vergroot de kans op een duurzame arbeidsplaats voor mensen die blind of slechtziend zijn:

- Professionals met kennis van werken met een visuele beperking, die de persoon kennen die blind of slechtziend is, ervaring hebben met de (lange termijn) ontwikkeling van de aandoening en de eventuele gevolgen voor werken, kunnen op maat advies leveren over werken. Dit vergroot de kans op duurzame plaatsing⁶.
- Werk moet echt passend zijn, willen mensen die blind of slechtziend zijn het werk vol kunnen houden. Werken als je blind of slechtziend bent, zijn kost extra energie⁷.
- Disbalans in de privé-situatie of in het werk geeft een verhoogd risico op uitval. Veranderingen in het werk, het omgaan (coping) met de beperking of privé-situaties (zelfstandig wonen, gezin, ziekte) hebben gevolgen voor de belastbaarheid. Tijdige interventie van een professional die bekend is met de situatie, kan grotere problemen of uitval voorkomen.
- Jongeren met een visuele beperking worden vaak na een tijdelijk contract weer werkzoekend of ze vallen al eerder uit. Ze hebben dan opnieuw ondersteuning nodig;
- Als het takenpakket verandert of er zijn nieuwe ICT-systemen/updates die niet toegankelijk zijn, kunnen mensen die blind of slechtziend zijn hun werk niet meer goed doen en dreigt uitval. Voortijdig inschakelen van expertise op toegankelijkheid kan helpen.

Uitvoeringsvoorstel:

Het portal www.zichtbaarinwerk.nl kan doorontwikkeld worden tot een landelijk portal waarbij professionals/experts met kennis van werken met een visuele beperking ingeschakeld kunnen worden. Het portal en de professionals kan een samenwerkingsproject worden van partijen die zich thans bezighouden met bemiddeling en ondersteuning, bijvoorbeeld Bartimeus, Visio, Werkpad.

2. Tijdens de schoolperiode is er meer aandacht voor werk en de arbeidsmarkt.

Tijdens de schoolperiode moet er meer aandacht komen voor werken met een visuele beperking, de werkmogelijkheden, goede voorbeelden en de werking van de arbeidsmarkt. Voor jongeren die geen werk hebben, is er een sluitende aanpak tussen onderwijs en arbeidsmarkt nodig.

Uitvoeringsvoorstel:

Via een landelijk portal kan er aandacht aan besteed worden aan dit vraagstuk. Hierbij kan de Engelse site <https://www.blindinbusiness.org.uk/students> als voorbeeld dienen. Er is voorlichtingsmateriaal nodig voor jongeren, hun ouders, school en ondersteuners. Het materiaal zou aangeboden kunnen worden via www.zichtbaarinwerk.nl. Via de ambulante ondersteuners van Bartimeus en Visio, de scholen en de coördinator in de arbeidsmarktregio's kan er voorlichting aan de jongeren gegeven worden.

3. De arbeidsmarktregio heeft een aanspreekpunt voor werken met een visuele beperking.

Vorm per regio een compact netwerk van contactpersonen voor het thema werken met een visuele beperking. Zij zijn het aanspreekpunt voor jongeren, ouders, scholen en ondersteuners. Ze beschikken over basiskennis en kunnen het juiste netwerk inschakelen.

⁶ Op weg naar een effectieve reïntegratie van arbeidsbeperkten, *lessen voor gemeenten*, Regioplan, dec 2014.

⁷ Werkgerelateerde vermoeidheid bij werknemers met een visuele beperking, E. Luttk, Tijdschrift voor gedrag en organisatie, 2018

Uitvoeringsvoorstel:

De contactpersonen (accountmanager WSP, klantmanager/arbeidsdeskundige gemeente en arbeidsdeskundige voorzieningen UWV) krijgen deze taak als onderdeel van hun portefeuille, ze weten elkaar te vinden en maken gebruik van elkaars kennis. Er is één aanspreekpunt met basiskennis over blind/slechtziendheid die een coördinerende rol heeft voor de buitenwereld. Dit is vindbaar via het portal. Met betrokken partijen kan hiervoor een samenwerkingsovereenkomst opgesteld worden. Voor de implementatie daarvan kan een projectaanvraag ingediend worden bij OCW/SZW.

4. Help professionals met info, kennis en ondersteuning op één plek.

Professionals willen graag één plek met alle kennis en info over werken met een visuele beperking. Ze willen daar ook specifieke vragen en ondersteuningsbehoefte (diagnose, begeleiding, werkvoorzieningen of werkvragen) kunnen neerleggen.

Uitvoeringsvoorstel:

Richt één servicepunt voor werken met een visuele beperking in. Dit punt levert informatie en advies, ondersteuning bij het vinden en houden van werk en hulp bij voorzieningenvragen. Digitaal krijgt dit vorm een landelijk portal zichtbaarinwerk.nl waarbij de functionaliteiten. Vanuit het portal kunnen professionals/experts met kennis van werken met een visuele beperking ingeschakeld worden (zoals Team Inclusief). Het punt levert ook voorlichting en goede voorbeelden voor werkgevers in samenwerking met WSP's. De specifieke kennis is vertaald in diensten over: mobiliteit, werkplekaanpassingen, hulpmiddelen (spraaksoftware, aangepast beeldscherm, brailleleesregel), verlichting (kleur, contrast, licht, akoestiek) belastbaarheid en aangepast takenpakket.

Vanuit de beperkte aantallen is een gezamenlijke financiering van het steunpunt al snel goedkoper en effectiever dan een versnipperde aanpak per gemeente. Organieke plek van dit steunpunt: de VNG, UWV, Programmaraad, Cedris/SBCM of Vivis.

In 2019 wordt er door Zichtbaar in Werk een verkenning gedaan naar de mogelijkheden van een steunpunt bij de verschillende partijen.

5. Organiseer een verbetertraject werkvoorzieningen/hulpmiddelen voor gemeenten.

Er is onduidelijkheid bij gemeenten over hun rol bij voorzieningen (voor wie, hoe lang). Kennis voor het inkopen van specialistische werkvoorzieningen voor mensen die blind of slechtziend zijn is er niet, aangezien het sporadisch voor komt.

Uitvoeringsvoorstel:

Neem in het verbetertraject over de rol van gemeenten bij het inkopen en toekennen van voorzieningen dat loopt tussen SZW en UWV ook de positie van blinde en slechtziende werkers nadrukkelijk mee. Aansluiting kan gezocht worden bij het traject dat voor de voorzieningen voor doven en slechthorenden wordt ingericht.

In 2019 worden de knelpunten rondom de werkvoorzieningen en mogelijke oplossingen nog nader in kaart gebracht met de diverse partijen.

6. Jongeren moeten weten wat ze nodig hebben om te kunnen werken.

Scholieren moet weten wat hun arbeidsmogelijkheden zijn: wat kan er met hun talenten, rekening houdend met hun (voortschrijdende) beperkingen. Schoolverlaters moeten weten wat ze aan ondersteuning en hulpmiddelen nodig hebben om hun werk goed uit te kunnen voeren.

Uitvoeringsvoorstel:

Het is wenselijk dat er voor jonge mensen die blind of slechtziend zijn een 'arbeidsmarktprofiel' gefinancierd wordt zodat jongeren zelf kunnen aangeven wat ze nodig hebben om te kunnen werken. Dit

kan in samenwerking tussen VWS en SZW. Daar kan ook bekeken worden waaruit dit wordt gefinancierd.

7. Maak werken met een visuele beperking bekender bij werkgevers.

Werkgevers geven vaak aan onbekend te zijn met de werkmogelijkheden van mensen die blind of slechtziend zijn. Er is een campagne nodig om de bekendheid van werken met een visuele beperking te vergroten.

Uitvoeringsvoorstel:

Benut de doorontwikkelde site www.zichtbaarinwerk.nl om aan te geven dat werken met een visuele beperking kan en maak samen met werkgeverskanalen zoals VNO/NCW, AWWN en 100000banen.nl en campagne.

8. Actualiseer de informatie over werken met een visuele beperking.

Het laatste onderzoek over werken met een visuele beperking dateert uit 2013. De komst van de participatiewet en de (technologische) veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om meer actuele informatie.

Uitvoeringsvoorstel:

Onderzoek kan via partijen die dat in het verleden ook al gedaan hebben, zoals de Universiteit van Maastricht en samenwerking met Vivis (instellingen voor mensen met een visuele beperking).

5.1. Aanbevelingen specifiek gericht op oplossen knelpunten in de regelgeving

9. Niet meetellen in de Wet Banenafspraken.

Veel mensen met een visuele beperking staan niet in het doelgroep register omdat ze in staat zijn meer dan het minimumloon te verdienen. Ze tellen niet mee voor de wet Banenafspraken. Werkgevers geven veelal voorrang aan kandidaten die wel in het doelgroepregister staan. De groep telt wel mee voor het quotum. In het werkveld wordt dit niet begrepen.

Uitvoeringsvoorstel:

Organiseer vanuit SZW een werktafel met de vertegenwoordigers van mensen die blind of slechtziend zijn (Oogvereniging, Ieder(in)), UWV, VNG en Bartimeus en Visio om tot de meest wenselijke oplossing te komen.

10. Bang voor inkomensachteruitgang:

Jongeren met een visuele beperking die een uitkering hebben, zijn huiverig om te gaan werken en hun uitkering te verspelen. De ervaring leert dat veel starters met een visuele beperking na enige tijd (ca. één tot anderhalf jaar) knelpunten krijgt in het werk: ze werken te hard om hun beperking te compenseren; ze hebben taken die ze vanwege hun beperking niet goed kunnen; de toegankelijkheid van ICT-systemen komt niet op orde of collega's hebben nu vaak genoeg geholpen of ingesprongen, etc. Hierna volgt mogelijk een ander regime.

Uitvoeringsvoorstel:

Wij adviseren dit punt mee te nemen in de maatregelen die SZW in voorbereiding heeft of bij 'simpel switchen in de participatieketen'.

11. Bij verminderde productiviteit: ook compensatie werkgever boven minimumloon.

Niet alle mensen met een visuele beperking, zijn volledig inzetbaar of zijn volledig productief. Veelal compenseren zij dit door meer uren te werken om gelijkwaardig te zijn aan collega's. Op den duur gaat dat ten koste van hun belastbaarheid en dreigt op langere termijn uitval. Dit komt ook tot uitdrukking in de WIA.

Uitvoeringsvoorstel:

Voer een compensatie in voor verminderde inzetbaarheid van mensen die blind of slechtziend zijn boven het minimumloon. Dit kan via de werkgever geregeld kunnen worden. Met deze compensatie wordt het aantrekkelijker voor werkgevers mensen met een visuele beperking aan te nemen, terwijl de kosten relatief zijn. Vaak gaat het om 10-20% verminderde inzetbaarheid/productiviteit. Uit de maatschappelijke businesscase die is uitgevoerd blijkt dat deze kosten zich terugverdienen. Zie ook bijlage 6 hiervoor.

12. Biedt naast regulier werk meer specifieke werkplekken in sociale ondernemingen of beschut. Jongeren die blind of slechtziend zijn, lukt het soms niet om regulier werk te vinden, hoewel ze daarvoor wel zijn opgeleid. De aard van hun beperkingen of de hoeveelheid hulpmiddelen kunnen belemmerend werken. Beschut werk of een specifieke werkplek in een sociale onderneming kan voorkomen dat jongeren definitief thuis komen te zitten of met arbeidsvermogen een plek in de dagbesteding krijgen.

Uitvoeringsvoorstel:

In de voorlichting over de arbeidsmogelijkheden van jongeren met een visuele beperking moet aandacht geschonken worden aan de mogelijkheid van specifieke werkplekken en beschut werken. Zowel voor ondersteuners in het onderwijs, maatschappelijk werkers, revalidatie-, reïntegratie- en bemiddelingsprofessionals

Uitgeverij Klaassen heeft **Maarten** op de binnendienst aangenomen omdat hij zo goed is aan de telefoon. Naast telefonische, heeft Maarten ook administratieve en planningstaken. Al snel na zijn komst is er een update van het planningssysteem waardoor de toegankelijkheid van de software voor Maarten sterk achteruit is gegaan. De ICT-afdeling weet niet hoe ze dit moeten oplossen. Ten einde raad heeft de werkgever Jan van het Inclusief team ingeschakeld die ook heeft geadviseerd over de in dienst name. Jan neemt zijn collega Erik mee die als toegankelijkheidsexpert het bedrijf helpt bij het toegankelijk maken van de planningsoftware voor Maarten. Twee maanden later voert Maarten zijn werk naar volle tevredenheid van een ieder uit.

6. Overzicht aanbevelingen, voorstel en verantwoordelijken

Aanbeveling	Voorstel	Verantwoordelijk
Specialistische ondersteuning	Expertteam via portal	Gemeenten/VNG/UWV
Aandacht voor werk op school	Voorlichting op school	OCW/Passend onderwijs
Aanspreekpunten in de regio	Contactpersonen netwerk	Arbeidsmarktregio/Programmaraad
Eén plek voor werken met een visuele beperking	Steunpunt via landelijk portal	Gemeenten/VNG/UWV/SBCM
Verbetertraject werkvoorzieningen	Aansluiten bij lopend traject met SZW	Gemeenten/UWV
Jongeren kennen hun arbeidsmogelijkheden	Financiering arbeidsmarktprofiel	SZW/VWS
Bekendheid bij werkgevers vergroten	Campagne goede voorbeelden en hulpmiddelen	SZW
Actuele cijfers over werken met een visuele beperking beschikbaar	Onderzoek laten doen	SZW/VWS
Niet meetellen in de P-wet	Werktafel	SZW
Beter vangnet bij uitval	Meenemen bij uitvoeringsmaatregelen SZW	SZW
Verminderde productiviteit geen belemmering voor werkgever	Compensatie werkgevers verminderde productiviteit > WML	SZW
Meer aandacht voor specifieke werkplekken en beschut werk	Onderdeel communicatiecampagne	SZW/Programmaraad/Gemeenten

Bertine is 23 jaar, ziet haar hele leven slecht en is licht autistisch. Ze heeft VMBO gevolgd op niveau 3. Ze wil niets te maken hebben met indicaties. De afgelopen jaren heeft ze bij verschillende werkgevers gewerkt. Ze heeft extra hard gewerkt zodat werkgevers haar een vast dienstverband zouden bieden. Dat is steeds niet gelukt en Bertine is al een half jaar thuis als ze de gemeente vraagt om hulp bij het vinden van werk. De gemeente schakelt Frank van Team Inclusief in. Tijdens het intakegesprek met Frank blijkt dat Bertine weet welk werk ze wil, maar ze weet niet welke ondersteuning en hulpmiddelen ze nodig heeft om haar werk goed uit te kunnen voeren. Team Inclusief brengt dat in beeld middels een werkprofiel en legt Bertine uit welk voordeel ze heeft bij doelgroep registratie: voor werkgevers is ze dan aantrekkelijker omdat ze mee telt voor de banenafspraken, er regelingen en ondersteuning mogelijk zijn. Voor werkgevers is ze dan aantrekkelijker omdat ze meetelt voor de banenafspraken. Met een registratie en de begeleiding heeft Bertine driekwart jaar later opnieuw werk.

7. Vervolg en voorbeelden

Er zijn nu drie regio's en één subregio aan de slag met de blinde en slechtziende jongeren. De overige 31 arbeidsmarktregio's zijn kort geïnformeerd tijdens bijeenkomsten zoals samenvoordeklant-bijeenkomsten van de programmaraad.

De aanbevelingen vragen om beslissingen over het vervolg. Bij inbedding in de overige regio's gaat het over het bieden van basisinformatie over werken met een visuele beperking, het inrichten van een contactpersonennetwerk in de arbeidsmarktregio, de wijze waarop kennis en ondersteuning voor die groep verkregen kan worden (bijv servicecentrum met portal) en het positioneren van de specifieke expertise.

David is 25 jaar en ontvangt een bijstandsuitkering omdat hij geen werk heeft. Zijn contactpersoon bij de gemeente is klantmanager Myriam. Zij heeft de indruk dat David zijn oogaandoening gebruikt om niet te werken. Zij heeft David gevraagd een onderzoek te ondergaan bij een expertiseseorganisatie (Bartimeus of Visio) over zijn oogaandoening en de gevolgen voor werken. Het rapport geeft aan welke mogelijkheden David heeft en ook welke hulpmiddelen en ondersteuning hij nodig heeft dat werk goed uit te voeren. Hij neemt het onderzoeksrapport mee naar de volgende afspraak met Myriam. Myriam vraagt het werkgeversteam van de gemeente of ze werk hebben voor David en gelijktijdig schakelt zij Annet van het Inclusief Team in en samen nemen zij het onderzoeksrapport door. Het werkgeversteam geeft aan dat David niet regulier kan werken met zo'n aandoening en dat hij beschut werk nodig heeft. Uit het onderzoeksrapport blijkt dat David de capaciteiten heeft om een reguliere functie uit te oefenen en dat hij met de benodigde hulpmiddelen dat ook kan. Annet en Myriam leggen deze situatie voor aan het project Zichtbaar in Werk in hun regio. Zij schakelen Henk van het gemeenschappelijke werkgevers-servicepunt van gemeenten en UWV in de regio in. Henk gaat samen met David op zoek naar geschikt werk en betreft daarbij de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport. Binnen twee maanden heeft David een proef-plaatsing op zak voor productiewerk waarbij Annet advies heeft gegeven over de werkplek-aanpassing en de gebruikte software. Na zes maanden is de proefplaatsing omgezet in een tijdelijk contract voor een jaar.

Quotes:

'Als baas heb ik veel aandacht besteed aan het inwerken van de slechtziende collega. Na ruim een halfjaar bleek dat ik te weinig oog had voor de collega's, zij moesten vaak even helpen of bijspringen. Daar bleek toch weerstand te zijn ontstaan.'

'Deze jongere heeft vergrotingssoftware gekregen, die kan hij ook gebruiken tijdens zijn werk. Hij gebruikt het niet, hij lijkt er nog niet aan toe te zijn dat te gebruiken. Zo komt het niet goed met zijn werk'

Bijlage 1: Managementsamenvatting maatschappelijke businesscase Expertisecentrum voor mensen die blind of slechtziend zijn

In opdracht van Bartiméus en in samenwerking met Proson hebben RadarAdvies en Bureau voor Economische Argumentatie (BEA) een verkennende maatschappelijke businesscase opgesteld van een te vormen landelijk Expertisecentrum Arbeid voor mensen die blind of slechtziend zijn. bestaande uit Expertiseteams van gespecialiseerde professionals, ondersteund met een digitaal portaal. De noodzaak van een gerichte aanpak voor deze categorie jongeren wordt des te groter als wordt gekeken naar de huidige participatiegraad van mensen die blind of slechtziend zijn in het arbeidsproces. Slechts 36,8 procent werkt. Daarvan werkt 1 op de 3 bij een SW-bedrijf, waarbij deze optie per 1 januari 2015 is komen te vervallen. Blinde en slechtziende jongeren zijn met ingang van 2015 aangewezen op ondersteuning vanuit de gemeenten. Omdat het gaat om kleine aantallen per gemeente, zullen gemeenten naar verwachting vaak weinig prioriteit geven aan deze groep die anderzijds wel om een gerichte benadering vraagt. Zonder aanvullende gerichte maatregelen kan worden verwacht dat de arbeidsparticipatie van blinde en slechtziende jongeren eerder verder verslechtert dan verbetert. De voorliggende verkennende maatschappelijke businesscase laat zien welke maatschappelijke baten dit kan opleveren. De ambitie is om middels de Expertiseteams de participatiegraad van blinde en slechtziende jongeren met een startkwalificatie komt te liggen op het landelijk gemiddelde van 67,1 procent. Het gaat dus om relatief kansrijke jongeren die desondanks toch geen baan kunnen vinden. Indien er geen specifieke aandacht is voor deze jongeren, is de kans zeer groot dat zij hun hele werkzame leven buiten het arbeidsproces zullen blijven. Aanpak en resultaten kunnen als volgt worden toegelicht:

- De landelijke Expertiseteams moeten in samenwerking met de regionale Werkbedrijven en Werkgeversservicepunten jaarlijks tussen 60 en 65 blinde en slechtziende jongeren extra naar werk begeleiden om uit te komen op het niveau van de gemiddelde arbeidsparticipatie in Nederland.
- De bespaarde uitkeringslasten kunnen in het eerste jaar bij dit aantal succesvolle extra plaatsingen uitkomen op € 900.000 en oplopen tot circa € 4,4 miljoen na vijf jaar.
- Als bij de landelijke Expertiseteams rekening wordt gehouden met de extra inzet van vijf dedicated professionals, daarmee samenhangende loonkosten en overige bedrijfskosten, en een landelijke publiciteitscampagne ter ondersteuning, dan moet rekening worden gehouden met jaarlijkse kosten ter hoogte van naar verwachting circa € 750.000.
- Omdat de bespaarde uitkeringslast elk jaar groeit, wordt de balans tussen bespaarde uitkeringen en te maken kosten steeds gunstiger. Uitgangspunt daarbij is dan dat de in een werk-situatie geplaatste blinde en slechtziende jongeren niet na korte tijd uitvallen. Ook op dit vlak kan ondersteuning vanuit de landelijke Expertiseteams belangrijk zijn.

De te besparen uitkeringslasten overtreffen naar verwachting de kosten van het Expertisecentrum Arbeid ruim. Navolgend een indicatief beeld van de mogelijke effecten:

Overzicht baten en kosten	2016	2017	2018	2019	2020
Bespaarde uitkeringen	882.000	1.764.000	2.646.000	3.528.000	4.410.000
Loonkosten landelijke expertteams	-350.000	-350.000	-350.000	-350.000	-350.000
Overige kosten landelijke expertteams	-105.000	-105.000	-105.000	-105.000	-105.000
Publiciteitscampagne	-300.000	-300.000	-300.000	-300.000	-300.000
Saldo	127.000	1.009.000	1.891.000	2.773.000	3.655.000
Besparing per jongere	2.016	8.008	10.005	11.004	11.603

De mogelijke besparing per jongere biedt ook de mogelijkheid om loonkostensubsidie in te zetten. De besparingen per jonger lopen zodanig op, dat deze in 2020 met de gemaakte aannames toereikend zijn om alle jongeren een loonkostensubsidie 'mee te geven' van 50 procent van het wettelijk minimumloon. Dit zal naar verwachting zeker niet nodig hoeven te zijn, omdat het in principe gaat om jongeren met een startkwalificatie die dus binnen bepaalde aangepaste omstandigheden in staat zouden moeten zijn om een reguliere loonwaarde te realiseren of deze in ieder geval kunnen benaderen.

De maatschappelijke baten van werkende blinde en slechtziende jongeren zijn groter dan 'alleen' het uitsparen van uitkeringen. Bekend is dat mensen die blind of slechtziend zijn een relatief groot beroep doen op diverse voorzieningen op het vlak van zorg en welzijn. Zo blijkt van de mensen met een visuele beperking 40 procent te lijden aan depressiviteit, terwijl dit voor mensen zonder beperking circa 10 tot 15 procent is. Depressiviteit zal deels te wijten zijn aan de beperking zelf, maar ook het niet volwaardig maatschappelijk meedoen blijkt bij te dragen aan deze depressiviteit. Omgekeerd mag daarom van naar werk begeleiden van mensen die blind of slechtziend zijn een positief effect worden verwacht op de daarmee samenhangende kosten. Deze kosten vanwege depressiviteit worden op basis van meest recent onderzoek geraamd op € 2.500 per persoon per jaar. Als van de 60 tot 65 blinde en slechtziende jongeren die naar werk worden geleid er 10 anders aan depressiviteit zouden lijden en de depressie vanwege het hebben van werk niet optreedt gedurende de helft van het werkzame leven, dan wordt per persoon een economische baat gerealiseerd van circa € 25.000. De totale baat komt daarmee uit op circa € 250.000.

Tot slot kan door het inzetten van landelijke Expertiseteams worden voorkomen dat elke gemeente, of in ieder geval elk regionaal Werkbedrijf, eigen expertise moet organiseren voor een specifieke maar kleine doelgroep. Als zonder de landelijke Expertiseteams elk regionaal Werkbedrijf voor 0,5 fte gespecialiseerde menskracht zou moeten organiseren, dan zijn landelijk 17,5 fte nodig. Als met de inzet van vijf dedicated professionals vanuit de landelijke Expertiseteams deze regionale kennisopbouw niet meer nodig is, kan tot 12,5 fte aan gekwalificeerde menskracht worden bespaard. Deze besparing kan jaarlijks een baat opleveren van € 875.000.

zichtbaarinwerk.nl

We helpen ervaringen, kennis en informatie toegankelijker te maken voor jonge werkzoekenden met diploma en visusbeperking; werkgevers en bemiddelaars. Hiermee hopen we op meer bewustzijn, kennis en inspiratie.

We willen laten zien wat er allemaal wél kan binnen het reguliere arbeidsproces. Ook met visuele beperking.

