

ZICHT BAAR in werk

ZICHTBAAR IN WERK

Van de blinde en slechtziende beroepsbevolking in Nederland heeft slechts een derde werk, terwijl twee derde van de totale beroepsbevolking werkt. Tijdens de behandeling van de Participatiewet in de Tweede Kamer waren kamerleden bezorgd dat de decentralisatie zou leiden tot verlies van de opgebouwde expertise voor werken met een visuele beperking. Gemeenten kregen de taak o.a. mensen die blind of slechtziend zijn te begeleiden naar werk, terwijl dit een kleine groep op de arbeidsmarkt betreft waar specialistische kennis voor nodig is om ze naar werk te begeleiden. Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken benadrukte in reactie hierop (19-02-2014) het belang van het behoud van de opgebouwde expertise voor het op weg helpen en houden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor mensen die blind of slechtziend 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 slechtziende jongeren (tot 32 jaar) naar werk. De pilot richtte 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.

Werkwijze: In de arbeidsmarktregio's Amsterdam, Noordoost Brabant, Stedendriehoek/Noord Veluwe en de sub-regio Zeist zijn jongeren van 18 tot 32 jaar begeleid. Doel was maximaal twintig van hen aan het werk helpen. De werkwijze bestond uit het samenbrengen van regionale vertegenwoordigers van diverse uitvoerende organisaties die betrokken zijn bij begeleiding naar werk van deze specifieke doelgroep en landelijke experts (Team Inclusief genoemd). Hierdoor ontstond per regio een kleine kring van mensen die kennis en ervaring onderling delen én uitdragen naar betrokken partijen. Klantmanagers, accountmanagers en arbeidsdeskundigen van betrokken gemeenten en UWV trekken samen op met experts van Visio en Bartiméus (Team inclusief genoemd).

Naast regionale samenwerking is het kennisportaal <http://www.zichtbaarinwerk.nl> opgezet. Een website waarop uitgebreide informatie voor de jonge werkzoekenden, werkgevers en bemiddelaars naar werk overzichtelijk verzameld is.

WAT WE WETEN

In de pilot zijn in de arbeidsmarktregio's de volgende ervaringen opgedaan.

- 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 slechtziende 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 slechtziende jongeren zijn slecht vindbaar voor gemeenten.
De groep is klein – zo'n 240 schoolverlaters per jaar – en versnipperd over alle gemeenten en volgt veelal regulier onderwijs. Ze zijn nauwelijks bekend bij gemeenten en er is geen registratie op blind of slechtziendheid.
- Begeleiders naar werk verlangen naar één centraal servicepunt.
Bemiddelaars en klantmanagers vinden werkzoekenden met een visuele beperking een te kleine groep die te veel expertise vraagt en waarbij de voorzieningen te duur zijn om hun begeleiding (volledig) zelf uit te voeren binnen eigen gemeente/regio. Zij vragen om één servicepunt waar alle info en advies, onderzoek en begeleiding naar werken met een visuele beperking beschikbaar is. De portal www.zichtbaarinwerk.nl zien zij als een goede digitale start daarvan.
- Er is behoefte aan herkenbare aanspreekpunten voor werken met een visuele beperking in de arbeidsmarktregio.
Jongeren, hun ouders en begeleiders willen contactpersonen voor mensen met een visuele beperking, waarbij duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Werkgevers zien kansen en willen ondersteuning daarbij.
Werkgevers zien kansen voor mensen die blind of slechtziend 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.
- Zeker jongeren hebben iemand nodig die hen bijstaat het verkrijgen van de juiste voorzieningen. Het is moeilijk om binnen de gemeente je weg te vinden. En er zullen steeds meer jongeren afhankelijk zijn van de gemeente voor financiering van specialistische hulp en voorzieningen m.b.t. werk.

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 Werkgeversservicepunt (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.

SPECIALISTISCHE ONDERSTEUNING, WAT IS HET?

Bij het aan het werk helpen van mensen die blind of slechtziend zijn, is specifieke kennis over de visuele beperking in relatie tot werk onmisbaar. Experts 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 (en aan het werk komen), kunnen op maat advies leveren over werken. Hierbij gaat het o.a. over:

- toegankelijkheid van het werk en de noodzaak en soort hulpmiddelen zoals spraaksoftware, aangepast beeldscherm of brailleleesregel;
- verlichting (kleur, contrast en licht) en akoestiek op de werkplek;
- belasting van taken en functies in relatie tot de belastbaarheid van de persoon met de visuele beperking en het aanpassen van een takenpakket;
- inzichtelijk maken van het talent van een mens met een visuele beperking in relatie tot werk.
- kennis om de werkgever te ondersteunen bij het inbedden van software aanpassingen in de ICT omgeving van de werkgever;
- de werkgever ondersteunen bij aanname van een medewerker met een visuele beperking: welke aanpassing is nodig, welke afdelingen zijn hierbij nodig, etc.

SPECIALISTISCHE ONDERSTEUNING, WAAROM IS HET NODIG?

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. De ondersteuning dient permanent opvraagbaar te zijn en op maat te worden aangeboden.

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

- 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 expert 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.
- Werk moet echt passend zijn, willen mensen die blind of slechtziend zijn het werk vol kunnen houden. Blind of slechtziend zijn kost energie¹. Experts kunnen hier advies over geven;
- 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. Dan dreigt uitval. Voortijdig inschakelen van expertise op toegankelijkheid kan helpen.

Ramon is gestart in een administratieve functie bij een logistiek bedrijf. In een voortgangsgesprek met jobcoach Dennis van de gemeente en zijn leidinggevende Willem klaagt Ramon dat hij steeds meer last krijgt van de stof in zijn werkruimte. Willem zegt dat hij die klachten niet eerder heeft gekregen en Dennis schakelt Frank van Team Inclusief in. Frank bezoekt de werkplek en constateert dat de oogaandoening Ramon extra gevoelig maakt voor het stof. Hij adviseert een andere werkplek en een speciale stofbril. Willem neemt dat advies over en Ramon werkt er een half jaar later nog met veel plezier.

¹ Werkgerelateerde vermoeidheid bij werknemers met een visuele beperking, E. Luttkik, Tijdschrift voor gedrag en organisatie, 2018

AANPAK SPECIALISTISCHE KENNIS DELEN EN BORGEN

In het project Zichtbaar in Werk is een aanpak ontwikkeld voor effectieve samenwerking tussen uitvoerende adviseurs en consultants in de arbeidsmarktregio's en landelijke experts met kennis van (begeleiden op) werken met een visuele beperking. De aanpak is gebaseerd op de ervaringen in de drie deelnemende arbeidsmarktregio's van de pilot en de bestaande expertise van belangenbehartigers als Visio en Bartiméus

A. Jongeren in beeld krijgen



Om schoolverlaters en twintigers met een visuele beperking actief te begeleiden naar werk, is het zaak hen per gemeente/regio in beeld te krijgen. Hoe en via welke organisaties krijg je werkzoekende jongeren die blind of slechtziend zijn in beeld?

Via gemeenten:

- Schoolverlaters met een visuele beperking zonder werk kunnen zich melden bij de gemeente voor ondersteuning;
- Werkzoekenden tot 27 jaar met een visuele beperking staan (mogelijk) ingeschreven voor een gemeentelijke uitkering;
- De gemeentelijke contactpersonen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs-scholen (VSO) of het Praktijkonderwijs (Pro) kennen de schoolverlaters zonder werk;
- Statushouders met een visuele beperking die de Nederlandse taal voldoende beheersen om werk te vinden

Via het UWV:

- Blinde of slechtziende werkzoekenden jonger dan 27 jaar die nog geen begeleiding naar werk hebben (wajong);
- Schoolgaande jongeren die de afgelopen jaren een voorziening voor een visuele beperking bij UWV hebben en binnenkort de school verlaten.

Via onderwijsinstellingen:

- Stagebegeleiders van VSO-scholen, ambulant ondersteuners in het regulier onderwijs en REA-college (MBO op maat). Deze begeleiders hebben zicht op (ex-)leerlingen die werk zoeken.

Via belangenbehartigersorganisaties:

- Oogvereniging, Ieder(In).

B. Eén Regionaal Gezicht vormen



Per arbeidsmarktregio zijn contactpersonen (uitvoerende professionals) nodig die de begeleiding van jongeren met een visuele beperking oppakken. Aan dit team wordt een landelijke expert (van Team Inclusief) gekoppeld die specifieke ondersteuning, onderzoek en advies levert. Zij delen hun kennis met elkaar en vormen het 'gezicht' naar de collega's en klanten omtrent werken met een visuele beperking. Elkaar kennen werkt uiteraard verbindend, verder contact kan prima telefonisch en per mail. Dit zogenoemde Regionaal Gezicht is dus een klein team dat bestaat uit slechts drie mensen: 1. arbeidsdeskundige (voorzieningen) van het UWV, 2. jobcoach of klantmanager van de gemeente, 3. accountmanager van het WSP in de regio. Eén van hen is verantwoordelijk voor het borgen van (nieuwe) kennis en informatie over werken met een visuele beperking.

C. Taken en verantwoordelijkheden verdelen



Om vanuit het Regionale Gezicht tot een succesvolle ondersteuning aan een werkzoekende te komen, is het zaak de rollen helder te hebben en de taken en verantwoordelijkheden te benoemen en verdelen. Afhankelijk van de samenwerking tussen de verschillende partijen in de arbeidsmarktregio zijn de volgende vragen aan de orde:

- Wie is de vaste begeleider per kandidaat?
- Wie is aanspreekpunt voor externe organisaties zoals scholen, begeleiders of ouders?
- Wat doen we zelf en waarvoor benaderen we de expert van Team Inclusief?
- Wie bewaakt de voortgang van de begeleiding van de werkzoekende en het resultaat?

D. Stappenplan in het begeleiden naar werk

Tijdens de samenwerking in het project is een effectief stappenplan ontwikkeld:

Actie	Wie	Wat
Kandidaten leveren	Gemeente/UWV Onderwijs-instelling Bartiméus/ Visio	Kandidaten zijn enkel schoolverlaters en werkzoekenden met een visuele beperking jonger dan 32 jaar.
Contact zoeken over kandidaat	Gemeente/UWV Team Inclusief	Ze wisselen informatie uit over de werkzoekende en bepalen samen wat de vervolgstappen zijn.
Aanmelden voor werk	Gemeente/UWV Team Inclusief	Nagaan of kandidaat kan werken. Mogelijkheden van kandidaat in kaart brengen. Signaleren van knelpunten tijdens het bemiddelingsproces van alle betrokkenen.
Intakegesprek voorbereiden	Gemeente/UWV Team Inclusief	Inventariseren opleiding, reeds uitgevoerde onderzoeken, mate van omgang met beperking en vaardigheid in werken met aanpassingen. Afhankelijk van de situatie van de kandidaat bepaalt het netwerkteam wie aanwezig zijn bij het intakegesprek, wat de onderlinge taakverdeling zal zijn in het gesprek en wat aan de orde zal komen.
Opstellen werkplan	Gemeente/ UWV Team Inclusief	Na het intakegesprek komt het netwerkteam tot een plan van aanpak en een verdeling van de dienstverlening. Dit wordt vastgelegd in een werkplan. Onderdelen van het werkplan zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Beschikbaar hebben van het profiel van de werkzoekende • Welke bemiddelingsinstrumenten inzetten (bijvoorbeeld sollicitatietraining, opstellen CV, loopbaanoriëntatie) • Inventarisatie hulpmiddelen • wat zijn de werkmogelijkheden en welke banen zouden passen, gelet op de opleiding en talenten van de werkzoekende • Vertaalslag maken naar een betaalde baan • Bemiddeling/matching werkervaring/stage/proefplaatsing • Werkplekinrichting
Aanvullend onderzoek	Bartiméus/Visio (Team Inclusief)	Indien nodig aanvullend onderzoek uitvoeren naar de gevolgen van de beperking voor de werkmogelijkheden in relatie tot de competenties van de werkzoekende.
Arbeidsmarktadvies uitbrengen	Bartiméus/Visio (Team Inclusief)	Werkzoekende adviseren over hun arbeidsmogelijkheden uitgaande van hun talenten en rekening houden met hun

		(voortschrijdende) beperkingen. Zodat ze weten welke ondersteuning en hulpmiddelen zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen uitvoeren.
Bemiddeling/ Matching	Gemeente/UWV Team Inclusief	Accountmanager levert overzicht geschikte vacatures Klantmanager/arbeidsdeskundige bekijkt welke kandidaat past op welke vacature Team inclusief bekijkt benodigde aanpassingen
Financiering hulpmiddelen	Gemeente/ UWV	Financiering van Wajong-kandidaten door UWV. Werkzoekenden uit de participatiewet door gemeente.
Job-coaching	Gemeente/ UWV Specialistisch reïntegratiebedrijf	Gewenst is dat zowel de werkgever als de werknemer en/of collega's begeleiding/ondersteuning krijgen hoe om te gaan met de visuele beperking in het werk.

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.

VERVOLGACTIES OM MEER MENSEN MET EEN VISUELE BEPERKING AAN WERK TE HELPEN

Het project **Zichtbaar in Werk** levert de volgende aanbevelingen op:

1. Organiseer permanente specialistische ondersteuning op maat (life-coaching) voor werkzoekenden en werkenden met een visuele beperking.
2. Richt één servicepunt in waar informatie, kennis, advies en ondersteuning voor werken met een visuele beperking te vinden is. Hierbij worden digitale middelen (portal www.zichtbaarinwerk.nl) ingezet, maar ook een telefonische helpdesk en in te schakelen experts (Team Inclusief).
3. Vorm per regio een Regionaal Gezicht voor werkzoekenden en voor collega-begeleiders en werkgevers. Zij beschikken over de basisinformatie over werken met een visuele beperking en zijn het gezicht naar buiten.
4. Vergroot de bekendheid van mogelijkheden van werken met een visuele beperking onder klantmanagers/bemiddelaars, mensen met een visuele beperking en werkgevers.
5. Werk een verbetertraject uit voor de verantwoordelijkheid en het feitelijk toekennen en verkrijgen van werkvoorzieningen.
6. Facilitair jongeren die gaan werken met handvatten waarbij hun talenten zichtbaar zijn en helder is welke ondersteuning ze nodig hebben om duurzaam aan het werk te komen en blijven.
7. Besluit over aantrekkelijke maatregelen voor werkgevers zoals compensatie als er sprake is van verminderde inzetbaarheid en het meetellen van deze groep in de inclusie opdracht van organisaties en instellingen.

VERVOLG

Zelf aan de slag met Zichtbaar in Werk? Neem contact op met info@zichtbaarinwerk.nl.

Toelichting kan gevraagd worden bij Annelies Lichtenberg jwm.lichtenberg@live.nl

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.