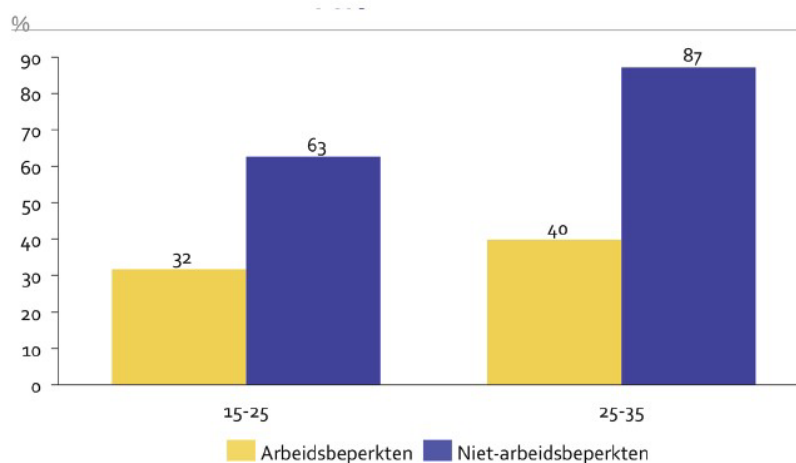


## Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt voor hoger opgeleide jongeren met een beperking

De kansen op duurzame arbeidsparticipatie voor hoger opgeleide jongeren (hbo, universiteit) met een arbeidsbeperking zijn kleiner dan voor jongeren zonder arbeidsbeperking. Om allerlei redenen is dit een hardnekkig probleem. Diverse ontwikkelingen zorgen ervoor dat dit beeld al meerdere jaren bevestigd wordt. In Nederland hebben 120.000 jongeren tussen de 15 en 25 jaar een arbeidsbeperking door een langdurige ziekte, aandoening of handicap. Het gaat hier om zowel fysieke, psychische als verstandelijke beperkingen<sup>1</sup>.

### 1. Gat onderwijs en arbeidsmarkt voor arbeidsbeperkte jongeren

De groep jongeren met enige vorm van beperking is substantieel. Dertig procent van alle studenten geeft zelf aan met een beperking te studeren, 10% van alle studenten ervaart als gevolg daarvan belemmeringen<sup>1</sup>. Tegelijkertijd blijkt dat de werkloosheid onder mensen met een beperking twee keer zo hoog is als onder mensen zonder beperking; minder dan de helft heeft betaald werk<sup>2</sup>.



BRON: CBS Statline (2016)

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt verloopt ook voor (hoger) opgeleide jongeren met een beperking moeizaam, zij zijn vaker werkloos<sup>3</sup>. De arbeidsparticipatie van de totale groep mensen met een arbeidsbeperking, dus niet alleen jongeren, is laag, slechts 32% in 2016. En dit aantal is gedaald: het was 37% in 2015. De arbeidsdeelname van mensen zonder een arbeidsbeperking steeg echter wel licht van 75% in 2015 naar 76% in 2016<sup>3</sup>. Dit gat is ook al bij jongeren te zien tussen de 15 en 25 jaar en begint dus al bij de bijbaantjes en bij de start op de arbeidsmarkt. Het verschil loopt nog wat op bij de leeftijdsklasse 25 tot 35 jaar.

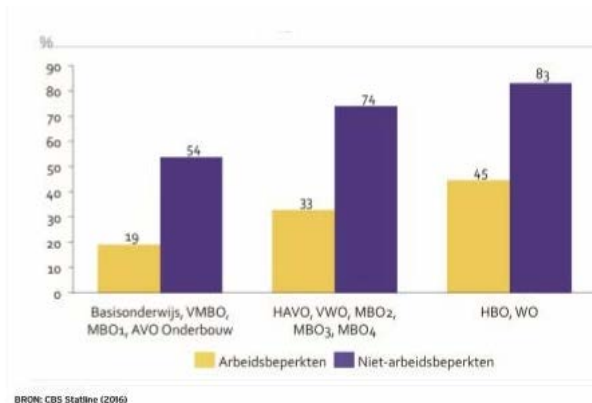
<sup>1</sup> Van den Broek, Muskens en Winkels, Studeren met een functiebeperking 2012; ResearchNed/ITS, 2013.

<sup>2</sup> Stichting Nationale DenkTank. (2017). Iedereen perspectief op werk. Geraadpleegd van <http://nationale-denktank.nl/wpcontent/uploads/2017/10/NDT-17-analyserapport-DEF-1.pdf>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/05/een-op-de-drie-arbeidsgehandicapten-heeft-betaald-werk>

<sup>3</sup> CBS (2017, 16 augustus). Arbeidsdeelname; kerncijfers. Geraadpleegd van, <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309ned&D1=22&D2=0&D3=0&D4=0&D5=60-63,65-68,70-71&VW=T>

De eerste signalen voor een moeizame toetreding tot de arbeidsmarkt zijn al tijdens de opleiding te zien. Een deel van de studenten met een beperking slaagt er niet in om geschikte stages te vinden door onvoldoende voorzieningen. Hierdoor verlaten zij het onderwijs zonder diploma en dat maakt het vinden van een baan lastig. Het komt ook voor dat studenten zonder stage of andere werkervaring afstuderen. Werkervaring is echter vaak een belangrijk criterium op een curriculum vitae voor werkgevers om kans te maken op een baan.



Figuur 1 Netto arbeidsdeelname per onderwijstype

Het onderwijs werkt toe naar een diploma. Dan stopt voor hen de ondersteuning en staat de jongere er vaak alleen voor, terwijl er nog wel behoefte is aan ondersteuning. Deze ondersteuning bij de overstap is belangrijk, omdat het anders niet blijkt te lukken om werk te vinden (zie bovenstaande statistieken). Dat is niet goed, omdat er allerlei negatieve gevolgen zijn van werkloosheid op sociaal, economisch en maatschappelijk gebied.

## 2. Verklaringen voor het gat onderwijs en arbeidsmarkt

Er zijn meerdere verklaringen voor de moeizame overgang die in paragraaf 2.1. is geschetst: veranderde wet- en regelgeving, geen beleid op onderwijsinstellingen, geen probleemeigenaar, knelpunten en vooroordelen van werkgevers en stigmatisering. Hieronder is een uitgebreidere beschrijving van elk knelpunt opgenomen.

### 2.1. *Veranderde wet- en regelgeving niet ten gunste van hoger opgeleiden*

Sinds de invoering van de Participatiewet is de instroom in de Wajong voor vrijwel alle hoger opgeleide jongeren afgesloten. Gaan werken is daarom des te belangrijker geworden, maar minder banen zijn passend voor hoger opgeleide jongeren met een beperking. Ook werkgevers zijn huiverig om werknemers met een beperking aan te nemen. De meeste hoger opgeleide jongeren met een beperking vallen niet onder de definitie van het zogenaamde doelgroepenregister (verdien capaciteit onder het minimumloon). Daardoor hebben ze in de zin van de afspraken in het sociaal akkoord en de quotumwet geen meerwaarde voor werkgevers.

Voor werkgevers is het aantrekkelijk om personen uit het doelgroepenregister in dienst te nemen, omdat ze gebruik kunnen maken van regelingen, zoals loonkostensubsidie, een no-risk polis en een jobcoach. Ook tellen deze werknemers mee in de banenafpraak. Maar de grote groep hoger opgeleiden valt hier dus tussen wal en schip!

### 2.2. *Geen beleid hoger onderwijsinstellingen op transitie naar werk*

De meeste hoger onderwijsinstellingen hebben geen beleid ten aanzien van de begeleiding van studenten met een beperking naar stage en werk. Zij besteden beperkt en incidenteel aandacht aan de (specifieke) voorbereiding op de stage en de arbeidsmarkt. Het betreft vaak ad hoc activiteiten binnen een opleiding of faculteit op initiatief van individuele medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn workshops solliciteren en netwerken, maatjesproject voor studenten met autisme, voorrangstage voor studenten met een beperking. Studenten met een beperking worden niet gemonitord na afloop van de studie, of na tussentijdse studie uitval. Hierdoor hebben hoger onderwijsinstellingen beperkt zicht op hoe het met hen gaat.

Passende begeleiding voor deze jongeren is noodzakelijk tijdens de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt. In deze belangrijke transitiefase (het laatste studiejaar en het eerste jaar na diplomering) gaat het om het vinden van een stage, het afstuderen, het zoeken naar werk, het solliciteren en het starten met werken en behouden van je baan. In het onderwijs is lang niet altijd aandacht voor het 'wat na de studie'. Het onderwijs kent de jongere echter goed en juist gedurende de studie moet er al aandacht zijn voor de stap na afstuderen. Jaarlijks kunnen de jongeren in de Nationale Studenten Enquête (NSE) ook aangeven hoe ze voorbereiding op de verdere beroepsloopbaan door de opleiding hebben ervaren.

### **2.3. Geen probleemeigenaar**

Over de genoemde problematiek en het nemen van actie is door Expertisecentrum handicap + studie al overleg gevoerd met de Directie Hoger Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de Directie Participatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het UWV (Sociaal Medische Zaken - SMZ). Terwijl alle partijen aangeven dat dit een belangrijk vraagstuk is, wijzen zij naar elkaar.

Er wordt op dit moment nog onvoldoende samengewerkt tussen onderwijsinstellingen, gemeenten en werkgevers om te voorkomen dat jongeren met een beperking uitvallen en/of werkloos worden. Er is geen probleemeigenaar en het lijkt erop dat de verantwoordelijkheid van het onderwijs ophoudt bij de uitstroom en die van SZW en de gemeente pas start als iemand thuis zit en een uitkering aanvraagt. Voor werkgevers zijn er geen stimulansen, zij worden alleen moreel aangesproken. Er liggen geen afspraken vast in de wet- en regelgeving voor de begeleiding en arbeidstoeleiding van hoger opgeleide jongeren.

### **2.4. Stigmatisering, vooroordelen en ervaren knelpunten**

De maatschappij werkt zichzelf tegen. Mensen met een arbeidsbeperking moeten hun belemmeringen kenbaar maken om in aanmerking te komen voor ondersteuning vanuit de maatschappij. Daar staat tegenover, dat door het kenbaar maken van de beperking de kans op het verkrijgen van een stageplaats of baan afneemt.

Veel werkgevers (49%)<sup>4</sup> geven aan geen passend werk te hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij hebben vaak vooroordelen over werknemers met een beperking. Bijvoorbeeld dat deze werknemers vaker ziek zijn, veel begeleiding nodig hebben, lastig en duur zijn. Dit heeft ook te maken met onbekendheid met de doelgroep en het gebrek aan ondersteuningsmogelijkheden. Dit heeft als gevolg dat ze huiverig zijn om jongeren met een beperking aan te nemen.

De maatschappelijke kosten van aandacht, interventies en extra inspanningen van betrokkenen zouden echter opwegen tegen de maatschappelijke baten wanneer jongeren gaan werken, belasting betalen en geen uitkering meer nodig hebben<sup>5</sup>. Door te participeren zal het gevoel van inclusie worden bevorderd en gezondheidswinst worden behaald.

---

<sup>4</sup> Stichting Nationale DenkTank. (2017). Iedereen perspectief op werk. Geraadpleegd van <http://nationale-denktank.nl/wpcontent/uploads/2017/10/NDT-17-analyserapport-DEF-1.pdf>

<sup>5</sup> Bureau Doet, Hoe zorgen voor een betere doorstroom naar werk voor studenten met een functiebeperking, maatschappelijke business case, i.o.v. Hogeschool Windesheim 2017