

LVB

PREMIUM

21 OKT 2021

Opslaan **Reacties** 0 **Delen**

Werk vinden en behouden met een lvb: deze 6 belemmeringen maken het lastig

Hidde Middelweerd

Betaald werk vinden en behouden blijkt vaak lastig voor mensen met een licht verstandelijke beperking (lvb). Stichting Cordaan bracht de belangrijkste belemmeringen in kaart en oppert manieren om daar in de toekomst beter mee om te gaan. 'Hoe beter je in beeld hebt waar het knelt, hoe meer mensen je aan een baan kunt helpen.'



Foto: Monkey Business / stock.adobe.com

Jonathan heeft een licht verstandelijke beperking. Het is voor hem niet

perse moeilijk om werk te vinden, maar wel om werk te behouden. In het verleden voelde hij zich vaak onbegrepen of niet gerespecteerd, waardoor er ruzies ontstonden. Sinds een aantal maanden werkt hij bij de Albert Heijn als vakkenvuller. Daar gaat het wél goed. Het zit hem in de kleine dingen: een ‘boks’ als hij binnenkomt, begrip voor zijn thuissituatie en zo nu en dan een gesprekje over hoe het met hem gaat. Dat contact met zijn direct leidinggevenden zorgt ervoor dat Jonathan zijn werk leuk vindt. ‘Wederzijds respect, dat is voor mij het allerbelangrijkst’, zegt hij.

Jonathan vond zijn huidige baan via Stichting Cordaan, mede dankzij de hulp en begeleiding van IPS-coach Claire Barneveld. ‘Voor Jonathan is respect en gelijkwaardigheid belangrijk, maar dat is voor elke persoon anders’, zegt ze. ‘Ik heb bijvoorbeeld ook cliënten die liever zoveel mogelijk met rust gelaten willen worden. Dat moet je samen ontdekken, het is echt maatwerk.’

IPS voor mensen met een lvb

IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun en is een methode die gebruikt wordt om mensen met een ernstige psychische aandoening aan een betaalde baan te helpen. Stichting Cordaan besloot vier jaar geleden om deze methode ook toe te passen bij mensen met een lvb en dat blijkt goed te werken. Tegelijkertijd is er nog een wereld te winnen. Gabe de Vries, senior onderzoeker en projectleider IPS bij Cordaan: ‘We merken dat veel van onze cliënten met een lvb graag willen werken en de potentie hebben om dat succesvol te doen, maar geen geschikte baan kunnen vinden.’

Hoe komt dat? En wat kunnen we daaraan doen? Cordaan deed er **onderzoek** naar en identificeerde de zes belangrijkste belemmeringen. ‘Hoe beter je in beeld hebt waar het knelt, hoe meer mensen met een lvb je aan een baan kunt helpen’, aldus De Vries.

1. Werk past onvoldoende bij cliënt

Een vacature past zelden één-op-één bij een sollicitant. Dat geldt ook voor mensen met een lvb. Vaak moet het takenpakket aangepast worden aan wat een cliënt kan en wil. Dat is (zeker in overleg met de IPS-coach) goed mogelijk, maar in de praktijk gebeurt dat lang niet altijd. ‘We merken dat cliënten toch vaak afgeschreven worden op wat ze níét kunnen’, zegt De Vries. ‘Maar als je mensen met een lvb een kans wilt geven, moet je juist maatwerk leveren.’

Als IPS-coach krijgt Barneveld daar ook regelmatig mee te maken. Maar ze merkt ook dat veel werkgevers wel bereid zijn om mee te denken, zeker als ze al ervaring hebben met participatiebanen. ‘Jonathan werkte bijvoorbeeld eerst in het magazijn van de Albert Heijn, maar daar bleek hij te weinig ervaring voor te hebben’, vertelt ze. ‘Daarom kon hij met andere taken aan de slag, zoals vakkenvullen. Dat gaat wel goed.’

2. Gebrek aan een steunende thuissituatie

Ruzie, schulden, vervoersproblemen, verslaving, een negatieve sfeer op de woonvoorziening of thuis... Er kunnen allerlei factoren spelen die het voor mensen met een lvb moeilijk maken om hun werk goed uit te voeren. Jonathan moet bijvoorbeeld constant voor zijn moeder zorgen, zegt Barneveld: ‘Dat is soms moeilijk te combineren met werk. Het is belangrijk dat werkgevers op de hoogte zijn van dergelijke omstandigheden, zodat ze er rekening mee kunnen houden. Jonathan mag bijvoorbeeld gewoon de telefoon opnemen als zijn moeder hem belt voor iets dringends.’

Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken welke factoren wél voor een steunende thuissituatie zorgen, vult De Vries aan. Het is namelijk best wel een containerbegrip. Daarom maakte Cordaan een checklist van zaken die belangrijk zijn. ‘Als je thuiskomt, is het bijvoorbeeld belangrijk dat iemand even aan je vraagt hoe je dag was’, aldus De Vries. ‘Zo kan je meteen je hart luchten en blijven eventuele spanningen niet in je lijf zitten. Het klinkt heel simpel, maar in veel thuissituaties is dat

niet vanzelfsprekend.’

3. Werkgever biedt onvoldoende steun op werk

Een derde belemmerende factor: bij mensen met een lvb is meestal niet aan de buitenkant te zien waar hun beperkingen liggen. Het is daarnaast moeilijk voor hen om dat onder woorden te brengen. ‘Daarom is lastig voor werkgevers om te bepalen waar ze op moeten letten’, zegt De Vries. ‘Ze leggen een bepaalde handeling misschien meerdere keren uit, terwijl het voor de persoon met een lvb juist fijner is als het voorgedaan wordt. En in sommige gevallen is het belangrijk om de werkzaamheden elke dag even voor te doen. Je moet als werkgever heel goed begrijpen wat iemand met een lvb wel en niet kan.’

Volgens De Vries ligt daar een belangrijke rol voor de jobcoach. ‘Het trainen van werkgevers heeft geen zin, want elke persoon is anders. Het is aan de coach (en de cliënt) om duidelijk te maken waar werkgevers op moeten letten. Dat is een kwestie van regelmatig contact met elkaar hebben en vaak evalueren.’

4. Coach sluit onvoldoende aan bij behoeftes cliënt

Daarnaast kan het voor jobcoaches lastig zijn om te bepalen waar de ondersteuningsbehoefte van cliënten precies ligt, blijkt uit het onderzoek van Cordaan. Er kunnen namelijk meerdere problemen tegelijkertijd spelen en dat kan ervoor zorgen dat een coach zich op de verkeerde dingen focust. Intervisie en casuïstiekbespreking zijn daarom essentieel, aldus De Vries: ‘Coaches moeten in staat gesteld worden om hun caseload regelmatig met andere te bespreken en daar kritische vragen over te krijgen. Daar moet tijd voor ingeruimd worden, want je hebt het nodig om jezelf scherp te houden.’

Barneveld sluit zich daarbij aan: ‘Soms heb je iemand nodig die met je

meedenkt. Ben ik nog op de goede weg? Ga ik op de juiste manier met bepaalde situaties om? Daarbij is casuïstiekbespreking onmisbaar.'

5. Cliënt beheerst onvoldoende werknemersvaardigheden

Ook de werknemersvaardigheden van mensen met een lvb kunnen een belemmering vormen in het vinden en behouden van werk. Denk daarbij aan het nakomen van afspraken, op tijd komen, opdrachten begrijpen en uitvoeren en omgaan met feedback. Het zijn vaardigheden waar mensen met een lvb vaak moeite mee hebben en dat maakt het belangrijk om het met elkaar te bespreken. Waar moeten werkgevers rekening mee houden? En waar moeten zij wellicht wat meer aandacht aan besteden? 'Kijk waar de schoen wringt en breng dat zo helder mogelijk in beeld', zegt De Vries.

'Soms kunnen mensen met een lvb bepaalde vaardigheden ontwikkelen, maar soms behoort dat simpelweg niet tot de mogelijkheden', vult Barneveld aan. 'In dat geval is het belangrijk dat de jobcoach de cliënt beschermt en zijn/haar grenzen bewaakt. Zodat het geaccepteerd wordt dat sommige dingen gewoon niet haalbaar zijn.'

6. Cliënt voelt zich onvoldoende gesteund en gezien

Als laatste is het belangrijk dat een cliënt gezien wordt door zijn werkgever, zegt Barneveld. 'Vraag bijvoorbeeld zo nu en dan even hoe het gaat. En als iets fout gaat, bespreek dat dan meteen even. Het vergt wat aanpassingsvermogen van de werkgever, maar als je op die manier in werknemers met een lvb investeert, kun je veel problemen voorkomen.'

Mensen met een lvb hebben in het verleden meestal te maken gehad met teleurstellingen op dat gebied, vult De Vries aan. 'Zij zullen daarom eerder het gevoel hebben dat ze iets niet goed doen of dat er geen rekening wordt gehouden met hen. Dat maakt het extra belangrijk om regel-

matig bij ze in te checken.'

Wederzijds respect

Voor Jonathan zijn bovenstaande belemmeringen bekend terrein. Maar wederzijds respect en gelijkwaardigheid zijn voor hem het allerbelangrijkst. 'Dat klinkt vanzelfsprekend, maar dat is eigenlijk helemaal niet zo', zegt De Vries. 'Werkgevers zien mensen met een lvb soms toch vooral als een goedkope kracht. Daarnaast bouwen veel mensen met een lvb geen pensioen op, omdat ze beschut werk doen. Dat is natuurlijk heel gek en getuigt juist niet van respect en gelijkwaardigheid.'

Ook daar is dus nog een wereld te winnen, besluit hij: 'Wederzijds respect is een hele belangrijke sleutel tot succes.'

 [Reageer op dit artikel](#)  [Deel dit artikel](#)

Hyde Middelweerd

Redacteur Zorg+Welzijn

PREMIUM

ACHTERGROND

Hoe herken je hechtingsproblemen bij mensen met een lvb?

De kans dat begeleiders ermee te maken krijgen is groot, want hechtingsproblemen komen relatief veel voor bij mensen met een lvb. Dan is het belangrijk om te weten hoe je deze problemen herkent én hoe je ermee omgaat. In een webinar van de Academische Werkplaats 's Heerenloo-VU en Bartiméus werden de belangrijkste aandachtspunten besproken.

PREMIUM

ACHTERGROND

Maatwerk bieden in de wijk: essentieel, maar knap lastig

Maatwerk bieden is belangrijk in het sociaal domein. Tegelijkertijd is het knap lastig om daar invulling aan te geven, merkt Linda Rothman. Ze doet onderzoek naar dit onderwerp en signaleert allerlei externe belemmeringen. Maar het kán wel.