

Meta-analyse belemmerende factoren transitie onderwijs naar arbeidsmarkt

van hoger onderwijsstudenten
met een beperking

ECIO
leren
zonder belemmering

Samenvatting

In dit paper zoomen we in op hoger opgeleide jongeren met een beperking die achterblijven in de arbeidsparticipatie. Ondanks dat ze nog jong zijn en een goede onderwijskwalificatie hebben, ondervinden zij vaak drempels in de transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. In dit paper beschrijven we de verschillende belemmerende en beschermende factoren die uit de literatuur naar voren komen en die een rol kunnen spelen in het verbeteren van de transitie naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking. Daarnaast beschrijven we een aantal good practices, met ook internationale initiatieven die kunnen bijdragen aan een soepele transitie.

Inhoudsopgave

Inleiding **4**

1 Cijfers **5**

1.1 De doelgroep: ‘Hoger opgeleide jongeren met een beperking’ 5

1.2 De arbeidsparticipatie in Europees verband 5

2 Factoren **8**

2.1 Factoren die een rol spelen bij transities 9

2.2 Persoonlijke factoren 11

2.3 Organisatorische factoren 12

2.4 Maatschappelijke factoren 14

3 Conclusie **16**

Inleiding

Arbeidsparticipatie is van essentieel belang om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij. In Nederland is deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking, zoals een lichamelijke handicap, een chronische ziekte of een psychische beperking, echter nog niet vanzelfsprekend. Om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te verbeteren is het VN-verdrag opgesteld. Een verdrag waarin staat beschreven dat mensen met en zonder een beperking dezelfde rechten hebben op werk en op eerlijke en gunstige arbeidsomstandigheden. Sinds 2016 geldt het VN-verdrag in Nederland (Rijkoverheid, n.d.). Recente cijfers laten echter zien dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking nog altijd achter blijft en dat er nog een hoop obstakels overwonnen moeten worden (CBS, 2016; Van der Zwan e.a., 2020). Onderzoek laat o.a. zien dat er nog geen gelijke toegang tot de arbeidsmarkt is, dat de banen die ze hebben vaker op lager niveau zijn dan dat ze graag willen en dat zij nog vaak het gevoel hebben gediscrimineerd te worden (Büscher-Touwen e.a., 2018; Gillies, 2012; Van der Zwan e.a., 2020).

Dit is niet alleen in Nederland het geval, in de gehele EU zijn mensen met een beperking een achtergestelde groep op de arbeidsmarkt (Eurofound, 2018). In vergelijking met andere Europese landen staat Nederland er echter niet goed voor. Eurostat (2011) laat zien, op basis van de European Labour Force Survey (EU LFS), dat de arbeidsparticipatiekloof, dat wil zeggen het verschil tussen het percentage werkenden met en zonder een beperking, op Hongarije na in Nederland het grootst is met een verschil van 37%. Van der Zwan, de Beer en Westerveld (2020) geven een iets positiever beeld, maar laten nog altijd zien dat, op basis van de EU-statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), Nederland in Europa een middenpositie inneemt met een arbeidsparticipatiekloof van 25%.

In dit paper zoomen we in op een specifieke groep die achterblijft in de arbeidsparticipatie: de hoger opgeleide jongeren met een beperking. Ondanks dat ze nog jong zijn en een goede onderwijskwalificatie hebben, ondervinden de hoger opgeleide jongeren met een beperking alsnog drempels in de transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Onderzoek laat zien dat zij vaak in een ‘gat’ tussen onderwijs en de arbeidsmarkt vallen, waardoor hun arbeidsparticipatie achterblijft (Büscher-Touwen e.a., 2018).

Iedereen heeft recht op werk, daarom is het van belang de transitie van hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt voor de groep studenten met een beperking te verbeteren. In dit paper bekijken we eerst de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide jongeren met een beperking in Nederland ten opzichte van andere Europese landen. Vervolgens brengen we in beeld wat we weten over de transitie naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking en welke factoren hierbij een rol (kunnen) spelen. Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van meer inzicht in de stappen die gezet kunnen worden om de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt te bevorderen zodat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking wordt vergroot.

We hopen je met dit paper inzicht te geven in mogelijke stappen die de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt bevorderen. En te inspireren om bij te dragen aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking.

1 Cijfers

1.1 De doelgroep: ‘Hoger opgeleide jongeren met een beperking’

Om een beeld te kunnen geven van de arbeidsparticipatie van hoger opgeleide jongeren met een beperking beschrijven we eerst wat we in dit onderzoek verstaan onder deze doelgroep. Veel onderzoek focust specifiek op mensen met een functiebeperking, dit zijn mensen met een lichamelijke handicap, een chronische ziekte, psychische beperkingen en/of dyslexie. De exacte definitie verschilt echter per onderzoek.

Het medische model versus het sociale model
Daarnaast hangt de definitie ook af van het model waaruit je vertrekt. Je hebt **het medische model en het sociale model**. Het medische model gaat uit van de beperking van de persoon en de zorg die deze persoon nodig heeft om te kunnen participeren in de maatschappij. Wanneer personen niet mee kunnen komen in de maatschappij, moeten zij zich aanpassen of moet voor hen de juiste begeleiding worden gezocht. Het sociale model gaat uit van de omgevingsfactoren die invloed hebben op de mate van de beperking. Een beperking heb je pas (of ervaar je pas) wanneer de maatschappij niet toegankelijk is ingericht.

In dit rapport wordt uitgegaan van het sociale model. Ook het VN-verdrag gaat uit van het sociale model en zegt hierover het volgende: “We erkennen dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.”

In dit paper delen we kennis uit bestaand onderzoek over de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt. Wij zijn dus afhankelijk van de definities die in andere onderzoeken gebruikt zijn. Wanneer de definitie afwijkt, geven wij dit aan in de tekst.

1.2 De arbeidsparticipatie in Europees verband

Eerder onderzoek heeft al aangetoond dat mensen met een beperking achterblijven in de arbeidsparticipatie in vergelijking met mensen zonder een beperking (Eurostat, 2011; Van der Zwan, de Beer en Westerveld, 2020). Deze onderzoeken focussen op de gehele populatie met een beperking. In het huidige onderzoek brengen we de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide jongeren met een beperking in beeld en vergelijken we deze met de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide jongeren zonder een beperking. Voor dit onderzoek maken we gebruik van microdata van de European Social Survey (ESS). De ESS is een cross-nationale dataset, gebaseerd op een vragenlijst die sinds 2002 tweejaarlijks wordt afgenomen in (maximaal) 38, voornamelijk, Europese landen. In dit onderzoek maken we gebruik van alle negen ronden (2002-2018) van de ESS. Om de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide jongeren te onderzoeken, selecteren we alleen de respondenten tussen de 20 en 35 jaar die aangeven tertiair onderwijs te hebben afgerond (ISCED-level 5 of 6). Door deze selecties is het respondentaantal per land niet heel groot. In dit onderzoek zijn alleen de landen

geselecteerd met minimaal 25 hoogopgeleide jongeren met een beperking. Daarnaast focussen we op de landen die onderdeel zijn van de Europese Unie. Na deze selectie houden we 21 landen over.

Tabel 1 vergelijkt de hoofdactiviteit in de afgelopen zeven dagen van hoogopgeleide jongeren met en zonder een beperking. Aangezien we geïnteresseerd zijn in wat er gebeurd nadat ze hun opleiding in het tertiaire onderwijs hebben afgerond, zijn de respondenten, die zich in de afgelopen zeven dagen voornamelijk bezig hielden met onderwijs, uit de data gehaald. Tabel 1 laat zien dat 84,9% van de hoogopgeleide jongeren zonder een beperking een betaalde baan heeft. Onder de hoogopgeleide jongeren met een beperking is dit 77,0%. In Europa zien we dus een gemiddelde arbeidsparticipatiekloof onder de hoogopgeleide jongeren van 7,9%. We zien dat hoogopgeleide jongeren met een beperking een iets grotere kans hebben om werkloos te zijn, zowel onder de groep die zoekt naar een baan als de groep die dat niet doet. Daarnaast is de kans voor deze groep natuurlijk ook groter dat ze niet (kunnen) werken vanwege hun beperking.

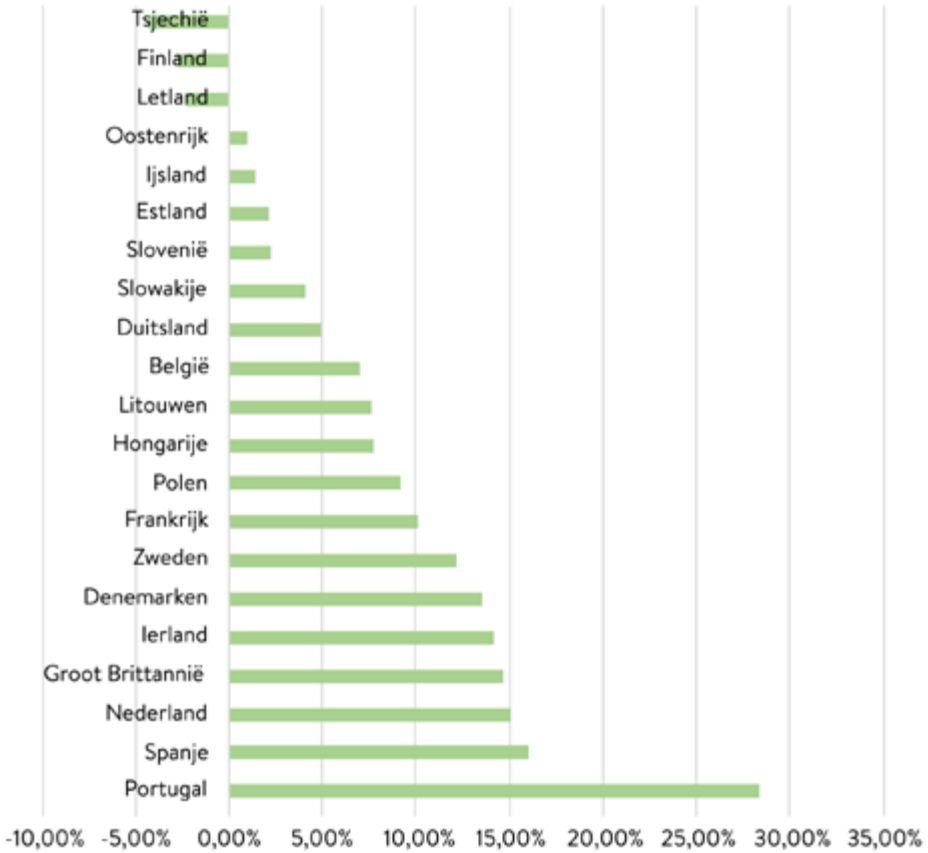
		Hoogopgeleiden zonder een beperking	**Hoogopgeleiden met een beperking**
Betaald werk	%	84,9%	77,0%
	N	15.138	1.423
Werkloos, op zoek naar een baan	%	4,7%	6,7%
	N	845	125
Werkloos, niet op zoek naar een baan	%	1,2%	1,7%
	N	206	32
Blijvend ziek of gehandicapt	%	0,0%	3,4%
	N	0	64
Huishoudelijk werk, verzorgen van kinderen	%	7,9%	8,9%
	N	1.417	165
Anders	%	1,3%	2,2%
	N	233	41
Totaal	%	100%	100%
	N	17.839	1.859

Tabel 1. Hoofdactiviteit van hoogopgeleiden jongeren tussen de 20 en 35 jaar met en zonder een beperking.

In Figuur 1 brengen we de arbeidsparticipatiekloof van hoogopgeleiden met en zonder een beperking in de verschillende Europese landen in kaart. In Figuur 1 zie je het verschil in arbeidsparticipatie tussen hoogopgeleide jongeren met en zonder een beperking. Hoe hoger het percentage, hoe groter het verschil in arbeidsparticipatie tussen hoogopgeleide jongeren met en zonder een beperking. Percentages boven de nul geven aan dat er méér jongeren zonder beperking aan het werk zijn dan jongeren met een beperking. Onderin Figuur 1 staan de landen met de grootste arbeidsparticipatiekloof in het voordeel van hoogopgeleide jongeren zonder beperking.

In lijn met de verwachting, gezien hun leeftijd en onderwijskwalificatie, zijn de arbeidsparticipatiekloven kleiner onder de hoogopgeleide jongeren dan onder de gehele beroepsbevolking (Eurostat, 2011; Van der Zwan, de Beer en Westerveld, 2020). Echter zien we ook voor deze groep nog altijd een gemiddeld kloof van 7,9% (zie Tabel 1). Figuur 1 laat zien dat er veel verschillen zijn tussen landen. Er zijn landen waar de arbeidsparticipatiekloof klein is of zelfs in het voordeel van jongeren met een beperking, bijvoorbeeld in Finland. Er zijn echter ook landen waar de kloof nog altijd aanzienlijk is. Nederland is hier één van.

Met Figuur 1 kunnen we alleen een beeld schetsen van hoe het met hoogopgeleide jongeren op de arbeidsmarkt gaat. Door de kleine steekproef zijn dit geen representatieve cijfers.
Daarnaast is het ook mogelijk dat de groep 'hoogopgeleide jongeren met een beperking' niet volledig vergelijkbaar is tussen de verschillende landen. In landen waar het hoger onderwijs bijvoorbeeld toegankelijker is, zal deze groep meer divers zijn dan in landen waar het hoger onderwijs minder toegankelijk is. Dit kan een van de redenen zijn waarom bijvoorbeeld de Scandinavische landen een redelijk grote arbeidsparticipatiekloof hebben. De jongeren kunnen dan wel hun weg naar het hoger onderwijs vinden, maar lopen vast als ze de arbeidsmarkt opgaan.



Figuur 1. Arbeidsparticipatiekloof van hoogopgeleiden jongeren tussen de 20 en 35 jaar met en zonder een beperking

2 Factoren

Transities in de loopbaan zijn bepalende momenten: van voortgezet onderwijs naar vervolgonderwijs, van school naar de eerste baan, de overgang naar een nieuwe baan of weer (deels) terug naar school. Een overgang biedt mensen de kans hun (school- of arbeids-) loopbaan in een bepaalde richting te sturen, af te wijken van de gekozen route of hier juist op verder te gaan (Elffers, 2016). De schoolkeuze en de eerste toegang tot de arbeidsmarkt kunnen (mede)bepalend zijn voor de vervolgloopbaan (Gati & Tal, 2008).

Transities zijn daardoor essentiële maar ook kwetsbare onderdelen binnen loopbanen. Een overgang betekent dat mensen een nieuwe stap moeten maken: van een oude naar een nieuwe situatie. De transitie van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt behelst dan ook meer dan alleen het starten van een nieuwe baan. Het leidt tot veranderingen in relaties, verwachtingen, verantwoordelijkheden en rollen en kan een gat opleveren in bijvoorbeeld de begeleiding en benodigde aanvullende ondersteuning (Elffers, 2016). De student wordt een werknemer en moet opnieuw aansluiting vinden in de nieuwe omgeving: bij collega's, bij de werkgever en bij de inhoud en organisatie van het werk.

Verantwoordelijkheden
Transities zijn voor iedereen een uitdaging, maar zijn over het algemeen extra uitdagend voor mensen met een beperking. Als student ga je van het educatiesysteem naar het arbeidssysteem. Het is hierbij onduidelijk wie verantwoordelijk is voor de transitie. Daarnaast moet in de nieuwe situatie gezocht worden naar de juiste ondersteuning, maar het is niet altijd duidelijk wie hiervoor verantwoordelijk is (Büscher-Touwen e.a., 2018). De traditionele gedachte is dat de verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen stopt zodra de student de instelling verlaat. Werkgevers zijn verantwoordelijk zodra de persoon een baan heeft en gemeenten en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn verantwoordelijk wanneer een persoon thuiszit en een uitkering aanvraagt. Wat betreft hulp of begeleiding bij de transitie naar werk, valt dit eigenlijk overal tussen. Voor een **goede begeleiding** van studenten met een beperking naar de arbeidsmarkt, zouden al deze verschillende partijen moeten samenwerken.

Een soepele transitie naar de arbeidsmarkt kan positief bijdragen aan de rest van de loopbaan. In de volgende paragrafen gaan we in op de factoren die kunnen bijdragen aan een soepele transitie van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking.

2.1 Factoren die een rol spelen bij transities

Verschillende factoren spelen een rol tijdens de transitie naar de arbeidsmarkt en kunnen zowel beschermend als belemmerend werken. De factoren die in de bestaande literatuur vaak worden vermeld als het gaat om loopbaansucces, zijn:

- demografie;
- loopbaanelementen (stereotypen, organisatiecultuur, mentoren en rolmodellen);
- persoonlijkheidskenmerken;
- culturele factoren;
- externe ondersteuning;
- interne ondersteuning.

Cachon (2018) vat deze factoren samen op drie niveaus: persoonlijke, organisatorische en sociale of maatschappelijke factoren. Hierna werken we deze niveaus verder uit.

1. *Persoonlijke factoren:* de individuele factoren die inherent zijn aan de persoon zelf, zoals interne of persoonlijkheidsfactoren, beperkingen en opleiding en ontwikkeling. Onder persoonlijke factoren scharen we hier ook achtergrond- en omgevingskenmerken, zoals familie en sociale omgeving (netwerken, voorbeeldgedrag).

2. *Organisatorische factoren*: alle factoren die door de organisatie worden bepaald, zoals leiderschap, de organisatiecultuur, organisatorische ondersteuning en sociale of werknetwerken. In dit onderzoek vatten we onder ‘de organisatie’ niet alleen het bedrijf, maar ook de onderwijsinstelling.

3. *Maatschappelijke factoren*: externe factoren die worden bepaald door de context, omstandigheden, externe omstandigheden, de maatschappij, de markt, de politieke situatie, zoals stereotypen en overheidsbeleid. Denk ook aan het hebben van rolmodellen in de omgeving.

In de volgende paragrafen zetten we voor studenten met een beperking uiteen welke belemmerende en beschermende factoren op de drie niveaus (persoonlijk, organisatorisch en sociaal) uit de literatuur naar voren komen. Zie tabel 1 voor een overzicht van de studies en factoren. Deze opsomming is vooral bedoeld om overzicht te bieden en is niet uitputtend.

Tabel 2. Factoren die invloed hebben op de transitie van studenten met een beperking per gebied met eventuele toelichting.

Persoonlijke factoren	**Toelichting**
Kwalificaties en ervaring	Gebrek aan bewijs van vaardigheden en aan arbeidsmarktervaring.
Houding	Eigen houding van de student ten opzichte van de beperking. Eigen houding van de student ten opzichte van de arbeidsmarkt.
Disclosure	Wat vertel je wel of niet over de beperking en wanneer vertel je iets.

Organisatorische factoren	**Toelichting**
Informatievoorziening	Inzicht in de wet- en regelgeving vanuit het perspectief van student, onderwijs en arbeidsmarkt.
Begeleiding en ondersteuning	Formele overgangssteun bieden; mentorprogramma's.
Voorzieningen vanuit de werkgever	Toegankelijke organisatie en werkplek; positieve beeldvorming; jobcoaches; flexibiliteit werkgever.

Maatschappelijke factoren	**Toelichting**
Beeldvorming	Negatieve beeldvorming onder werkgevers; vooroordelen en verkeerde verwachtingen.
Infrastructuur	Veel verschillende partijen betrokken; gebrek aan eigenaarschap; goede samenwerking en afstemming van belang.
Wet- en regelgeving	De specifieke uitwerking en focus van het overheidsbeleid is van belang, zelfs wanneer de wet- en regelgeving vergelijkbaar is.

2.2 Persoonlijke factoren

Kwalificaties en ervaring

Gebrek aan bewijs van vaardigheden en arbeidsmarktervaring

Het afronden van de universitaire opleiding is een hele praktische manier om aan te tonen dat je vaardigheden hebt om op de arbeidsmarkt te kunnen werken. Dit wordt ervaren als een mogelijkheid om controle te hebben over de toekomst (Areheart & Stein, 2015). Ze hebben dan een startkwalificatie behaald om het werk te kunnen doen. Echter om een baan te krijgen, moeten de studenten ook kunnen voldoen aan bepaalde selectiecriteria en zowel de inhoudelijke als de arbeidsmarktvaardigheden bezitten die nodig zijn om functies met succes uit te oefenen.

Eén van de succesfactoren volgens jongeren in het mbo is de rol van de school. Hierbij wordt specifiek het bieden van mogelijkheden om werknemersvaardigheden op te doen, bijvoorbeeld middels een stage, genoemd. Deze voorbereiding zorgt ervoor dat jongeren met meer kennis over de arbeidsmarkt en zichzelf de arbeidsmarkt betreden (Jepma & Visser, 2010). Een stage of bijbaan is het eerste moment waarop de student kan ervaren hoe diegene op de arbeidsmarkt aan het werk gaat. Voor veel studenten met een beperking is de eerste werkervaring ook een weg voor de toekomstige loopbaan (Briel & Getzel, 2001). Jongeren tussen de 18 en 25 jaar met een functiebeperking hebben minder vaak een betaalde (bij)baan. En wanneer ze die wel hebben, besteden ze daar gemiddeld minder tijd aan dan studenten zonder functiebeperking (Van den Broek e.a., 2013; Van Hal e.a., 2019). Daarnaast biedt niet iedere hoger onderwijsopleiding een stage aan. En als er stage gelopen wordt, blijkt uit onderzoek dat een deel van de jongeren met een beperking geen geschikte stage kan vinden. Dit omdat ze het enerzijds moeilijk vinden om hun beperking kenbaar te maken en anderzijds wordt er te weinig ondersteuning geboden vanuit de werkgevers (Büscher-Touwen e.a., 2018). Hierdoor verlaten zij vaker het onderwijs zonder (relevante) stage of andere werkervaring. Terwijl werkervaring voor werkgevers vaak een belangrijk criterium is op een curriculum vitae om kans te maken op een baan.

Houding

De eigen houding van een student is van belang bij het maken van de overstap naar werk. Met de houding kan er een bepaalde indruk gemaakt worden, en heeft daarnaast invloed op de gedragingen van de student. Het kan hierbij gaan over de houding ten opzicht van henzelf, het zelfbeeld. Maar ook over de houding ten opzichte van de beperking of ten opzichte van de arbeidsmarkt.

Als het gaat over de houding ten opzichte van je beperking, heeft die houding altijd invloed op de kans van succes bij een sollicitatie (Timmerman & Mallee, 2006). Alle verschillende houdingen die je kunt aannemen, hebben invloed op een positieve en negatieve manier. Bij een open houding is er een kans dat de student gediscrimineerd wordt als ze vertellen over hun beperking. Bij een gesloten houding bestaat het risico dat je het werk niet lang kan volhouden, omdat het werk onvoldoende is afgestemd op de beperking.

Studenten met en zonder een beperking betreden met dezelfde houding en verwachtingen de arbeidsmarkt en vinden aspecten als groei en zelfontplooiing een belangrijk aspect van hun toekomstige baan (Areheart & Stein, 2015). Naast het hebben van deze verwachtingen is het ook van belang dat je geloof hebt in jezelf. Studenten met een beperking moeten zelf het gevoel hebben dat ze de arbeidsmarkt kunnen betreden. Het hebben van een negatief gevoel

over de impact van jouw beperking is een risicofactor voor het gevoel of jij geschikt bent voor een baan (Margin, Marini & Nicolotti, 2019; Timmerman & Mallee, 2006). Elementen die hierbij van cruciaal belang lijken te zijn om op in te zetten zijn werkervaring, ondersteuning van persoonlijke empowerment, ontwikkeling van vaardigheden en ondersteuning van een proactieve houding.

Disclosure
Wanneer de opleiding is afgerond moeten studenten vaak zelf hun weg vinden door het arbeidsmarktsysteem. De studenten moeten er zelf achter komen wanneer zij iets over hun beperking moeten vertellen en wanneer ze het moeten verzwijgen. Maar ook waar en wanneer zij steun en aanpassingen moeten zoeken (Gillies, 2012).

Eén van de moeilijkheden die mensen met een beperking tegenkomen is het kenbaar maken van je (onzichtbare) beperking bij de werkgever. Het thema 'disclosure', het kenbaar maken van je beperking, is vaak onderzocht en wordt ook in de ervaringen van mensen met een beperking vaak genoemd als een uitdaging (Vornholt e.a., 2018; Lindsay e.a., 2018). Er is geen specifieke wetgeving wat betreft dit thema, het kenbaar maken is een persoonlijke keuze en deze keuze is heel complex. Het heeft namelijk invloed op verschillende niveaus: individueel-, organisatorisch- en op maatschappelijk vlak (Lindsay e.a., 2018).

Ondanks dat de keuze bij het individu ligt, blijft het een belangrijke en zelfs noodzakelijk overweging voor een sollicitant met een beperking (Brohan e.a., 2012). De werkgever kan namelijk alleen aanpassingen op de werkplek doorvoeren en begrip tonen voor bepaalde flexibiliteit, die nodig is om eventuele medische afspraken onder werktijd te plannen, als de werkgever bekend is met de beperking.

Alhoewel mensen met een beperking beschermd zijn door wetten tegen discriminatie van mensen met een beperking, zijn studenten met een beperking toch bang voor stigma en discriminatie (Nolan & Gleeson, 2017). Helaas toont onderzoek ook aan dat studenten met een beperking die hun beperking wel bekend maken, minder kans hebben op een voltijds dienstverband. Initiatieven rondom dit thema zijn daarom van belang. Het is belangrijk dat zij voorgelicht worden over het bekend maken van hun beperking en over de implicaties daarvan voor henzelf. Het ontwikkelen van persoonlijke strategieën om met hun beperking op de werkplek om te kunnen gaan, is hier een onderdeel van.

2.3 Organisatorische factoren

Informatievoorziening
Duidelijke en toegankelijke informatie is nodig voor een soepele transitie naar de arbeidsmarkt. Wanneer jongeren op de hoogte zijn van de wetgeving, regelingen, mogelijke voorzieningen en subsidies, is het makkelijker om de transitie te navigeren. Als studenten onvoldoende zicht hebben in de bestaande regelingen en hulpmiddelen waar zij gebruik van kunnen maken, dan kunnen ze verstrikt raken in onzekerheid over waar te beginnen bij het zoeken naar werk (Timmerman en Mallee, 2006). Daarnaast kun je als je onvoldoende zicht hebt op alle regelingen die er zijn, de werkgever onvoldoende duidelijkheid geven over waar de werkgever op kan rekenen.

Ook een goede informatievoorziening voor werkgevers is van belang. Onderzoek laat zien dat de kennis van wet- en regelgeving van werkgevers en leidinggevenden op cruciale punten ontoereikend is (Petersen e.a., 2004). Wanneer werkgevers goed geïnformeerd zijn, neemt

dit onduidelijkheid en onzekerheid weg. Vaak hebben werkgevers het idee dat het aanvragen van subsidies en het regelen van specifieke voorzieningen moeilijk en tijdrovend is, en dat het aannemen van iemand met een beperking administratieve lasten met zich mee brengt (Timmerman en Mallee, 2006). Goede informatievoorzieningen en voorlichtingen, die ervoor zorgen dat werkgevers op de hoogte zijn van de mogelijkheden, kunnen ervoor zorgen dat ze eerder jongeren met een beperking aannemen.

Begeleiding en ondersteuning
Begeleiding en ondersteuning zijn belangrijke factoren die kunnen bijdragen aan een soepele transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Momenteel schiet deze begeleiding vaak te kort. De ondersteuning sluit bijvoorbeeld niet voldoende aan bij de jongeren of ze krijgen zelfs helemaal geen begeleiding bij de transitie. Van den Broek en collega's (2013) laten zien dat studenten met een beperking aangeven voornamelijk behoefte te hebben aan voorzieningen rondom begeleiding, waaronder advies en ondersteuning van begeleiders naar werk, maar dat dit vaak niet wordt aangeboden.

Onderzoek geeft aan dat onderwijsinstellingen formele overgangssteun zouden kunnen bieden om zo bij te dragen aan de transitie naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking (Gillies, 2012). Hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan het bieden van workshops of informatiesessies over het schrijven van cv's, het voeren van sollicitatiegesprekken, of het zoeken van werk waarin specifiek wordt ingegaan op de uitdagingen waarmee studenten met een beperking geconfronteerd worden. Ook het aannemen van een verbindingspersoon tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt en sociale steun- en netwerkmogelijkheden kunnen bijdragen aan een soepele transitie naar de arbeidsmarkt (Gillies, 2012).

Ook mentorprogramma's hebben het potentieel om studenten met een beperking effectief te ondersteunen in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt (Lindsay e.a., 2015). In mentorprogramma's worden studenten met een beperking gekoppeld aan een mentor, dit kunnen mensen uit het bedrijfsleven zijn, volwassen mentoren met vergelijkbare beperkingen of leeftijdsgenoten. Mentoren kunnen een rolmodel zijn, een adviserende rol hebben en/of emotionele steun en aanmoediging bieden. Ze kunnen jongeren helpen om te navigeren door de verschillende diensten, ondersteuning bieden bij het opbouwen van sociale- en vakspecifieke vaardigheden en/of advies geven over werkmogelijkheden. Niet alle mentorprogramma's dragen (evenveel) bij aan de overstap. Dat hangt af van onder andere de duur, de inhoud en het format van het programma. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat mentorprogramma's een groter positief effect hebben wanneer ze gestructureerd zijn en een lange doorlooptijd hebben (langer dan zes maanden) (Lindsay e.a., 2015).

Good practice – WAM Programme
Een goed voorbeeld van een mentorprogramma is het **Willing Able Mentoring – programma** van AHEAD, een onafhankelijke non-profitorganisatie die zich inzet voor studenten met een beperking in het hoger onderwijs in Ierland (OECD, 2010). Het initiatief wordt gefinancierd door the Department of Employment Affairs and Social Protection (DEASP). Dit programma organiseert stages voor afgestudeerden met een beperking, waardoor de afgestudeerden toegang krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt. De stages duren zes maanden en bieden de afgestudeerden een gestructureerde integratie in voltijds betaald werk. Dit zorgt voor een positieve ervaring bij de werknemer, maar ook bij de werkgever.

Uit een evaluatieonderzoek, dat is uitgevoerd onder de afgestudeerden die hebben meegedaan aan het WAM-programma, heeft 80% als direct resultaat van hun stage, een baan gevonden (McGrotty, 2020). Daarnaast blijkt uit de resultaten dat het programma een positieve invloed heeft op het bekendmaken van hun beperking. 66% van de afgestudeerden had meer vertrouwen in het bekend maken van hun beperking na hun stage.

Voorzieningen vanuit de werkgever
Allerlei voorzieningen vanuit de werkgever kunnen bijdragen aan een soepele transitie naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking, bijvoorbeeld een toegankelijke organisatie en werkplek, een positieve beeldvorming op de werkvloer en de inzet van job coaches (Achterberg e.a., 2010). Flexibiliteit vanuit de werkgever kan ook positief bijdragen aan de overstap. Hierbij kan je denken aan bereidheid tot flexibiliteit rondom functie-eisen, arbeidstijden, arbeidsduur en functie-inhoud (Achterberg e.a., 2010; Timmerman & Mallee, 2006). Mogelijkerwijs kunnen jongeren met een beperking niet alle taken uitvoeren. Een mogelijke oplossing ligt in taakdifferentiatie en taakafsplitsing. Ook kan het voor jongeren met een beperking soms beter werken als ze wat vaker thuis kunnen werken, omdat in hun eigen huis alle nodige voorzieningen al aanwezig zijn. Het is van belang dat werkgevers meedenken en zelf ook praktische oplossingen aanbieden.

2.4 Maatschappelijke factoren

Beeldvorming
Om de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te verbeteren, moet de arbeidsmarkt wel open staan voor jongeren met een beperking. Een belangrijke maatschappelijke barrière die de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking belemmert, is de negatieve beeldvorming onder werkgevers (Achterberg e.a., 2010; Timmerman & Mallee, 2006). Zij zien vooral de beperkingen en kennen groepskenmerken toe aan individuen. Zij verwachten bijvoorbeeld dat het aannemen van iemand met een beperking een hoger ziekteverzuim, een lagere productiviteit en grotere financiële risico's met zich mee brengen (Petersen e.a., 2004). Sommige werkgevers zijn ook bang voor de administratieve lasten die komen kijken bij het aannemen van mensen met een beperking. Bijvoorbeeld rondom het aanvragen van subsidies en het regelen van voorzieningen (Timmerman & Mallee, 2006). Jongeren met een beperking hebben hierdoor een kleinere kans om aangenomen te worden bij een sollicitatie.

Er is momenteel nog weinig inzicht in hoe de beeldvorming kan worden verbeterd (Van der Zwan e.a., 2020). Om de kans op aanname te vergroten, geven werkgevers aan dat het voordelig kan werken als jongeren met een beperking bellen naast dat ze een brief schrijven of bijvoorbeeld langskomen op recruitmentdagen (Timmerman & Mallee, 2006). Op deze manier kunnen ze onbekendheid wegnemen, waardoor de kans groter is dat ze worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Verder kunnen goede informatievoorzieningen over regelgeving en subsidies (zoals hierboven besproken onder het kopje "informatievoorzieningen") ervoor zorgen dat werkgevers een realistischer beeld hebben van de mogelijkheden en wat onduidelijkheid kan wegnemen.

Infrastructuur

Zoals hierboven al is aangegeven, zijn er veel partijen betrokken bij de transitie van onderwijs naar werk. Naast de student met een beperking zijn bijvoorbeeld de hoger onderwijsinstelling, de werkgevers, de gemeente, het ministerie van OCW, VWS en SZW en het UWV betrokken bij deze transitie. Door gebrek aan eigenaarschap blijft het probleem tussen deze verschillende partijen liggen (Büscher-Touwen e.a., 2018). Als gevolg van deze onduidelijkheid in verantwoordelijkheden krijgen jongeren met een beperking niet altijd de ondersteuning die ze nodig hebben voor een soepele transitie en is het voor de student moeilijk om die overstap te maken (Büscher-Touwen e.a., 2018; IWI, 2007). Voor een soepele transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking, is een goede samenwerking en afstemming tussen al deze partijen van essentieel belang (Achterberg e.a., 2010; OECD, 2011). Hieruit moet dan ook naar voren komen wie bijvoorbeeld verantwoordelijk is voor het bieden van begeleiding en ondersteuning bij deze transitie of wie verantwoordelijk is voor bepaalde kosten (SER, 2007).

Wet- en regelgeving

De wet- en regelgeving rondom arbeidsgehandicapten is ook van invloed op de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Hierbij kan je denken aan bijvoorbeeld actief arbeidsmarktbeleid, de toegankelijkheid en hoogte van arbeidsongeschiktheidsuitkering en de regulering van ontslagbescherming (Van der Zwan & De Beer, 2021). Onderzoek laat zien dat, zelfs wanneer de wet- en regelgeving vergelijkbaar is, de specifieke uitwerking en focus van het overheidsbeleid van belang is (Van der Zwan, e.a., 2020). Het beleid kan zich focussen op compensatie, preventie of activering. Van der Zwan en collega's (2020) laten zien dat er niet één duidelijke voorkeursstrategie is en dat verschillende strategieën kunnen bijdragen aan de arbeidsdeelname van mensen met een beperking. Ze laten zien dat bijvoorbeeld het overheidsbeleid in Finland, met een relatief kleine kloof in arbeidsparticipatie tussen mensen met en zonder beperking, focust op compensatie en preventie om re-integratie op de werkvloer te bevorderen. Terwijl het overheidsbeleid in Italië, met ook een relatief kleine kloof in arbeidsparticipatie, focust op activering (door middel van sociale coöperaties en quotumregelingen). Van der Zwan en collega's (2020) geven aan dat overheidsbeleid in Nederland op het gebied van preventie en activering nog wat kan leren van andere Europese landen. Zij raden bijvoorbeeld aan een (dwingende) quotumregeling in te stellen. Ierland heeft een voorbeeld van zo'n quotumregeling. De regering heeft een streefcijfer opgesteld voor de werkgelegenheid van mensen met een beperking in overheidsdienst. Het percentage werkenden in overheidsdienst moet ten minste 6% zijn in 2024 (Government of Ierland, 2015).

3 Conclusie

Studenten met een beperking ondervinden nog altijd belemmeringen in de transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Ze hebben bijvoorbeeld een kleinere kans op het vinden van een baan en als ze een baan vinden, is deze vaak op lager niveau dan ze zouden willen (Büscher-Touwen e.a., 2018; Gillies, 2012; Van der Zwan e.a., 2020). Iedereen heeft recht op werk. Werk is van belang voor een volwaardige participatie in de maatschappij en kan daarnaast een positief effect hebben op het welzijn en de kwaliteit van leven van jongeren met een beperking. Ook vanuit maatschappelijk en economisch perspectief is deelname aan de arbeidsmarkt gewenst of zelfs noodzakelijk.

De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking is niet slecht in Nederland in vergelijking met andere Europese landen. Maar in Nederland is het verschil tussen het percentage werkende mensen met en zonder een beperking – ook wel de arbeidsparticipatiekloof – wel groot. In dit paper onderzochten we de arbeidsparticipatie-kloof voor jong hoogopgeleiden met een beperking. Ondanks dat ze nog jong zijn en een goede onderwijskwalificatie hebben, ervaart ook deze groep hobbels in hun overgang naar de arbeidsmarkt. We beschreven de verschillende belemmerende en beschermende factoren die uit de literatuur naar voren komen en een rol kunnen spelen tijdens de transitie naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking. Daarnaast bekeken we een aantal good practices, waarin we internationale initiatieven bespraken die bij kunnen dragen aan een soepele transitie.

Uit de literatuur komt naar voren dat zowel persoonlijke, als organisatorische en maatschappelijke factoren van invloed zijn op de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking. Op persoonlijk niveau zijn bijvoorbeeld de houding van de student en de manier waarop studenten hun ondersteuningsbehoefte kenbaar maken van belang. Daarnaast zijn relevante kwalificaties en ervaringen, en specifiek arbeidsmarktervaring, belangrijke persoonlijke factoren die een soepele transitie bevorderen. Op organisatorisch niveau gaat het voornamelijk om allerlei soorten voorzieningen. Van een goede informatievoorziening voor studenten, onderwijsinstellingen en werkgevers tot allerlei vormen van ondersteuning en begeleiding. Op maatschappelijk niveau gaat het om de heersende beeldvorming, de onderliggende infrastructuur en de wet- en regelgeving.

Deze verschillende factoren laten zien dat, om de transitie naar de arbeidsmarkt voor studenten met een beperking te bevorderen, er niet alleen gewerkt moet worden aan het opbouwen van human capital of puur het versterken van het cv van de student. Het gehele transitieproces is belangrijk. Voor een warme overdracht hebben zowel de student, als de onderwijsinstelling, als de werkgever, als de overheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De transitieroute begint zodra de student binnenkomt bij de onderwijsinstelling. Vanaf dit punt is het direct van belang om de student de juiste loopbaanbegeleiding te bieden, mee te denken over stages en de juiste netwerken te bieden voor het vinden van stages en banen. Door stages aan te bieden voor studenten met een beperking, te werken aan een positieve beeldvorming op de werkvloer, en flexibel om te gaan met bijvoorbeeld arbeidstijden en functie-inhoud kunnen werkgevers bijdragen aan een soepele transitie. Als laatste heeft de

overheid een verantwoordelijkheid om met de wetten en regels de arbeidsparticipatie van studenten met een beperking verbeteren, dit kan bijvoorbeeld door een quotumregeling in te stellen. En daarnaast duidelijkheid te bieden over wie verantwoordelijk is voor de kosten en begeleiding.

Met dit onderzoek willen we bijdragen aan inzicht in de omvang van de arbeidsparticipatie-kloof van jonghoogopgeleiden met een beperking en de factoren die de transitie naar de arbeidsmarkt belemmeren dan wel verbeteren. Dit onderzoek laat echter ook zien dat er nog weinig onderzoek en informatie beschikbaar is, en dat er nauwelijks zicht is op de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking, zeker onder de hoogopgeleiden. Aangezien in het hoger onderwijs zeker 10% van studenten aangeeft belemmering te ervaren in hun studie door hun beperking (Scheeren e.a., 2021; Van den Broek e.a., 2021), is het van belang ook de uitstroom van deze grote groep beter te monitoren en onderzoeken.

Referenties

Achterberg, T. J., Holwerda, A., Verhoof, E., Wind, H., Brouwer, S., Maurice-Stam, H., Groothoff, J. W., Frings-Dresen, M. H. W. & van der Klink, J. J. L. (2010). Wajongers aan het werk: Welke factoren kunnen van belang zijn voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten? Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 18(2), 52-58.

Areheart, B. A., Stein, M. A. (2015). The Disability-Employability Divide: Bottlenecks to Equal Opportunity. Michigan Law Review, 113(6), 877–896.

Bakker, R. C., Visser, S. D., Hons, M., Velzen, J. V., Haeften, M. V. & Engelen, M. (2008). Hobbels en Kruiwagens: knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers. Zoetermeer: Research voor Beleid.

Briel, L. W., & Getzel, E. E. (2001). Internships in Higher Education: Promoting Success for Students with Disabilities. Disability Studies Quarterly, 21(1).

Broek, A. van den, Muskens M., & Winkels, J. (2013). Studeren met een functiebeperking 2012. Nijmegen: ResearchNed.

Broek, A. van den, Termorshuizen, T., Cuppen, & J., Warps, J. (2021). Monitor Beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2020-2021. Nijmegen: ResearchNed.

Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., Slade, M., & Thornicroft, G. (2012). Systematic Review of Beliefs, Behaviours and Influencing Factors Associated with Disclosure of a Mental Health Problem in the Workplace. BMC Psychiatry, 12(11).

Büscher-Touwen, M., de Groot, M., & van Hal, L. (2018). Mind the Gap Between Higher Education and the Labour Market for Students with a Disability in the Netherlands: A Research Agenda. Social Inclusion, 6(4), 149-157.

Cachón García, C.R. (2018). Determining factors of women's careers in management: A typology proposal. Intangible Capital, 14(2), 286-314.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt. Den Haag: CBS. Geraadpleegd op 5 augustus 2021, via https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt

Elffers, L. (2016). Kansrijke schoolloopbanen in en op weg naar het hbo: een ketenbenadering. Lectorale rede. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities, Publica¬tions Office of the European Union, Luxembourg.

Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In International handbook of career guidance (pp. 157-185). Springer, Dordrecht.

Gillies, J. (2012). University Graduates with a Disability: The Transition to the Workforce. Disability Studies Quarterly, 32 (3).

Hal, L. van, Tierolf, B., van Rooijen, M., & van der Hoff, M. (2019). Een actueel perspectief op kinderen en jongeren met een chronische aandoening in Nederland: Omvang, samenstelling en participatie. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Inspectie Inkomen en Werk. (2007). Wajong en werk: Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Den Haag: IWI.

Jepma, IJ. & de Visser, S. (2010). De beste start? Kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. Utrecht: Sardes/Research voor Beleid.
Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A Systematic Review of Workplace Disclosure and Accommodation Requests Among Youth and Young Adults with Disabilities. Disability and Rehabilitation, 40(25), 2971-2986.
Margin, M. E., Marini, E., & Nicolotti, M. (2019). Employability of Disabled Graduates: Resources for a Sustainable Employment. Sustainability, 11(6), 1542.
McGrotty, C. (2020). The WAM Programma statistics 2020. Dublin: AHEAD Educational Press.
Nolan, C. & Gleeson, C. I. (2017). The Transition to Employment: The Perspectives of Students and Graduates with Disabilities. Scandinavian Journal of Disability Research, 19(3), 230–244.
OECD (2010). OECD Project on Pathways for Disabled Students to Tertiary Education and Employment Country Report – Ireland. Geraadpleegd op 5 augustus 2021, via https://www.oecd.org/education/innovation-education/47469210.pdf
OECD, (2011). Inclusion of Students with Disabilities in Tertiary Education and Employment, Education and Training Policy. Paris: OECD Publishing.
Petersen, A. van, Vonk, M., Bouwmeester, J. (2004). Onbekend maakt onbemind: Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Leiden: Research voor Beleid.
Rijkoverheid. (n.d.). VN-verdrag Handicap. Geraadpleegd op 5 augustus 2021, via https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/positie-mensen-met-een-beperking-verbeteren-vn-verdrag-handicap
Scheeren, L., Schreurs, M., & Coppens, K. (2021). Jaarrapport studeren met een ondersteuningsbehoefte 2021. Analyse Nationale Studenten Enquête (NSE). s' Hertogenbosch: ECIO.
Sociaal-Economische Raad. (2007). Meedoen zonder beperking: Meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten. Den Haag: SER.
Timmerman, J. P. H. K., & Mallee, L. (2006). Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten. Amsterdam: Regioplan.
Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and Employment – Overview and Highlights. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(1), 40-55.
Zwan, R. van der, & de Beer, P. (2021). The Disability Employment Gap in European Countries: What is the Role of Labour Market Policy. Journal of European Social Policy, 31(4), 473-486.
Zwan, R. van der, de Beer, P., & Westerveld, M. (2020). Arbeidsgehandicapten: Hoe benutten we hun potentieel? Instituut Gak.

Over ECIO

ECIO, Expertisecentrum inclusief onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs en studentenwelzijn. Zodat studenten met een extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en kunnen doorstromen naar een baan die bij hen past. Wij zetten ons, samen met studenten en onderwijsinstellingen, in voor leren zonder belemmering. Voor het creëren van bewustzijn over het belang van inclusief onderwijs, gelijke kansen en het doorbreken van taboes. ECIO adviseert en helpt onderwijsorganisaties bij:

- beleid ontwikkelen voor inclusief onderwijs;
- expertise vergroten rondom ondersteuningsvragen;
- kennis vergaren en delen via netwerken en ontmoetingen.

Expertisecentrum inclusief onderwijs
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
T: 073 6800783 | **algemeen@ecio.nl** | **www.ecio.nl**

Auteurs
Marit Schreurs, Lotte Scheeren en Karien Coppens

Vormgeving
MEO

© ECIO, 2021
Deze uitgave is op zorgvuldige wijze en naar beste weten samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding.

Deze uitgave is financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van OCW.