

**Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. De jongeren zijn slecht in beeld bij hulpverleners en werkgevers. MOVISIE en het Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN) gingen op zoek naar oorzaken en oplossingen. Projectleider Jamila Achahchah: 'Dit is de onderste laag die altijd buiten de regelingen valt.'**

DOOR Tea Keijl

## Onderzoek

# Arbeidsparticipatie van Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking

**M**OVISIE en SMN voerden een kwalitatief onderzoek uit onder 30 Marokkaans-Nederlandse jongeren met een lichamelijke beperking. Onderzocht werd wat belemmerende en stimulerende factoren zijn voor deze jongeren om te participeren in het algemeen, en in het bijzonder op de arbeidsmarkt.

### Dubbele handicap

De doelgroep van Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking heeft een dubbele handicap, aldus Achahchah. 'Uit onderzoek blijkt steeds weer dat werkgevers bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan een autochtone kandidaat. Dus dat gegeven komt er nog eens bij, naast de lichamelijke beperking. Werkgevers en overheden moeten zich er bewust van worden dat deze doelgroep de onderste laag is, die altijd buiten de regelingen valt. Daarom werkt een arbeidsquotum ook niet voor deze groep. Zij zitten toch niet bij die eerste vijf procent die aangenomen wordt. Het moet vanuit de ziel opgelost worden, vanuit interesse voor de doelgroep. Want vanuit de regels gebeurt het dus niet.'

### Taboe

Bij de start van het onderzoek bleek het erg lastig om respondenten te vinden.

Achahchah: 'We hebben via heel veel organisaties gezocht, van scholen tot ziekenhuizen en van moskeeën tot fondsen die zich op gehandicapten richten. Het beste kanaal bleek uiteindelijk toch de jongere zelf te zijn. We hebben met een peergroep van zeven jongeren gewerkt en zij hebben de meeste andere jongeren gevonden.'

Achahchah is zelf van Marokkaanse komaf en heeft wel een verklaring voor de onzichtbaarheid van de doelgroep. 'In veel Marokkaanse gezinnen met een gehandicapt kind is er schaamte. Een stagiaire die meewerkte aan het onder-

zoek kwam er pas een paar maanden geleden achter dat ze een gehandicapte nicht van achttien heeft! Ouders zoeken zelf naar oplossingen en maken weinig gebruik van de beschikbare hulpverlening.' De ontwikkeling van de jongeren in kwestie wordt door hun naaste omgeving niet altijd gestimuleerd, zo weet Achahchah. 'Ouders zien en behandelen hen soms als patiënten, die vooral verzorgd moeten worden. In Marokkaanse gezinnen speelt overbescherming waarschijnlijk vaker een rol dan bij autochtone gezinnen. En overbescherming kan ertoe leiden dat jongeren weinig zelf-

## Jongeren aan het woord

Dit zeggen de Marokkaans-Nederlandse jongeren zelf:

- 'Aan de ene kant is er de opvoeding. Aan de andere kant is er de maatschappij, de arbeidsmarkt. Daar zit een groot gat tussen. Hoe ga je ervoor zorgen dat je een brug slaat tussen die twee werelden?'
- 'Veel Marokkanen weten niet waar je terecht kunt met je hulpvragen.'
- 'Je moet ook kritisch kijken naar je eigen houding en gedrag. Wanneer ik positief met mijn beperking omga, merk ik dat de mensen om me heen ook beter met de situatie kunnen omgaan.'
- 'Schaamte vind ik een groot woord. Het is ook een generatiekwestie: bij de volgende generatie zal het tweehonderd procent beter zijn.'
- 'Ik voel me sterker als ik buiten de deur ben. Doordat de buitenwereld je motiveert om door te gaan. Want ondanks de steun die ik van mijn ouders krijg, heb ik soms ook het gevoel dat ze me als zwak zien en ook zo behandelen.'

vertrouwen hebben en weinig assertief zijn, waardoor ze moeilijker zelfstandig de weg kunnen vinden naar de arbeidsmarkt. Soms leek het of de respondenten het allemaal prima vonden, omdat ze niets anders kennen. Soms zeiden de zelf ook: "Wat is het probleem?" Maar het gebrek aan strijdlust is iets anders dan echt tevreden zijn. Die acceptatie is aangeleerd. Totdat de wereld open gaat, wijder gemaakt wordt.'

### Cijfers

Bij de achterblijvende arbeidsparticipatie speelt de grote afstand tot ondersteuningsinstanties ook een rol. Achahchah: 'Als de ouders zich in de opvoeding al richten tot hulpverleners, is de taal en de onbekendheid met het Nederlandse zorgsysteem vaak een probleem. En hulpverleningsinstanties zelf hebben vaak niet de juiste informatie en ze sluiten slecht aan bij de belevingswereld van de doelgroep. Als je kijkt naar de informatievoorziening vanuit school en het UWV bijvoorbeeld, die bereikt de jongeren en de ouders lang niet altijd.' Hoeveel Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking zijn er eigenlijk? 'Er zijn geen exacte cijfers bekend. Maar de gedachte is dat er relatief veel allochtone kinderen en jongeren met een fysieke en/of verstandelijke handicap zijn, in vergelijking met autochtone kinderen. Instanties schatten dat in Marokkaans-Nederlandse gezinnen ongeveer twee keer zo vaak een kind met een handicap is als in Nederlandse gezinnen. Dat komt door de neef-nicht huwelijken, die geven een grote kans op erfelijke afwijkingen. Zestig procent van de huwelijken is een neef-nicht huwelijk. Ik schat het aantal Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking op ergens tussen de zes- en vijftienduizend.'

### Oplossingen

Hoe kunnen de betrokken partijen (o.a. gemeenten, zelforganisaties, ondersteunende organisaties en werkgevers) de drempels verlagen voor de arbeidsparticipatie van Marokkaans-Nederlandse jongeren met een beperking? Projectleider Jamila Achahchah neemt de aanbevelingen uit het rapport door.

*Doorbreek het taboe en geef voorlichting*

'Door het taboe bespreekbaar te maken, verminder je de schaamtegevoelens



Movisie Projectleider Jamila Achahchah: 'Het gebrek aan strijdlust is iets anders dan echt tevreden zijn. Die acceptatie is aangeleerd. Totdat de wereld open gaat.'

waardoor een negatief zelfbeeld kan ontstaan. En je vermindert ook de schroom van de ouders en de jongeren zelf om hulp te vragen. Het taboe wegnemen kan via zelforganisaties, moskeeën en sleutelfiguren uit de Marokkaanse gemeenschap. Zij kunnen voorlichtingsbijeenkomsten organiseren, over de situatie van gehandicapte kinderen en jongeren. Dan kunnen ze meteen ook de ouders informeren over de mogelijkheden die er zijn voor ondersteuning. Het kan ook door artikelen of reportages in media die veel door Marokkaanse Nederlanders worden gelezen of bekeken. Succesvolle gehandicapte jongeren zouden daarin hun ervaringsverhalen kunnen vertellen. Je kunt het taboe verder ook nog bespreekbaar maken door Marokkaans-Nederlandse ouders een training of cursus aan te bieden. In zo'n training moet dan specifiek aandacht zijn voor het taboe en de manier waarop in Marokkaanse gemeenschappen wordt omgegaan met mensen met een handicap.' Achahchah is van mening dat gemeenten in dit verband ook een taak hebben. 'Gemeenten hebben de taak om voorlichting te geven aan hulpverlenende instanties als het CJG. Dan weten de hulpverleners beter hoe ze er mee om moeten gaan en vinden ze beter de balans tussen te weinig en te veel

aandacht voor de achtergrond en de bijbehorende problemen.'

*Verstevig zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen*

'De jongeren geven zelf aan dat een optimistische houding en ondernemende instelling van groot belang zijn bij het participeren. Dus het is belangrijk het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen te verstevigen. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door lotgenotencontact, waar ze van elkaar kunnen horen hoe ze omgaan met het hebben van een handicap. De jongeren blijken daar grote behoefte aan te hebben. Tijdens zulke bijeenkomsten moet er aandacht zijn voor het ontwikkelen van een actieve en positieve houding, het accepteren van de eigen handicap, en het durven praten over de handicap.' Een andere aanbeveling luidt het aanbieden van assertiviteitscursussen. Achahchah: 'Bij die trainingen moet dan net als bij de lotgenotencontacten weer aandacht zijn voor dezelfde onderwerpen. En nog een andere mogelijkheid is dat je cursussen of trainingen aanbiedt die gericht zijn op het ontdekken van competenties en talenten. Hierdoor krijgen de jongeren een beter beeld van wat ze kunnen. Daardoor kunnen ze meer zelfvertrouwen krijgen. Je kunt dan denken aan EVC-procedures, waar

## Twee werkgevers – twee aanpakken

Tijdens de presentatie van het onderzoeksrapport ontstond een interessante discussie over de aanpak van twee supermarktketens. Bij Albert Heijn schrijft het HR-beleid voor dat in elke winkelvestiging minimaal een Wajongere werkt. In het begin krijgt die extra begeleiding, maar daarna valt hij gewoon onder het reguliere talentontwikkelingstraject. 'Elke winkelmanager moet continu op de ontwikkeling letten. Je ziet dat het in de grote steden lastig is, vanwege de grootstedelijke dynamiek en het grote verloop. Buiten de grote steden gaat het makkelijker. Maar het is sterk afhankelijk van wie zo'n winkel runt. De ene manager kan het beter handelen dan de andere. Het gaat om het verschil tussen wel of niet intrinsiek gemotiveerd zijn.'

### Complete vulploeg

Bij Jumbo is een dergelijke regel er niet, maar zijn er lokale initiatieven. Zo is er een vestiging in Utrecht die samenwerkt met de plaatselijke sociale werkplaats, die een complete vulploeg heeft geleverd. 'Deze mensen zijn enorm loyaal. Heb je ze eenmaal binnen, dan blijven ze ook.'

Is groepsdetachering via de sociale werkplaats vanwege de loyaliteit dan misschien voor Albert Heijn ook een optie? 'Nee, dat is het niet. Wij zijn en blijven een commerciële instelling met een moderne bedrijfsvoering. We moeten de zakelijke belangen altijd afwegen. De shifts zijn maar kort, en daarin moeten de doelstellingen gehaald worden. Dat is wel een spanningsveld.' Hetgeen de volgende reactie uitlokt: 'Albert Heijn zegt wel voorloper te zijn, maar maatschappelijke verantwoordelijkheid is toch ook een trend. Het heeft met imago te maken. Als je kiest voor werknemers met een beperking, kun je daarmee je voorbeeldfunctie oppakken.'

mee de verworven competenties erkend worden.'

*Bied ondersteuning die aansluit bij behoeften en culturele achtergrond*

De toegang tot en het gebruik van de voorzieningen kan volgens Achahchah verbeterd worden. 'Hulpverlenende instanties zoals MEE en zorg- en welzijnsinstellingen moeten voorgezicht worden over het taboe dat er in de Marokkaanse gemeenschap is als het over handicaps gaat, en de gevoeligheden die hiermee samenhangen. Dan kunnen de instanties beter rekening houden met de jongeren en hun ouders. Aan de andere kant moet je oppassen dat je niet te veel aandacht schenkt aan de culturele achtergrond, want dat kan juist ook belemmerend werken.'

Informatie over ondersteuning moet zo laagdrempelig en vertrouwd mogelijk aangeboden worden, weet Achahchah. 'Bijvoorbeeld via scholen, gehandicaptensport en de huisarts. En verder moeten ondersteunende organisaties niet alleen afwachten tot mensen op hen afkomen, maar zelf de doelgroep opzoeken. Bij Marokkaans-Nederlandse ouders is er vaak een grote afstand tot het Centrum voor Jeugd en Gezin,

omdat ze bang zijn dat de problemen bij anderen bekend worden. Als CJG moet je de laagdrempeligheid benadrukken en het onderscheid tussen CJG en jeugdzorg altijd helder uitleggen. Ouders, zeker Marokkaanse-Nederlandse ouders, herkennen dat verschil vaak niet.'

'Je moet zorg en ondersteuning organiseren op de plekken waar de jongeren en hun ouders sowieso al komen of in elk geval naartoe durven. Als CJG moet je ook zorgen voor goede zichtbaarheid bij de andere hulpverleners zoals huisarts, scholen en gehandicapten sport.'

*Bied scholen belang bij het stimuleren van participatie*

Scholen moeten belang hebben bij activiteiten die leiden tot het vergroten van participatie-mogelijkheden van jongeren die (anders) in de Wajong terecht komen. Achahchah: 'De RMO (Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, TK) signaleerde dat een paar jaar geleden ook al, maar het is nog steeds actueel. Scholen schieten er nu niets mee op als ze de ambitie hebben om jongeren uit de Wajong te houden. Al heel jong ontstaat er iets dat lijkt op een grote Wajong productielijn. Dit is hoe het gaat in de praktijk: scholen krijgen wel extra middelen

voor jongeren die dat nodig hebben, maar alleen bij bewezen 'handicaps' en diezelfde bewezen 'handicaps' sorteren voor, voor de Wajong.

Terwijl het omgekeerde voor scholen van belang zou moeten zijn: iedere jongere begeleiden naar participatie volgens zijn mogelijkheden. Extra investeringen die een school daarvoor doet, moeten beloofd worden.

*Bied goede subsidievoorwaarden en eenvoudige regelgeving*

Bij gelijke geschiktheid zijn werkgevers over het algemeen geneigd om een jonge werknemer zonder beperkingen aan te nemen. Achahchah: 'Als je de arbeidsparticipatie onder jongeren met een beperking wilt bevorderen, moet je serieuze financiële voordelen voor werkgevers regelen. Ook de regelgeving moet eenvoudig zijn, werkgevers hebben een hekel aan administratieve rompslomp. Maar nogmaals: dit is zo'n lastige doelgroep, die blijft het langst in de kaartenbak zitten. Het moet vanuit de werkgever zelf komen, vanuit interesse voor de doelgroep. De houding van de werkgevers moet veranderen. En vervolgens zijn ze zeer geholpen met eenvoudige regelgeving en een goede financiële compensatie.'

*Bied jongeren kansen en geef zelf het goede voorbeeld*

'Juist omdat het zo'n lastige doelgroep is, is het belangrijk dat potentiële werkgevers deze jongeren kansen geven. De publieke sector moet daarbij een voorbeeldrol op zich nemen, vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het gaat daarbij trouwens niet alleen om betaalde functies, maar ook om het creëren van stageplekken waar ze werkervaring kunnen opdoen en aan hun zelfvertrouwen kunnen werken. Met stageplekken kunnen de werkgevers zelf ook ervaring opdoen. In veel gevallen zullen ze dan merken hoe groot de motivatie onder deze jongeren is. En ook zal blijken dat meestal maar kleine aanpassingen op de werkplek nodig zijn, waar bovendien subsidie voor beschikbaar is.' ■

**Tea Keijl** is eindredacteur van Sociaal Bestek.