

Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd



Nederlands Jeugdinstituut
Juli 2014

Auteur(s)
Corian Messing
M.m.v. Marja Valkestijn

Nederlands Jeugdinstituut
Catharijnesingel 47
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
Telefoon 030 - 230 6505 | 06 – 417 29 119
Website www.nji.nl
E-mail c.messing@nji.nl

1 Inhoud

Participatie in de samenleving	1
1 Definitie kwetsbare jeugd	3
2 Aantallen en omvang.....	5
2.1 Speciaal onderwijs.....	5
2.2 Praktijkonderwijs.....	6
2.3 Middelbaar beroepsonderwijs.....	6
2.4 Voortijdig schoolverlaten (VSV) en thuiszitters	7
2.5 Wajong.....	8
2.6 Jongeren in detentie	10
3 Kwetsbare groepen en entree op de arbeidsmarkt	11
4 Beleid.....	13
4.1 De Participatiewet.....	13
4.2 De Participatiewet en de Wajong	16
4.3 Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	16
4.4 Decentralisatie jeugdzorg naar gemeenten	17
4.5 Decentralisatie van de AWBZ naar de gemeenten	17
4.6 Invoering passend onderwijs.....	17
4.7 De entreeopleiding in het mbo	18
4.8 Invoering van de referentieniveaus rekenen en taal in po, vo en mbo	18
4.9 Invoering van de Wet Kwaliteit (v)so.....	18
4.10 Herziening aanvraag ESF geld	19
5 Effectieve ondersteuning in de arbeidstoeleiding	21
5.1 Structurele voorzieningen.....	21
5.2 Regelingen vanuit het Rijk, de Gemeente en Europa.....	25
5.3 Ondersteuning op projectbasis.....	33
6 Werkzame factoren	37
7 Actuele kwesties.....	41
8 Relevante partners in het toeleiden naar arbeid	43
8.1 Landelijke instanties betrokken bij het toeleiden naar arbeid	43
8.2 Werkgevers en toeleiden naar/ behoud van arbeid.....	45
8.3 Algemeen.....	48
8.4 Kennis en Onderzoek.....	49
8.5 Overige websites van relevante organisaties:.....	52
Bijlagen.....	53
Bijlage 1 Cijfermatige onderbouwing.....	55

Bijlage 2 Overzicht van Projecten	59
Landelijke projecten	59
Regionale projecten	61
Literatuur	71
Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding	73

Participatie in de samenleving

In de overgang van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving staan twee ontwikkelingen centraal. Er zijn initiatieven nodig die participatie van burgers bevorderen (sociale activering) en tegelijkertijd is iedere burger aan te spreken op de eigen verantwoordelijkheid om naar vermogen bij te dragen aan deze samenleving.

In de participatiewet stelt de overheid dat zij de ambitie heeft om iedereen perspectief te bieden op volwaardig burgerschap. Iedere burger moet als volwaardig burger mee kunnen doen en bij kunnen dragen aan de samenleving. Daarbij gaat de regering zo veel mogelijk uit van de eigen kracht van mensen en biedt aanvullend ondersteuning waar nodig.

Bij het streven naar participatie voor allen past het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder beperking. Participatie via arbeid levert een krachtige bijdrage aan sociale, economische en financiële zelfstandigheid, versterkt het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie en de economie.

In 2014 zijn echter ongeveer 135.000 jongeren tussen 15 en 25 jaar werkloos. Voor velen van hen, niet alleen maar wel met name voor de kwetsbare jeugd, is het moeilijk een duurzame positie op de arbeidsmarkt te veroveren. Met als gevolg dat hun perspectief op volledige participatie in gevaar komt en zij het risico lopen langdurig buitenspel te komen staan.

In deze notitie definiëren we kwetsbare jeugd, inventariseren we de omvang van de problematiek, geven een overzicht van relevant beleid en beschrijven een eerste stand van zaken in 'wat werkt' op het thema toeleiden naar de arbeidsmarkt. Daarbij inventariseren we regelingen die voor deze doelgroep van belang zijn en beschrijven we een aantal actuele kwesties.

We hebben de op dit moment (voorjaar 2014) voorhanden kennis in deze notitie gebundeld; gezien de huidige dynamiek kan deze niet meer dan een momentopname bieden.

1 Definitie kwetsbare jeugd

Tot de kwetsbare jeugd rekenen we jongeren en jong volwassenen tot 27 jaar die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie, dan wel een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en er niet of nauwelijks in slagen daar een duurzame positie te verwerven. Dit maakt hen kwetsbaar, gezien de complexe eisen die de huidige samenleving stelt.

Al met al gaat het veelal om overbelaste jongeren, die in de eigen persoonlijkheid, het eigen lichaam en/of op meerdere leefgebieden tegenslag of belemmeringen ervaren.

We onderscheiden de volgende deelgroepen:

- Jongeren die (zonder startkwalificatie) uitstromen uit speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en mbo 1.
- Thuiszitters, voortijdig schoolverlaters uit regulier onderwijs.
- Wajong: Jongeren met een beperking die hen belemmert deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- Specifieke groepen: zoals jongeren die uit detentie komen, jongeren uit de straatcultuur, migrantengroepen, grootstedelijke milieus, jongeren bij wie behandeling/jeugdzorg op de voorgrond heeft gestaan en die daardoor weinig aan onderwijs zijn toegekomen.

2 Aantallen en omvang

Op grond van de diversiteit is de omvang van de totale categorie kwetsbare jeugd alleen bij benadering vast te stellen. Ook ontbreken voldoende betrouwbare gegevens om de omvang van alle afzonderlijke deelgroepen aan te geven. Enkele tabellen zijn in bijlage 1 opgenomen. Hier geven we meer informatie bij de tabellen en vatten we de conclusies samen.

De jeugdwerkloosheid is het hoogst in de categorie jongeren van 15 – 25 jaar binnen de beroepsbevolking (15,9%), maar van deze groep staat in totaal slechts 2,2% ingeschreven als werkzoekend bij het UWV. CBS-cijfers uit 2013 maken verder duidelijk dat de werkloosheid in de beroepsbevolking onder migranten beduidend hoger ligt dan onder autochtonen (14,5% versus 6,7%), daarvan staat 7,2% van de allochtonen versus 3,5% van de autochtonen geregistreerd als werkzoekend bij het UWV.

2.1 Speciaal onderwijs

Op 1 oktober 2012 hadden in totaal 128.275 leerlingen een geldige beschikking voor het (voortgezet) speciaal onderwijs of LGF (rugzakje). Meer dan de helft van alle leerlingen met een beschikking hoort thuis in Cluster 4, waar onderwijs wordt gegeven aan leerlingen met gedragsstoornissen en psychiatrische problematiek. Van hen gaat ongeveer een derde met een rugzak naar regulier onderwijs (ruim 38.000 leerlingen, van wie ongeveer de helft voortgezet onderwijs volgt). In het (V)SO zaten op 1 oktober 2012 ongeveer 70.000 leerlingen.¹

Niet alle leerlingen met een geldige beschikking gebruiken deze. Er zijn dus aanmerkelijk meer leerlingen met een geldige indicatie dan staan ingeschreven in het (voorgezet) speciaal onderwijs, of die gebruikmaken van LGF.

Cluster 4 is sinds jaren de snelst groeiende vorm van speciaal onderwijs. Vooral het aantal leerlingen dat geïndiceerd is met een autismespectrumstoornis (ASS) neemt sterk toe: de Inspectie stelt een stijging vast van 14.226 leerlingen in 2007 naar 34.819 leerlingen in 2011. Inmiddels is meer dan de helft van de leerlingen in Cluster 4 een ASS-leerling. Wel volgen deze leerlingen met de inzet van LGF veel vaker onderwijs op reguliere scholen dan leerlingen met andere gedragsstoornissen (Stoutjesdijk en Scholte, 2009; Ledoux en anderen 2007).

Meer over voortgezet speciaal onderwijs (cijfers 2012)

- Ongeveer een derde van de leerlingen in het speciaal onderwijs (35%) gaat verder in het mbo (dit is vergelijkbaar met het aantal leerlingen in het praktijkonderwijs).
- Van de Cluster 3 leerlingen stroomt in 2012 ruim de helft uit naar dagbesteding (60%), overwegend de arbeidsmatige dagbesteding. Ook van de leerlingen uit Cluster 1 stroomt meer dan de helft (53%) uit naar dagbesteding, overwegend activiteitsgerichte dagbesteding.
- De Inspectie heeft over 2012/2013 vastgesteld dat ongeveer 13% van de VSO-uitstroom na één jaar niet meer op dezelfde plek zit. Bij ongeveer 65% is sprake van plaatsbestending en bij ruim een vijfde van de uitstromers is niet bekend of zij zich nog op dezelfde plek bevinden.
- In het schooljaar 2012/2013 hebben ongeveer 2.900 LGF-leerlingen ('rugzakleerlingen') examen gedaan. Van deze leerlingen heeft een derde havo- of vwo-examen gedaan. Zij zijn gemiddeld vaker geslaagd en met iets betere cijfers dan leerlingen zonder rugzak.
- Ook in het schooljaar 2011 – 2012 is het aantal leerlingen in het VSO en het aantal leerlingen met een rugzak in regulier VO gestegen. Het aantal leerlingen op scholen voor speciaal onderwijs blijft vrijwel gelijk. In het schooljaar 2011 – 2012 zaten ruim 2,5 keer zoveel jongens als meisjes in het speciaal onderwijs. Het aantal meisjes in het speciaal onderwijs is in de afgelopen jaren vrijwel

¹ Bron: Inspectie. *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2011/2012*. P. 109

constant gebleven, het aantal jongens is in de afgelopen 7 jaar fors gestegen. In het schooljaar 2012 / 2013 volgden 50.851 jongens speciaal onderwijs versus 19.480 meisjes.

- De Inspectie uit al vele jaren zorgen over de kwaliteit van het onderwijs in het VSO, met name in Cluster 2 en 4. Cluster 4 scholen deden het in 2011 – 2012 voor het eerst beter en uit het onderwijsverslag van april 2014 blijkt dat de stijgende lijn wordt voortgezet: voor het eerst valt ongeveer 10% in de categorie zwak of zeer zwak; desondanks ligt het aandeel (zeer) zwakke scholen nog steeds hoger dan in de andere clusters. Ook bestaan regionale verschillen: Utrecht, Zuid-Holland en Zeeland zijn de enige provincies met zeer zwakke scholen (Inspectieverslag 2014, p. 140)

2.2 Praktijkonderwijs

Leerlingen in het praktijkonderwijs (PrO) zijn een zeer diverse deelgroep qua niveau en mogelijkheden. Dit blijkt onder meer uit de uitstroom: deze varieert van dagopvang of sociale werkvoorziening tot doorstroom naar mbo en reguliere arbeid.

- Jaarlijks nemen ongeveer 27.000 leerlingen deel aan deze vorm van onderwijs. Dit aantal is relatief constant. De uitstroom richting arbeid is door de jaren heen eveneens redelijk constant. Ongeveer 38% stroomt uit naar een arbeidsplek met of zonder opleidingsmogelijkheid. De leerlingen komen even vaak op reguliere als op gesubsidieerde arbeidsplekken terecht. Slechts een klein deel van de PrO-leerlingen stroomt uit naar een sociale werkvoorziening.
- Ongeveer een derde van de PrO-leerlingen stroomt uit naar mbo, in toenemende mate naar MBO niveau 2. De referentieniveaus voor taal en rekenen in het mbo en het afschaffen van de drempelloze instroom op niveau 2 kunnen deze trend echter temperen. Van de mbo'ers die praktijkonderwijs als vooropleiding hebben, valt ongeveer een derde uit (32%). Dit is vergelijkbaar met de uitval onder andere MBO-cursisten. 39% van de uitstroom haalt een diploma op mbo 1 en ruim een kwart (26%) een diploma op mbo 2. De overige 4% haalt een diploma op niveau 3 of 4.

2.3 Middelbaar beroepsonderwijs

Tot het middelbaar beroepsonderwijs behoren opleidingen op de ROC's en de AOC's: de Regionale Opleidingscentra en de Agrarische Opleidingscentra. Landelijk gezien stroomt het merendeel van de reguliere VO-leerlingen uit naar een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs.

- In het schooljaar 2010 – 2011 is 29% van de deelnemers ongediplomeerd uit het mbo vertrokken. Hiervan is het merendeel eerder al zonder diploma uit het vmbo vertrokken (44%), gevolgd door praktijkonderwijs als vooropleiding (32%), vmbo-b (30%) of vmbo-k (25%) als vooropleiding.
- Het merendeel van de deelnemers behaalt een diploma op het niveau waarop ze zijn ingestroomd.
- Het rendement verschilt sterk per opleidingsdomein. Van de niveau 2 opleidingen zijn bijvoorbeeld de resultaten op de domeinen uiterlijke verzorging, economie en administratie, informatietechnologie en toerisme relatief laag. Voor het domein transport en logistiek geldt dat er grote verschillen in rendement bestaan tussen de instellingen.
- Tot het schooljaar 2009 – 2010 was sprake van een sterk dalende trend in het percentage voortijdige uitvallers in het mbo. In het schooljaar 2010 – 2011 zette die trend voor het eerst niet door. De voorlopige cijfers uit 2012 doen vermoeden dat de daling in het schooljaar 2011/2012 opnieuw heeft ingezet.
- De Inspectie toont zich overwegend tevreden over de kwaliteit van de eerste- en tweedelijns ondersteuning in het mbo. Ontevreden is de Inspectie over de kwaliteit van de 'eerdere of elders verworven competenties' (de EVC). Onderzoek naar de erkenning van EVC laat zien dat in het mbo de kwaliteit van ervaringscertificaten in de meeste gevallen ernstig tekortschiet. (Inspectie van het Onderwijs, 2012). In de grote meerderheid van de gevallen is de onderbouwing onvoldoende aangegeven. Deze dekt de competenties qua breedte, diepgang en

niveau niet adequaat. Dit geldt voor 89% van de certificaten (vastgesteld op basis van een steekproef). De informatie over de erkende competenties vormt de kern van het EVC, maar schiet vaak tekort. Ook informatie over het gebruikte bewijsmateriaal is ontoereikend. Dit geldt voor 86% van de certificaten. Vanwege de ondermaatse inhoud biedt een certificaat de examencommissie onvoldoende informatie om verantwoorde beslissingen te kunnen nemen over vrijstelling, diplomering, of maatwerk.

Kwetsbare jongeren in het mbo

Het aantal jongeren met een beperking is in het mbo in de laatste jaren sterk gegroeid. De instroom vanuit de Wajong is inmiddels even groot als de instroom vanuit het speciaal onderwijs. In 2011 zijn er ongeveer 7300 'rugzakjes' (LGF) ingezet om jongeren met een beperking extra te begeleiden.² Uit onderzoek is bovendien gebleken dat minstens zo veel jongeren met vergelijkbare beperkingen onderwijs volgen, maar dan zonder 'rugzakje'. Het mbo ziet zich kortom geconfronteerd met een groeiende groep kwetsbare jongeren die het ondanks een rugzakje niet redden en vervolgens veelal in de Wajong terecht komen.³

Het REA College Nijmegen en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt hebben in opdracht van het UWV onderzoek uitgevoerd. Cijfers van tien ROC's laten zien dat ongeveer 60% van de groep jongeren met een beperking de opleiding zonder diploma verlaat. Op basis van de cijfers is een voorzichtige schatting te maken dat jaarlijks ongeveer 2000 - 4000 cursisten met een rugzakje het mbo voortijdig verlaten.

Uit onderzoek bij een middelgroot ROC blijkt dat één jaar na de diplomering ongeveer 42 % van de uitgestroomde leerlingen met een rugzakje een baan heeft verworven zonder aanvullende uitkering. Van degenen die de opleiding ongediplomeerd hebben verlaten, is slechts 17% aan het werk. Het onderzoek maakt ook duidelijk dat de aandacht voor de overgang van beroepsopleiding naar werk in het mbo heel beperkt is; zowel vanuit het ROC als vanuit UWV/Jongerenloket. Dit wordt binnenkort aangepakt. In het praktijkonderwijs en in het VSO, was altijd al meer begeleiding in de overgang onderwijs – arbeid. Voor het VSO is het sinds 2013 een wettelijke taak om jongeren te begeleiden naar arbeid, zie verder onder 'invoering van de kwaliteitswet (v)so'.

2.4 Voortijdig schoolverlaten (VSV) en thuiszitters

VSV is met name in het mbo (niveau 1 en niveau 2) een veel voorkomend verschijnsel. Sinds 1 januari 2012 is de Inspectie belast met het toezicht op het naleven van de Leerplichtwet door scholen of instellingen. De Inspectie stelt vast dat het verzuimbeleid op een stijgend aantal mbo-instellingen voldoet aan de wettelijke eisen rond verzuim. Ook heeft zij met een aantal grote(re) gemeenten samenwerkingsovereenkomsten afgesloten.

In de aantallen VSV'ers die uit het VO vertrekken, is in de cijfers die het CBS verstrekt vermoedelijk eveneens een groep vmbo-t en havoleerlingen opgenomen, die een diploma hebben en daarna een tweede diploma willen behalen. Dit is af te leiden uit de cijfers die OCW geeft op de site www.aanvalopschooluitval.nl. Volgens OCW zijn in het schooljaar 2010/2011 6.215 leerlingen zonder vmbo-diploma voortijdig uit het onderwijs vertrokken en 2.754 leerlingen die al in het bezit zijn van een vmbo-diploma.

In het schooljaar 2012/2013 is het aantal voortijdig schoolverlaters fors gedaald naar 27.950,2 een afname van 8.300 ten opzichte van het schooljaar ervoor. Het landelijk percentage vsv'ers is in het schooljaar 2012-2013 gedaald tot 2,1 procent. In het voortgezet onderwijs (vo) daalde het vsv-percentage tot 0,6 procent en in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) tot 5,7 procent.

² Zie ook www.rugzakinmbo.nl

³ Bron: Eimers, T., M.Boon en R. Kennis (2012): signalen voor passend beroepsonderwijs. Jongeren met een beperking in het mbo. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt en REA-college

Achtergrond van VSV

Onderzoek (o.a. WRR, 2009) heeft aangetoond dat voortijdig schoolverlaten gemiddeld genomen overwegend een grootstedelijk verschijnsel is onder jongens uit gezinnen waar één of beide ouders slecht zijn opgeleid, een laag inkomen hebben en vaker dan gemiddeld uit een migrantengezin komen.

Uit cijfers van het CBS blijkt dat VSV in de categorie autochtone leerlingen jonger dan 22 jaar bij 2,6% voorkomt. In de categorie niet westerse allochtone jongeren, jonger dan 22 jaar valt 5,6% voortijdig uit.

Thuiszitten

In de afgelopen jaren is het niet goed mogelijk gebleken het aantal thuiszitters definitief vast te stellen. Daarin speelt mee dat het niet goed mogelijk is het begrip thuiszitten eenduidig te definiëren. Niet iedere thuiszitter zit daadwerkelijk thuis en niet iedere schoolgaande leerling volgt onderwijs. Een aantal leerlingen zit apart zelfstandig te werken, of mag slechts een gedeelte van de lestijd naar school komen.

Ingrado (2010) concludeert in haar onderzoek dat jaarlijks 2.500-3.000 leerplichtige kinderen langer dan vier weken thuiszitten. De gemiddelde duur van het thuiszitten bedraagt vier maanden. Dagelijks zitten tussen de 800 en 1.100 kinderen thuis. Daarbij zijn alleen de kinderen meegeteld die bij de leerplichtambtenaren bekend zijn als relatief verzuimers en die geen vrijstelling van de leerplicht hebben gekregen. Het is echter gebleken (Verhoef e.a.) dat er ook kinderen thuiszitten die niet bij de leerplichtambtenaar bekend zijn. De school heeft dan (nog) geen verzuimmelding gedaan. Thuiszitten met een vrijstelling van de leerplichtambtenaar komt ook voor. In dat geval is het iedereen duidelijk dat er op dat moment echt geen school voor dit kind is te vinden. Het aantal vrijgestelden neemt toe, hetgeen sommigen als een zorgwekkende ontwikkeling zien.

In 2013 stelt OCW in een brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer vast dat in het schooljaar 2011/2012 voor het eerst in drie jaar het aantal thuiszitters daalt (met 20%). Voor bijna 60% van de thuiszitters is gedurende het schooljaar een oplossing gevonden. Het aantal langdurige thuiszitters (meer dan zes maanden) is echter niet gedaald in vergelijking met het schooljaar 2010/2011.

2.5 Wajong

Jonggehandicapten kunnen vanaf het 18e levensjaar aanspraak maken op de Wajong-regeling (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten)

Sinds de invoering van de nieuwe Wajong in 2010 komen jonggehandicapten in een werk-, studie- of uitkeringsregeling terecht:

De *werkregeling*: jonggehandicapten met perspectief op het verrichten van werk, of waarvan het perspectief op arbeid niet uitgesloten kan worden, komen in de werkregeling. Bij hen staat het recht op arbeidsondersteuning centraal: hulp bij het vinden en behouden van werk. De arbeidsdeskundige van het UWV schat de arbeidsmogelijkheden in. In 2011 viel 51% van de Wajongers onder de werkregeling. Deze subgroep is gewoonlijk wat ouder dan de groep in de studieregeling.

De *studieregeling*: is van toepassing op jonggehandicapten die studeren of nog op school zitten en studiefinanciering krijgen. In 2011 viel 41% van de Wajongers onder de studieregeling.

De *uitkeringsregeling*: is van toepassing op jonggehandicapten voor wie een betaalde baan nooit tot de mogelijkheden zal behoren. Voor hen staat inkomensbescherming voorop. In 2011 viel 8% van de Wajongers in de uitkeringsregeling.

Als hun mogelijkheden veranderen, kunnen Wajongers overstappen naar een andere regeling. Een scholier of student die klaar is met school verlaat bijvoorbeeld de studieregeling en komt vervolgens in de werkregeling of uitkeringsregeling.

Voor gemeenten is de groep die in de werk- en studieregeling komt van belang. Een groot deel van de jongeren in deze regelingen heeft nu of in de toekomst arbeidsmogelijkheden en zal mogelijk een beroep doen op gemeentelijke voorzieningen voor begeleiding en eventueel een aanvullende uitkering tot het WML.

Omvang Wajong

De Wajong-regeling is explosief gegroeid nadat de gemeenten in 2004 verantwoordelijk werden voor de bijstand. Veel bijstandsgerechtigden met een aangeboren, dan wel later verworven handicap zijn via het UWV gekeurd voor een Wajong-uitkering. Op deze manier verminderden de gemeenten het aantal klanten in de bijstand, ten gunste van het aantal rechthebbenden op de (hogere) Wajong-uitkering van het Rijk.

Volgens het UWV stroomden in 2012 ruim 15.000 mensen de Wajong in. Bij iets meer dan 5.000 Wajongers werd de uitkering beëindigd. De meest voorkomende redenen voor beëindiging zijn pensionering, overlijden en detentie. Uitstroom wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest voldoende te verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft.

Jaarlijks stroomt slechts 0,2% van de Wajongpopulatie uit naar werk. Holwerda (2011) stelt vast dat bij Wajongers bij de aanvraag het oordeel luidde dat 44% van hen zou kunnen werken met aanpassingen en ondersteuning. In de praktijk heeft echter slechts 29% werk gevonden.

Uit cijfers van het UWV blijkt verder dat in totaal ruim twee derde van de Wajongers een ontwikkelingsstoornis heeft, zoals een verstandelijke beperking of een stoornis in het autisme spectrum. Wajongers in de studieregeling hebben vaker een ontwikkelingsstoornis dan Wajongers in de twee andere regelingen. Ook zijn er veel Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld, zoals een persoonlijkheidsstoornis of schizofrenie, deze jongeren zitten vooral in de werkregeling. Er zijn relatief weinig Wajongers met alleen een lichamelijke aandoening (somatische ziektebeelden). Bij bijna de helft van de Wajongers is sprake van meerdere ziektebeelden.

Meer dan de helft van de Wajongers die instromen in de werk- of studieregeling heeft op een school voor voorgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs gezeten. Ongeveer 35% van deze groep is daarna doorgestroomd naar een vmbo- of een mbo/roc opleiding.

Van de groep die regulier onderwijs volgt, maakt een relatief groot deel de opleiding niet af. Dit speelt vooral bij Wajongers die begonnen zijn met een havo/vwo of hbo/wo opleiding. Bijna de helft heeft deze opleiding niet afgemaakt. Een derde van de Wajongers heeft hun vmbo- of roc/mbo-opleiding niet afgerond. De redenen voor het niet afronden van de scholing zijn niet bekend.

Wajong en werk

Het in dienst nemen van een Wajonger is nog lang geen vanzelfsprekendheid. Eind 2011 werkten ongeveer 54.000 Wajong- jongeren: 4,8% van de werkgevers had een Wajonger in dienst. Iets meer dan de helft van de Wajong-jongeren werkte bij een reguliere werkgever en iets minder dan de helft in of via de Sociale Werkvoorziening.

Wajongers die nog niet zo lang een uitkering hebben, gaan vooral bij reguliere werkgevers aan de slag. Om te kunnen werken bij reguliere werkgevers zijn extra inspanningen en investeringen noodzakelijk. Ruim 60% van de Wajongers die eind 2011 bij een reguliere werkgever werkzaam was, werkte daar met een vorm van ondersteuning, zoals begeleiding op de werkplek, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie), of via een re-integratietraject. Veel Wajongers maken gebruik van meer dan één vorm van ondersteuning. Vooral de combinatie jobcoach en loondispensatie komt veel voor. Daarnaast krijgen Wajongers vaak extra ondersteuning van hun leidinggevende en hun collega's en zijn aanpassingen op de werkvloer nodig, zoals een lager

werktempo, minder uren werken of een aangepast takenpakket. Van alle Wajongers die aan de slag gaan, is de helft een jaar later niet meer aan het werk. Dit betekent dat veel jongeren met een beperking op den duur opnieuw naar werk moeten worden begeleid.

2.6 Jongeren in detentie

In een justitiële jeugdinrichting verblijven jongeren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar, met een uitloop naar maximaal 23 jaar. Er zijn aparte groepen voor jongens en meisjes. Nederland heeft tien justitiële jeugdinrichtingen. In de jeugdinrichtingen verblijven jaarlijks ongeveer 2.500 jongeren, sommigen slechts een paar dagen, anderen tot maximaal zes jaar.

Naast reguliere groepen zijn er ook specialistische afdelingen binnen de justitiële jeugdinrichtingen voor jongeren die een behandeling nodig hebben waarvoor specifieke kennis is vereist.

Niet alle jongeren zitten in een justitiële jeugdinrichting. Een aantal jongeren verblijft in nachtdetentie, bijvoorbeeld in het geval van voorlopige hechtenis. De jongere gaat overdag naar school of werk en verblijft alleen 's avonds en in de weekeinden in een Justitiële Jeugdinrichting. Nachtdetentie is bestemd voor jongeren tussen de 12 en 18 jaar die een strafbaar feit hebben gepleegd waarvoor qua zwaarte en ernst voorlopige hechtenis kan worden gevorderd. Doel is schadelijke effecten van het (voorlopig) vastzitten zoveel mogelijk te beperken en de relatie met de omgeving zoveel mogelijk intact te houden.

JeugdzorgPlus

JeugdzorgPlus is een intensieve vorm van jeugd- en opvoedhulp, met dwang en drang, bedoeld voor jongeren met multiple problemen die zich aan de noodzakelijke behandeling dreigen te onttrekken. In dat geval kan het beter zijn de jongere tijdelijk in een gesloten omgeving te plaatsen. Om dat te bereiken, kan de kinderrechter besluiten tot het afgeven van een 'Machtiging gesloten jeugdzorg en/of Ondertoezichtstelling'. Daarmee worden de jongeren geplaatst in een jeugdzorginstelling met gesloten leefgroepen. In 2014 kent JeugdzorgPlus 14 instellingen (23 accommodaties) met een totale capaciteit van 1345 plaatsen, die jaarlijks meermaals bezet kunnen zijn. In 2011 vielen ongeveer 3000 jongeren onder de JeugdzorgPlus hulp. Elk van de instellingen is toebedeeld aan één van de vijf zorggebieden waarin JeugdzorgPlus is ingedeeld. De JeugdzorgPlus projecten vallen momenteel onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Na invoering van de Jeugdwet is ook de verantwoordelijkheid voor deze voorzieningen gedecentraliseerd.

3 Kwetsbare groepen en entree op de arbeidsmarkt

Begin 2014 is een schatting gemaakt van het aantal kwetsbare jongeren dat zijn entree maakt op de arbeidsmarkt. Deze schatting is gebaseerd op de kerncijfers van het onderwijs en een eerste (voorzichtige) resultaten van een analyse van CBS-data. Bron is het Ministerie van OCW.

Tabel 1: Uitstroom naar de arbeidsmarkt

Deel groep	Aantal (schatting)
Uitstroom afkomstig uit het praktijkonderwijs	3.000
Uitstroom afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs (waaronder o.a. jongeren uit de residentiële jeugdzorg en jeugd detentie)	3.450
Zonder diploma afkomstig uit mbo 1	3.431
Met diploma afkomstig uit mbo 1	8.336
Voortijdig schoolverlaters uit regulier VO en mbo (2, 3, 4)	24.519
Totaal aantal toetredende leerlingen, zonder startkwalificatie	42.736

Het is niet bekend hoeveel van deze leerlingen een (duurzaam) arbeidscontract bemachtigen. Een eerste proefkoppeling van gegevens van CBS (waarin de gegevens van UWV zijn gekoppeld aan gegevens uit BRON) geeft een eerste indruk. Dan blijkt dat in 2010 slechts 640 uitgestroomde vso-leerlingen een arbeidscontract hebben gekregen en 1160 PrO- leerlingen. Van beide groepen ontvangt circa de helft van de leerlingen bovendien financiële steun naast deze baan. Deze cijfers laten zien dat veel leerlingen zonder succes uitstromen naar de arbeidsmarkt, ofwel zonder een arbeidscontract te krijgen.

4 Beleid

Rond de toeleiding van kwetsbare jongeren naar een startkwalificatie of de arbeidsmarkt, is de beleidsmatige dynamiek groot. Ook na het aannemen van de Participatiewet is nog veel verder uit te werken, mede omdat bij deze groep drie transities samenkomen: de transitie jeugdzorg (de Jeugdwet), de decentralisatie AWBZ en de sociale zekerheid (de Participatiewet). Maar ook zullen deze jongeren te maken krijgen met de effecten van de invoering van passend onderwijs. Uitgangspunt van de Participatiewet is om met ingang van 1 januari 2015 de bestaande regelingen (Wajong, WSW en WWB) voor mensen die kunnen werken, maar zijn aangewezen op ondersteuning in één regeling op te nemen. Voor iedereen moet, ongeacht diens uitkeringsachtergrond, hetzelfde instrumentarium beschikbaar zijn, om vervolgens maatwerk te kunnen bieden en mensen zoveel mogelijk te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. In samenhang met de aanpassingen in de WMO is vanaf 2015 een breed wettelijk raamwerk gecreëerd waarin het versterken van eigen kracht en meedoen op het gehele spectrum van zorg, welzijn, leren en werken op lokaal niveau wordt ondersteund. Iedereen met een WWB- uitkering krijgt dan te maken met de Participatiewet. WSW'ers met een dienstbetrekking houden deze, maar verdere groei is uitgesloten. Op dit moment (voorjaar/zomer 2014) zijn de volgende beleidsveranderingen bekend⁴.

4.1 De Participatiewet

Het sociaal akkoord dat in april 2013 is gesloten, leidde tot aanpassingen in het Wetsvoorstel 'Werken naar Vermogen'. De Participatiewet geeft gemeenten de verantwoordelijkheid voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden en behouden van arbeid. Doel is meer eenheid en duidelijkheid aan te brengen in de manier waarop mensen een inkomensvoorziening ontvangen, dan wel met een re-integratievoorziening werkzaamheden verrichten. Een tweede doel is de wens om mensen die nu nog aan de kant staan, meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van arbeid bevorderende participatie. Daartoe biedt de Wet de gemeenten nieuwe instrumenten.

De Participatiewet redeneert vanuit het vergroten van de eigen kracht van burgers. De keerzijde van 'willen en moeten' is echter het 'kunnen en mogen' participeren. Goede voorbeelden maken duidelijk dat een samenspel nodig is van mensen die geloven in hun kwaliteiten, in combinatie met gedreven sociale ondernemers, vernieuwende zorgaanbieders en een goed faciliterende overheid. Het is de bedoeling dat ruim 500 duizend mensen die nu onder de drie regelingen vallen een gewone baan vinden, zo nodig met subsidie. In nauwe samenspraak met elkaar werken Rijk, gemeenten en de sociale partners de afspraken van het sociaal akkoord in 2013 verder uit, in de onlangs opgerichte landelijke Werkkamer.

Elementen uit de Participatiewet die van invloed (kunnen) zijn op de doelgroep kwetsbare jeugd:

- a. *Garantstelling banen regeling en quotum* In het sociaal akkoord hebben regering en sociale partners zich garant gesteld voor 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking en de overheid voor 25.000 banen (ten opzichte van 2013)⁵. Zouden de werkgevers voor 2026

⁴ Met dank aan Jorien Kuipers van het Ministerie van OCW.

⁵ De haalbaarheid van het realiseren van 125.000 garantiebannen is inmiddels omstreden. Zie o.a. Trouw, jan. 2014, waar men uit onderzoek door Regioplan citeert: "het aantal arbeidsgehandicapten met een baan ligt al jaren rond de 50.000. De voorgenoemde 125.000 banen betekenen dus meer dan een verdubbeling. Die 50.000 behoren tot de categorie 'plaatsbare arbeidsgehandicapten'. De anderen behoren tot een moeilijke groep. Zelfs het UWV, dat toch veel kennis heeft op dit gebied, is er niet in geslaagd hen aan werk te helpen. Een proefproject leert dat bestaande functies meestal niet geschikt zijn. Het vinden van geschikte kandidaten, het aanpassen van het werk, de extra begeleiding en het draagvlak onder collega's bleek een grote claim te leggen op bedrijven. Een ander probleem is dat de werkgelegenheid anders over het land is verdeeld dan mensen met een beperking. Plaatsen waar veel werk is, zoals de Randstad, kennen relatief weinig mensen met een beperking, terwijl er in plaatsen met weinig werk relatief veel mensen wonen met een arbeidshandicap".

onvoldoende banen realiseren, dan treedt alsnog een quotumregeling in werking. Het quotum is een variabel percentage, dat berekend wordt met een formule⁶. Dat blijkt uit een eerste concept van de Quotumwet, dat begin 2014 is gepubliceerd. Staatssecretaris Klijnsma noemt de Quotumwet een 'stok achter de deur' met sanctiemogelijkheden voor bedrijven, die in werking treden als blijkt dat de gemaakte afspraken niet zijn nagekomen. Eind 2015 vindt het eerste meetmoment plaats. Als werkgevers onvoldoende banen voor arbeidsgehandicapten hebben gerealiseerd, treedt de Quotumwet in werking.

- b. *Werkbedrijven* In het sociaal akkoord is vastgelegd dat gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's 'werkbedrijven' oprichten. Een werkbedrijf vormt de schakel tussen een werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag willen, dan wel in aanmerking komen voor beschermt werk. Dit is vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). Gemeenten hebben de lead bij de vorming van de Werkbedrijven, in nauwe samenwerking met sociale partners en het UWV. Uitgangspunt is te komen tot een praktische en werkbare invulling, die gemeenten en bedrijven ondersteunt en die onnodige bureaucratie voorkomt. Doel is het realiseren van een eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking, maar ook het 'ontzorgen' van werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. De keuze voor een regionale aanpak komt voort uit het regionale karakter van de arbeidsmarkt: werknemers en werkgevers beperken zich niet tot gemeentegrenzen, maar zij richten zich op een breder gebied. De regionale aanpak laat onverlet dat gemeenten een belangrijke rol (blijven) vervullen naar lokale werkgevers. De bepalingen uit de Wet SUWI moeten per 1 januari 2015 volledig geïmplementeerd zijn.
- c. *Sociale werkvoorziening* Er komt een efficiencykorting op de sociale werkvoorziening. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Na 1 januari 2015 vervalt het recht op nieuwe plaatsingen en dat geldt eveneens voor mensen die op dat moment nog op de wachtlijst staan. Vanaf 1 januari 2015 behoren ook zij tot de doelgroep van de Participatiewet en kan de gemeente voor hen hetzelfde instrumentarium inzetten als voor Wajongers met arbeidsvermogen. Dat wil zeggen: het Werkbedrijf zal hen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moeten bieden en hen met voorrang naar een garantiebaan toeleiden.
- d. *Samenvoeging en doelmatigheidskorting re-integratiemiddelen* Vanaf 2014 worden re-integratie- en begeleidingsbudgetten samengevoegd in een gebundeld re-integratiebudget (met een structurele korting). Deze middelen zullen gericht en efficiënter worden ingezet, waarbij speciale aandacht zal worden besteed aan mensen met een arbeidshandicap.
- e. *De Wajong* is te weinig activerend gebleken en mede om die reden heeft het kabinet in samenspraak met sociale partners besloten dat de groep Wajongers met arbeidsvermogen tot de doelgroep van de Participatiewet gaat behoren. De Wajong is voortaan alleen nog toegankelijk voor mensen vanaf 18 jaar die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Een arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt dit. De overige jongeren (met 'arbeidsresidu'), kunnen aanspraak maken op voorrang bij bemiddeling vanuit het Werkbedrijf (inclusief UWV) naar een garantiebaan.

⁶ De berekening van het quotum is begin 2014 als volgt vastgesteld: (aantal banen nulmeting + baanafspraak cumulatief in jaar t) x gemiddelde aantal verloonde uren doelgroep / (aantal werknemers jaar t totaal x gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer)

- f. *Tegenprestatie naar vermogen* De maatregelen in de Wet Werk en bijstand verplichten gemeenten beleid te formuleren op de ‘tegenprestatie naar vermogen’. Lokaal zijn grote verschillen in aanpak zichtbaar. Veelal draait het om vormen van vrijwillige inzet.
- g. *Ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10f)*⁷ De gemeente kan ondersteuning aanbieden aan jongeren tot 27 jaar ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject geboden is én dat deze ondersteuning nodig is. Dit geldt voor jongeren van 16 of 17 jaar, bij wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd en voor jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
- h. *Individuele studietoelage (artikel 36b)* Het college kan een jongere die 18 jaar of ouder is een individuele studietoelage verlenen, indien hij recht heeft op studiefinanciering (of een ‘tegemoetkoming onderwijsbijdrage en studiekosten’); niet over eigen vermogen beschikt en niet in staat zal zijn het WML te verdienen, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
- i. *Bijstand* Jongeren onder de 18 jaar hebben geen recht op bijstand, evenmin jongeren onder de 21 jaar die in een inrichting verblijven, in jeugddetentie, of die een beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening (zoals onderwijs). Jongeren onder de 21 jaar kunnen soms wel een recht op bijzondere bijstand doen gelden. Er zijn bijstandsnormen voor jongeren onder de 21 jaar vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele kinderen. Voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar wordt bij het besluit tot toekenning van bijstand binnen zes maanden een *plan van aanpak* gevoegd. Hierin staat beschreven hoe eventuele ondersteuning vorm zal krijgen, de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichting. De jongere krijgt begeleiding bij het uitvoeren van dit plan. De uitvoering wordt regelmatig geëvalueerd.
- j. *De vier weken zoektermijn.* Voor de 27-minner die zich bij het UWV, of een jongerenloket van een gemeente meldt voor het aanvragen van een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand, geldt met ingang van 1 januari 2012 een zoektermijn van vier weken. In die periode moet hij op eigen kracht zoeken naar werk en/of scholingsmogelijkheden. Heeft de jongere zich, naar het oordeel van de gemeente voldoende ingespannen, dan kent het college van B&W hem een uitkering toe met ingang van de dag waarop betrokkene zich heeft gemeld voor het aanvragen van de uitkering. Een eerste verkennend onderzoek⁸ (Utrecht) heeft laten zien dat de vier-weken-zoektermijn voor 27-minners een instroom beperkend effect blijkt te hebben op uitkeringen volgens de Wet Werk en Bijstand. Van de jongeren meldt 64% zich niet opnieuw bij Werk en Inkomen, gewoonlijk omdat zij tijdelijk werk hebben gevonden. Ongeveer de helft merkt op dat de zoektermijn hen in financiële problemen heeft gebracht, vooral betalingsachterstanden.

⁷ De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar dankzij een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

⁸ Tromp.R: Vier weken zoektermijn Wet Werk en Bijstand. Een beeld van de gevolgen na invoering. Notitie van bestuursinformatie, oktober 2012, afdeling bestuursinformatie, gemeente Utrecht.

- k. *De kostendelersnorm* Jongeren boven de 21 jaar die een woning delen, krijgen te maken met een nieuwe berekening van het recht op Bijstand volgens de kostendelersnorm. Vuistregel: hoe hoger het aantal volwassen huisgenoten, hoe lager de uitkering, waarbij het niet relevant is of de huisgenoten familie van elkaar zijn of niet. Er komt een overgangsregeling die gemeenten in staat stelt door middel van individueel maatwerk voor kwetsbare groepen met een zorgbehoefte de effecten van de kostendelersnorm te compenseren. Deze regeling is van toepassing op Wajongers die bij hun ouders wonen, of samenwonen na herkeuring en deels arbeidsgeschikt zijn bevonden. Ook Wajongers die een aantal uren per week werken met een aanvullende uitkering, komen voorlopig niet in de bijstand terecht. De gemeente kan financiële compensatie bieden. Hiervoor is in het sociaal akkoord structureel geld beschikbaar: 5 miljoen euro in 2014, tot maximaal 125 miljoen in 2017 en 2018. Wajongers met vermogen, een eigen huis of andere inkomstenbronnen, vallen buiten de overgangsregeling.

4.2 De Participatiewet en de Wajong

Bij ongewijzigd beleid zou in 2050 het aantal Wajongers zijn opgelopen tot meer dan 400 duizend. Het is financieel onhoudbaar voor het sociale zekerheidstelsel om op deze wijze door te gaan. Het kabinet heeft in samenspraak met sociale partners besloten dat de groep Wajongers met arbeidsvermogen tot de doelgroep van de Participatiewet gaat behoren. Dit is een van de afspraken van het sociaal akkoord van 11 april 2013. Afgesproken is verder dat de *huidige* Wajongers niet overgaan naar de Participatiewet, dat geldt alleen voor nieuwe toetreders.

Enkele voorstellen uit de Participatiewet die consequenties hebben voor de uitvoering van de Wajong-regeling:

- De Wajong is er in de toekomst alleen nog voor mensen die volledig en duurzaam niet kunnen werken. De staatssecretaris geeft in augustus 2013 een raming, waarin zij aangeeft te verwachten dat er eind 2014 ongeveer 240.000 Wajongers zullen zijn, van wie ongeveer 100.000 geen arbeidsvermogen zullen hebben. Zij behouden hun Wajong-uitkering.
- Mensen die geen recht hebben op een Wajong-uitkering, kunnen terecht bij het Werkbedrijf. Het Werkbedrijf biedt hulp bij het vinden van (aangepast) werk.
- In het sociaal akkoord van kabinet, vakbonden en werkgevers is afgesproken dat tussen januari 2015 en januari 2018 Wajongers een herkeuring krijgen op arbeidsvermogen. Dit geldt niet voor de Wajongers bij wie vaststaat dat zij niet meer kunnen werken. Zij hoeven niet fysiek herkeurd te worden; wel neemt men hun dossier nog een keer door. Zij behouden recht op een volledige uitkering (75% WML). Als uit de beoordeling blijkt dat zij 'arbeidsvermogen' hebben (minimaal gedeeltelijk kunnen werken) krijgen zij per 1 januari 2018 te maken met een verlaging van de Wajong-uitkering naar 70% WML⁹, maar voor hen geldt geen vermogenstoets.

In reactie op vragen heeft staatssecretaris Klijnsma in oktober 2013 opgemerkt dat de herkeuring niets zegt over arbeidsongeschiktheidspercentages, maar wel iets over het al dan niet hebben van arbeidsvermogen. De criteria om dat vast te stellen, worden in nauw overleg met UWV, gemeenten (VNG) en sociale partners uitgewerkt.

4.3 Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Op grond van de WIA kunnen mensen een uitkering krijgen, wanneer zij door ziekte niet of minder kunnen werken. De uitkering is aan te vragen wanneer iemand bijna 2 jaar (104 weken) ziek is, en

⁹ Zie toelichting in de Kamerbrief van het Ministerie van Sociale Zaken, d.d. 03 – 02 – 2014 over het Wetsvoorstel WWB maatregelen en Participatiewet.

daardoor 65% of minder kan verdienen van het oude loon. Bij de WIA geldt dat de werknemer zoveel werkt als hij aan kan.

De WIA kent regelingen voor twee situaties:

- Langdurige ziekte, met uitzicht op werk (in de toekomst). Dan komt iemand mogelijk in aanmerking voor WGA. WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.
- Langdurige ziekte, nauwelijks of niet in staat te zijn tot het verrichten van arbeid, met een kleine kans op herstel. Dan krijgt iemand mogelijk IVA. IVA staat voor: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

De WIA is in de plaats gekomen van de WAO. Degenen die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en sindsdien een WAO-uitkering hebben, blijven onder de bestaande regeling vallen.

4.4 Decentralisatie jeugdzorg naar gemeenten

Een flink deel van de jongeren die extra ondersteuning nodig hebben bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, maakt ook aanspraak op de (jeugd)zorg. Met de decentralisatie van de zorg voor jeugd in 2015 zijn de gemeenten hiervoor verantwoordelijk. Via het op overeenstemming gericht overleg (OOGO) zullen gemeenten en het onderwijs de zorg en ondersteuning aan leerlingen, c.q. inwoners gezamenlijk moeten afstemmen. De decentralisatie gaat gepaard met een korting op het budget.

4.5 Decentralisatie van de AWBZ naar de gemeenten

De zorg en ondersteuning vanuit de AWBZ, wordt in januari 2015 eveneens (grotendeels) gedecentraliseerd naar de gemeenten. Ook deze decentralisatie gaat gepaard met een korting op het budget. Alle vormen van lichte en langdurige zorg en ondersteuning voor kinderen tot 18 jaar zijn opgenomen in de nieuwe Jeugdwet, die daarmee een integrale wet is; de lichte zorg voor 18+ wordt opgenomen in de WMO. De functie 'Persoonlijke Verzorging' gaat uit de AWBZ: in 2015 zullen zorgorganisaties hiervoor afspraken moeten maken met de zorgverzekeraars op basis van de Zorgverzekeringswet.

De kern-AWBZ blijft beschikbaar als 'Wet langdurige Zorg' gericht op de meest kwetsbare kinderen en jongeren met (zeer) ernstige verstandelijke, of (zeer) ernstige meervoudige beperkingen. Deze jeugdigen hebben een blijvende zorgbehoefte ('levenslang en levensbreed'), voor hen is 24-uurs zorg of permanent toezicht noodzakelijk.

4.6 Invoering passend onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs op 1 augustus 2014 zijn de besturen van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs in het basis- en voortgezet onderwijs verantwoordelijk voor de verdeling van de ondersteuningsmiddelen die het Rijk ter beschikking stelt. Nieuw is de *zorgplicht*: de school waar de leerling is aangemeld, is vanaf 1 augustus 2014 verplicht iedere aangemelde leerling een zo passend mogelijke vorm van onderwijs aan te bieden. Kan de school dat niet zelf, dan dient zij de ouders een ander, wèl passend voorstel te doen binnen het samenwerkingsverband.

Ook het speciaal onderwijs en het onderwijs dat nu onder de leerwegondersteuning (lwoo) en het praktijkonderwijs valt, zal onder de besturen van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs gaan vallen.

De samenwerkingsverbanden en gemeenten zijn verplicht om op overeenstemming gericht overleg (OOGO) te voeren over respectievelijk het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband en het jeugdplan van de gemeente, om zo de ondersteuning en zorg aan leerlingen, c.q. inwoners op

elkaar af te stemmen. Ook het mbo krijgt te maken met de invoering van passend onderwijs, echter zonder verplichtingen m.b.t. zorgplicht en het OOGO.

4.7 De entreeopleiding in het mbo

Het huidige mbo niveau 1 (AKA) wordt omgezet in een drempelloze entreeopleiding die alleen toegankelijk is voor jongeren zonder vo-diploma. Nieuw is ook dat de deelnemer op de entreeopleiding na vier maanden een bindend studieadvies krijgt.

De drempelloze instroom die tot nu toe mogelijk was op niveau 2 zal verdwijnen. Instroom in niveau 2 is dan alleen nog mogelijk voor jongeren die een vo- of een mbo 1 diploma op zak hebben, of mbo 1 hebben afgerond. Wel kan een mbo-instelling bij vermoeden van voldoende capaciteit besluiten een toelatingsonderzoek uit te voeren, waarbij de jongere, na een positieve uitkomst, alsnog kan worden toegelaten tot een mbo 2-opleiding. Door het afschaffen van de drempelloze instroom kan het voor jongeren uit het PrO en vso moeilijker worden om toegang te krijgen tot mbo 2.

4.8 Invoering van de referentieniveaus rekenen en taal in po, vo en mbo

In het hele onderwijsstelsel, van basisonderwijs tot en met mbo, gaat de overheid hogere eisen stellen aan het niveau taal en rekenen. Dit doet zij via invoering van referentieniveaus. Als gevolg van de verhoogde eisen in het mbo zal de kans dat een vso of PrO-leerling via een entreeopleiding doorstroomt naar mbo 2 afnemen. In plaats hiervan zullen deze leerlingen op de meest voor de hand liggende weg zijn aangewezen: (begeleide) uitstroom vanuit de vooropleiding of uit mbo 1 naar een werkplek.

4.9 Invoering van de Wet Kwaliteit (v)so

Met de wet Kwaliteit (v)so, die per 1 augustus 2013 is ingevoerd, heeft het speciaal onderwijs de wettelijke taak gekregen leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op een functie op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel onderscheidt voor leerlingen van VSO-scholen de volgende drie uitstroomprofielen:

- vervolgonderwijs
- arbeidsmarkt
- dagbesteding

Onderzoek van de KPC-groep (2012) laat zien hoeveel vso-locaties voorafgaand aan deze wetswijziging in het schooljaar 2011 – 2012 één of meerdere van deze uitstroomprofielen aanbieden:

Tabel 2: Aanbod uitstroomprofielen in het VSO

(n = 291)

	Aantal VSO-locaties	% van totaal aantal locaties
Profiel vervolgonderwijs	192	66%
Profiel arbeidstoeleiding	227	78%
Profiel dagbesteding	187	64%

Vso-leerlingen met het profiel arbeidstoeleiding worden begeleid naar een functie op de regionale arbeidsmarkt, van sociale werkvoorziening tot aan het niveau van de assistentenopleiding (AKA), mbo 1. De leerling krijgt in de toekomst een VSO-getuigschrift en stelt een portfolio samen, met daarin bij voorkeur ook certificaten, zoals delen van een (mbo)-beroepskwalificatiedossier, branchecertificaten en/of IVIO-diploma's. In het schooljaar 2011 – 2012 zijn vso-leerlingen met dit profiel overwegend met een portfolio (79%) of met een branchecertificaat (60%) uitgestroomd.

De regering hoopt de groei in de deelname Wajong tot stilstand te brengen door zoveel mogelijk jongeren uit het vso te laten participeren in een reguliere baan. De Wet Kwaliteit vso stelt zich ten doel hieraan bij te dragen. Deze wet beoogt de kansen van vso (en ook PrO)leerlingen op maatschappelijke participatie te vergroten door:

- leerlingen zodanig op te leiden dat zij op den duur terug kunnen keren in regulier onderwijs, dan wel een succesvolle overstap kunnen maken naar regulier vervolgonderwijs,
- leerlingen succesvol toe te leiden naar de arbeidsmarkt, indien mogelijk met een duurzaam arbeidscontract,
- leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op vormen van dagbesteding

Daarnaast krijgt het vso met invoering van dit wetsvoorstel een beperkte nazorgplicht. Deze nazorgplicht is bedoeld als lichte vorm van advisering in de periode nadat een leerling een school verlaten heeft.

4.10 Herziening aanvraag ESF geld

Er komt 30 miljoen euro extra beschikbaar voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Dat geld is vrijgemaakt uit het Europees Sociaal Fonds. Minister Asscher wil met het geld werkloze jongeren op een slimme manier aan de slag te helpen. Deze 30 miljoen euro komt bovenop de 50 miljoen euro die het kabinet eerder beschikbaar heeft gesteld voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid.

Voorbeeld Brabant: hier tekende Minister Asscher 5 convenanten met alle Brabantse regio's voor het realiseren van in totaal 4500 banen, leerbanen of stages voor jongeren, waarvan 1200 gefinancierd met de extra middelen vanuit het Rijk voor jeugdwerkloosheid. Hiervoor is 3,3 miljoen euro beschikbaar. De regio's moeten zelf minimaal hetzelfde bedrag inzetten om jongeren aan de slag te helpen. Dat betekent dat in Brabant in totaal ten minste 6,5 à 7 miljoen euro beschikbaar is voor werkzoekende jongeren.

Alle 35 arbeidsmarktregio's hebben een plan van aanpak ingediend om - samen met het onderwijs en werkgevers- meer jongeren aan werk, leerbanen en stages te helpen. Asscher heeft de plannen om de jeugdwerkloosheid aan te pakken goedgekeurd en in het bijzijn van de ambassadeur aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk ondertekend.

Het extra budget van 30 miljoen wordt beschikbaar gesteld aan de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's. Meer informatie over de regeling is te vinden op de website van het agentschap: www.agentschapszw.nl

5 Effectieve ondersteuning in de arbeidstoeleiding

Voor kwetsbare jeugd is een integrale benadering, gericht op een soepele overgang van school naar werk van groot belang. Partijen vanuit het onderwijs, de zorg en de arbeidsmarkt dienen hierin goed samen te werken. Ook het instrumentarium van de Participatiewet is bedoeld ter bevordering van de arbeidstoeleiding.

Met ondertekening van het VN verdrag voor de rechten van mensen met een beperking (dat Nederland wil ratificeren vòòr 2015) verplicht Nederland zich tot het bevorderen van de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een beperking op de arbeidsmarkt, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk.

In de ondersteuning van kwetsbare jeugd op weg naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt onderscheiden we in deze notitie:

1. Structurele voorzieningen: veelal ingericht door de landelijke dan wel lokale overheid, al dan niet in samenwerking met particuliere instellingen,
2. Regelingen die vanuit de nationale overheid, dan wel vanuit het lokale beleidsniveau als ondersteunend zijn in te zetten,
3. Voorzieningen op projectbasis: vormen van ondersteuning die zijn ingericht met tijdelijke financiering, vaak met betrokkenheid van particuliere initiatieven.

5.1 Structurele voorzieningen.

We beschrijven vijf landelijke, regionale en gemeentelijk werkzame instellingen die kwetsbare jeugd steun bieden op weg naar het vinden en houden van regulier werk.

Het UWV (uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)

Het UWV voert als zelfstandig bestuursorgaan in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid landelijk de wettelijke werknemersverzekeringen uit en zorgt voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. Iedereen die in loondienst werkt, heeft automatisch een werknemersverzekering via de werkgever. De werkgever houdt de premie in. De Belastingdienst int deze. Het UWV verzorgt tijdelijk inkomen voor de volgende uitkeringen:

- de Werkloosheidswet (WW);
- de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
- de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
- de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) (zwangerschapsverlof, pleegzorgverlof of adoptieverlof);
- de Ziektewet (ZW);
- de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten / Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (oude / nieuwe Wajong);
- de Toeslagenwet.

Het UWV is het trefpunt voor werkzoekenden en werkgevers. Werkgevers kunnen bij het UWV terecht voor personeelsbemiddeling en informatie over de arbeidsmarkt. Werkzoekenden kunnen bij het UWV terecht voor het vinden van werk of het aanvragen van een WW- of bijstandsuitkering. Daarnaast verleent het UWV ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen aan werkgevers. Ook geeft het UWV arbeidsrechtelijke informatie.

Het UWV voert onder meer de wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten uit. Als een jongere een Wajong-uitkering aanvraagt, biedt het UWV een keuze uit onderstaande mogelijkheden:

- Hulp om werk te vinden en te behouden of om een opleiding te volgen.

- Inkomensaanvulling als iemand nog niet kan werken, maar in de toekomst wel.
- Een uitkering tijdens een opleiding. Daarna helpt het UWV om werk te vinden.
- Een uitkering voor iemand die nog bezig is werk te vinden.
- Een volledige Wajong-uitkering als na onderzoek blijkt dat iemand niet kan werken.

Het (UWV-) Jongerenloket

In veel gemeenten bestaat een laagdrempelig loket waar jongeren zich kunnen melden die op zoek zijn naar werk of een passende vervolgopleiding. Dergelijke loketten zijn onder uiteenlopende namen bekend: jongerenloket, jongerenwerkloket, leerwerkloket, etc. en zij bieden een uiteenlopende vorm en omvang van dienstverlening aan.

In het jongerenloket werken gewoonlijk meerdere partijen samen, bijvoorbeeld gemeentelijk Werkbedrijf, het UWV, re-integratiebedrijven, werkgevers, welzijn en/of jeugdzorg, allen met het doel kwetsbare jongeren uit de eigen gemeente aan passend werk, dan wel het bereiken van een startkwalificatie te helpen. Een jongerenloket kan ook vanuit de RMC-functie worden ingericht en beheerd.

Voorbeelden

- Jongerenloket Rotterdam: bedoeld voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar, die niet op school zitten en evenmin werken en die behoefte hebben aan advies over school, werk of belemmeringen die zij tegenkomen. Het Jongerenloket kijkt samen met de jongere naar diens mogelijkheden op het gebied van onderwijs, werk en naar een eventuele hulpvraag. Samen stelt men vast wat de jongere zelf kan doen om aan de eigen toekomst te werken. Het Jongerenloket beschikt niet over middelen om outreachend te kunnen werken, jongeren moeten het loket zelf opzoeken. Zie <http://www.rotterdam.nl/jongerenloket>
- Jongerenloket Utrecht: bedoeld voor jongeren tot 27 jaar, woonachtig in de gemeente Utrecht, die hulp nodig hebben bij het vinden van werk of de juiste opleiding, of vragen hebben over werk en inkomen. Een jongere kan onder kantoortijd terecht voor een gesprek van 20 minuten en kan daarna eventueel een afspraak maken voor een langer gesprek. Het Jongerenloket is een samenwerking van trajectadviseurs van de Gemeente Utrecht, van het ROC ASA en het ROC Midden Nederland. Het Jongerenloket werkt samen met het UWV Werkbedrijf en werkgevers.
- Jongerenloket Zaanstreek. Het jongerenloket is een samenwerking tussen de RMC-functie, Werk & Inkomen, Regio College, UWV Werkbedrijf, straathoekwerk en MEE. De RMC is leidend (aansturing en coördinatie) en daarmee staat terugleiden naar onderwijs centraal. Toeleiden naar werk blijkt lastiger te zijn. Er is bewust gekozen voor een loket op een laagdrempelige plek buiten het stadhuis. Uitgangspunt is een outreachende en uniforme werkwijze voor alle partners. De outreachende activiteiten (scholen bezoeken, jongerenloket in het Regio College, huisbezoek) betaalt de gemeente uit extra middelen. De start vindt plaats met een brede intake, die alle leefgebieden betreft. Wat kan deze jongere? Wat heeft hij nodig, welke belemmeringen zijn weg te nemen?

Leerwerkloketten

Een overzicht van alle leerwerkloketten in Nederland is te vinden op www.lerenenwerken.nl/leerwerkloketten. Een Leerwerkloket richt zich op jongeren die behoefte hebben aan een opleidingsadvies, of een volgende stap willen zetten in hun carrière. Verspreid door het land bevinden zich regionale servicepunten waar jongeren gratis terecht kunnen met vragen op het gebied van leren en werken. Deze regiokantoren vormen een schakel tussen de scholingsmarkt en de arbeidsmarkt. De locaties zijn verdeeld over 35 arbeidsmarktregio's.

Jobcoaching

Het UWV kan het instrument jobcoaching inzetten om voor jongeren met een beperking werk te vinden, dan wel een baan te behouden wanneer hij eenmaal aan het werk is. Iedere werknemer met een langdurige ziekte of handicap die een baan heeft gevonden, kan een verzoek voor jobcoaching indienen bij het UWV.

Een door het UWV erkende jobcoach helpt op de werkplek of tijdens een proefplaatsing minimaal een half jaar bij het inwerken. Hij kan daarvoor bijvoorbeeld een persoonlijk trainingsprogramma maken. Aan het einde van een geslaagd programma is de werknemer in staat zijn werk zelfstandig uit te voeren, maar ook daarna blijft de jobcoach bereikbaar wanneer een probleem ontstaat, of als er nog knelpunten zijn. De Jobcoach rapporteert ieder half jaar aan het UWV hoe het met de werknemer gaat. Het UWV beoordeelt vervolgens of begeleiding door de jobcoach nog nodig is, tot een maximale begeleidingsduur van drie jaar. Alleen in uitzonderlijke gevallen is verlenging naar drie jaar nog mogelijk. Het UWV vergoedt de uren die de jobcoach ondersteuning biedt. Dat kan in het eerste jaar maximaal 10% van de werktijd zijn, in het tweede jaar maximaal 5% en in het derde jaar maximaal 3%.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor vergoeding voor een jobcoach:

- werk hebben, niet werkzoekend zijn
- in bezit zijn van een burger service nummer (BSN).
- het UWV heeft vastgesteld dat de werknemer een structureel functionele beperking (SFB) heeft die belemmert bij het werken.

Voorbeelden van door het UWV erkende organisaties die Jobcoaching aanbieden:

- Stichting Jobstap (Oosterbeek): De coaches van Jobstap zijn specialisten in de re-integratie van bijzondere doelgroepen, zoals werknemers met niet-aangeboren hersenletsel, een lichte verstandelijke beperking, autisme, kanker, burnout (of andere psychische klachten) en hartfalen. De re-integratie coaches hebben veel ervaring met het oplossen van complexe re-integratie vraagstukken waar deze bijzondere doelgroepen tegenaan lopen. Door werknemers 'on the job' te coachen en daarbij concrete handvatten aan te reiken zorgen de coaches voor nieuw perspectief.
- Stichting buitengewoon leren en werken (Tilburg): deze stichting biedt jonge mensen een kans, in samenwerking met restaurant 'Prins Heerlijk Tilburg'. De doelgroep bestaat uit jonge mensen die door verschillende oorzaken (functiebeperkingen, sociaal-emotionele problemen, geen startkwalificatie) weinig kans maken op de arbeidsmarkt. Voor hen is vakgericht vervolgonderwijs of werk in een regulier bedrijf nu niet weggelegd. Het meest realistische perspectief voor dit type jongere is dat hij straks van school af komt, thuis komt te zitten, zonder startkwalificatie, een Wajong uitkering krijgt, geen werk heeft en op de wachtlijst voor een werkproject of de WSW terecht komt. Doel is participatie en ontplooiing van mensen met een functiebeperking, door hen kansen te bieden, hen te begeleiden en op te leiden tot dienstverlenende horecamedewerkers, met een positief zelfbeeld en om vaardigheden en zelfvertrouwen te vergroten.
- Zie www.uwv.nl of de site van de beroepsvereniging: www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl

Training van arbeidsvaardigheden in PrO en vso en als particulier initiatief

Arbeidstraining maakt standaard deel uit van het onderwijs in het SO en PrO en is gericht op het toeleiden naar de arbeidsmarkt. Een voorbeeld uit Emmen:

Bij PrO Emmen traint men leerlingen vanaf de eerste dag specifiek op arbeidsvaardigheden, zoals op tijd komen, goed omgaan met collega's en het nakomen van afspraken. De school kiest ervoor vooral op te leiden naar werk en minder naar vervolgopleidingen. Dat heeft veel

te maken met het feit dat de drempel naar het MBO is verhoogd is, hoofdzakelijk voor de vakken rekenen en taal.

De school beschikt onder meer over een arbeidstrainingcentrum bij kantoormeubelfabrikant Drentea. Ook is er veel aandacht voor de individuele leerling. Elke leerling heeft een eigen leerplan dat twee keer per jaar geëvalueerd wordt. Ze kiezen gericht een branche waarin ze later actief willen zijn en de school begeleidt hen daar naartoe. PRO Emmen begeleidt dit schooljaar met zestig medewerkers en een aantal vrijwilligers 340 leerlingen in de leeftijd van 12 t/m 18 jaar.

In het kader van het landelijk Actieplan Jeugdwerkloosheid werkt de gemeente Emmen samen met Borger-Odoorn, Coevorden, Hoogeveen, De Wolden en Midden Drenthe. Samen met ondernemers van Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen Emmen (VPB) en het UWV is hard gewerkt aan een plan 300 banen te werven voor jongeren. Hiervoor sloot de VPB kortgeleden een convenant met de gemeente en het UWV. Dergelijke initiatieven zijn voor Pro-leerlingen zeer belangrijk en noodzakelijk om hen op een geschikte werkplek te krijgen.

Daarnaast bestaan in Nederland vele mogelijkheden voor trainingstrajecten bij particuliere en gemeentelijke instellingen (waaronder re-integratie instellingen, jeugdhulp en welzijn). Deze richten zich op het trainen en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, competenties, het opbouwen en vasthouden van een arbeidsritme en het uitbreiden van vakkennis. Dit alles met het doel de overstap naar een reguliere werkplek mogelijk te maken. De training vindt bijvoorbeeld plaats in houtbewerking, een professionele keuken, in de techniek, of de natuur (tuinderij, kwekerij, kinderboerderij)

Voorbeelden:

- De Job Factory (Helmond): een werkplaats die trajecten aanbiedt aan cliënten die graag maatschappelijk willen participeren, maar door omstandigheden (nog) niet in aanmerking komen voor een regulier arbeidstraject. Mogelijkheden zijn: arbeidsmatige dagbesteding, arbeidstraining, en het uitzendbureau Sociaal.
- WerkPro (Groningen): een organisatie die werkzaam is in Drenthe, Friesland en Groningen, waar zij zich bezighoudt met werk en maatschappelijke dienstverlening aan mensen die zelfstandig (nog) geen reguliere werkplek kunnen vinden. WerkPro biedt vele diensten aan, waaronder re-integratie, activering, arbeidstraining en zorg. Voor iedere klant stelt men een passend traject samen.
- Relim (Landgraaf): Relim helpt mensen met psychische of psychiatrische beperkingen en een grote afstand tot de arbeidsmarkt door sociale activering, zinvolle dagbesteding en het ontwikkelen van werknemers- en beroepscompetenties. Het perspectief op de arbeidsmarkt en de individuele mogelijkheden en wensen staan centraal. Daarbij werkt men samen met ketenpartners, om ook tot verbeteringen op andere terreinen te komen, zoals het psychisch, praktisch en fysiek functioneren, de financiën en de huisvesting. Zo krijgen mensen hun leven (weer) op orde, worden ze steeds zelfredzamer en zullen ze minder gebruik maken van de WMO en andere overheidsvoorzieningen. En dat betekent: minder kosten en meer leefbaarheid in gemeenten. Relim werkt in opdracht van gemeenten en andere overheden, ketenpartners en bedrijven. De inzet kan betaald worden vanuit de gemeente, AWBZ, USW, of justitie/reclassering.

De RMC-functie

Wettelijk gezien is de gemeente verantwoordelijk voor het in beeld brengen en houden van voortijdig schoolverlaters en hen (eventueel in combinatie met werk) terug te leiden naar onderwijs. Scholen zijn verplicht om zowel de leerplichtige, als ook de niet leerplichtige voortijdige schoolverlaters tot 23 jaar te melden bij de gemeente waar die leerling staat ingeschreven, of bij een ander regionaal

afgesproken meldpunt. Omdat niet elke gemeente in staat is om de problematiek van voortijdig schoolverlaten zelfstandig adequaat aan te pakken, werken gemeenten samen in de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC). Dit is een door het Rijk aan gemeenten opgelegde verplichting om in regionaal verband voortijdig schoolverlaten van niet meer leerplichtige jongeren aan te pakken. Ze ondersteunt en vult aan op het werk van de leerplichtambtenaren. Daarbij werkt de RMC-functie samen met een netwerk instellingen op het gebied van onderwijs, arbeidsvoorziening, justitie, jeugdhulp en welzijnswerk.

Doel van de samenwerking is drieledig:

- jongeren (preventief) behoeden voor het voortijdig stoppen met een opleiding
- zo veel mogelijk voortijdig schoolverlaters uit een regio een startkwalificatie te laten behalen
- jongeren die (dreigen) uit te vallen in beeld te brengen en te houden.

Meerwaarde van een RMC

De Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) is verdeeld in 39 regio's die fungeren als spin in het web. Hier komt de informatie binnen welke niet meer leerplichtige leerlingen voortijdig van school (dreigen te) gaan. Vaak zijn dat jongeren die niet alleen moeilijkheden op school hebben, maar ook daarbuiten. Vaak weten ze niet goed wat ze willen. Het RMC kan hen helpen het eigen toekomstbeeld helder te krijgen en op basis daarvan keuzes te maken.

Trajectbegeleiders, aangesteld vanuit de RMC-functie, kunnen jongeren en eventueel hun ouders op vrijwillige basis helpen. De trajectbegeleider probeert, net als de leerplichtambtenaar, de jongere weer terug te laten keren naar school, dan wel de jongere te begeleiden naar een arbeidsplaats, zo mogelijk in combinatie met een leerprogramma. In overleg met de jongere en eventueel andere deskundigen en de ouders, stelt de trajectbegeleider een op maat gesneden programma op voor de schoolverlater. Dat kan onder meer inhouden dat hij gesprekken voert om de jongere te helpen zijn toekomstbeeld en mogelijkheden helder te krijgen, of dat hij afspraken maakt voor de jongere met bijvoorbeeld onderwijsinstellingen, BJZ, het UWV, het bedrijfsleven, etc.

5.2 Regelingen vanuit het Rijk, de Gemeente en Europa

5.2.1 Landelijke regelingen

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Om de jeugdwerkloosheid aan te pakken, stimuleert het kabinet samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en onderwijs. Hiervoor is tot 2015 een ambassadeur jeugdwerkloosheid aangesteld (Mirjam Sterk), daarnaast zijn er steden (zoals den Haag) met een eigen ambassadeur jeugdwerkloosheid.¹⁰ Tot 2015 is € 50 miljoen beschikbaar voor gemeenten om activiteiten in de regio te organiseren die jongeren helpen werk te vinden. Voorbeelden zijn de Startersbeurs, het Jongerenloket en jong-oud-arrangementen. De gemeenten werken hierbij samen met andere gemeenten, scholen en andere instellingen.

De overheid draagt daarnaast voor de helft financieel bij aan plannen voor meer werk of stageplekken voor jongeren, behoud van vakkrachten en de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers naar nieuw werk. Het gaat om gezamenlijke plannen van werkgeversorganisaties en vakbonden. Er is 600 miljoen euro beschikbaar voor een periode van 2 jaar.

¹⁰ Jane Kuldipsingh is aangesteld als de Haagse ambassadeur aanpak jeugdwerkloosheid. Samen met werkgevers, het onderwijs, buurgemeenten en maatschappelijke organisaties werkt zij aan het bemiddelen van jongeren naar werk.

De Wet afdrachtvermindering Onderwijs verandert in Subsidieregeling praktijkleren

De Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) voor het onderwijsdeel (voor werkgevers) wordt per 1 januari 2014 omgevormd van een fiscale regeling naar een 'Subsidieregeling praktijkleren' van het Ministerie van OCW, waarbij werkgevers een tegemoetkoming krijgen in de kosten voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Tegelijkertijd is het budget gehalveerd (van 400 naar 205 miljoen).

Dit budget wil men gericht inzetten, waardoor minder doelgroepen voor subsidie in aanmerking komen dan voorheen, met name minder kwetsbare jongeren. Zo komen de volgende doelgroepen niet meer in aanmerking: leerlingen die een mbo-bol-opleiding; voormalig werklozen die een opleiding volgden om alsnog een startkwalificatie te verkrijgen; personen die een EVC-traject volgen (een traject gericht op het 'Erkennen van Verworven Competenties') en studenten die een niet-technische HBO-opleiding volgen. Het aantal leerwerktrajecten voor vmbo-bb is sterk gedaald

Een werkgever komt in aanmerking voor de subsidieregeling, wanneer hij begeleiding biedt aan:

- mbo-bbl deelnemers (de beroepsbegeleidende leerweg);
- hbo-studenten in de techniek (inclusief landbouw en natuurlijke omgeving), waarbij de opleiding bestaat uit leren en werken;
- promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's).
- Vmbo-bb leerlingen

Een aanvraag loopt per studiejaar. Werkgevers kunnen aanvragen indienen vanaf 2 juni 2014 tot en met 15 september 2014 bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl).

De subsidieregeling loopt tot 2019 en keert het meeste uit voor mbo-deelnemers:

Mbo	188,9 miljoen
Hbo	8,0 miljoen
promovendi/toio's	6,7 miljoen
Vmbo-bb	1,4 miljoen

De subsidieregeling praktijkleren stelt zich ten doel werkgevers te stimuleren praktijkleerplaatsen en werkplekplaatsen aan te bieden. De subsidieregeling richt zich vooral op kwetsbare groepen binnen de arbeidsmarkt bij wie jeugdwerkloosheid een groot probleem is en op studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel en wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Premiekorting voor een jongere werknemer

Een werkgever kan premiekorting krijgen als hij een jongere in dienst neemt die tussen de 18 en maximaal 26 jaar oud is en tot dat moment een WW-uitkering of een bijstandsuitkering heeft. Hij moet de jongere minimaal een half jaar voor minimaal 32 uur per week in dienst nemen. Deze premiekorting voor jongere werknemers is een korting voor werkgevers op de premies voor werknemersverzekeringen, of een vrijstelling van deze premies.

De korting bedraagt € 3.500 per jaar per jongere werknemer. Voor jongeren die de werkgever aanneemt tussen 1 januari 2014 en 1 juli 2014, ontvangt hij vanaf 1 juli 2014 de premiekorting. Dus: een werkgever kan in 2014 maximaal € 1.750 premiekorting krijgen per jongere werknemer. De werkgever ontvangt de premiekorting zolang het arbeidscontract duurt, maar maximaal 2 jaar. Voor meer informatie kan hij contact opnemen met de Belastingdienst.

Om deze premiekorting te krijgen, heeft de werkgever een doelgroep verklaring nodig. Hierin staat dat de jongere een WW- of bijstandsuitkering had op de dag voordat hij in dienst kwam. Een doelgroep verklaring kan de jongere telefonisch aanvragen bij het UWV, of bij de organisatie die een andersoortige uitkering uitkeert.

Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

Dit betreft een regeling voor scholing van jong volwassenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een paar jaar geleden zijn deze jongeren op zwaarte ingedeeld in drie categorieën. De 'lichtste' categorie van de drie is er af gehaald en komt niet langer in aanmerking voor de regeling. In deze regeling gaat jaarlijks 13 miljoen om. De staatssecretaris heeft de drempel verhoogd, mede omdat zij er van uit gaat dat dankzij de invoering van passend onderwijs en de kwaliteitswet (v)so er meer leerlingen uit PrO en vso richting arbeid zullen uitstromen, waardoor het Ministerie van SoZaWe minder kosten zal hebben.

REA Colleges

REA Colleges¹¹ vallen onder de hiervoor beschreven scholingsregeling jonggehandicapten en verzorgen scholing voor mensen die door hun (arbeids)handicap niet in staat zijn regulier beroepsonderwijs te volgen. Typerend voor de REA populatie is dat een zeer ruime meerderheid een gediagnosticeerde stoornis of beperking heeft. Een groot deel heeft eerst op het mbo gezeten en is daar uitgevallen, een ander deel komt direct vanuit het speciaal onderwijs. Uitgangspunt is dat de scholing leidt tot duurzame deelname aan het arbeidsproces of het behouden van de huidige werkkring. Scholing en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling zijn de belangrijkste ingrediënten voor een goede voorbereiding op de toekomst van cursisten. Twee REA-colleges zijn actief bij een ROC om studenten met een handicap te ondersteunen bij hun vakopleiding naar duurzame arbeid. De REA Colleges hebben in de afgelopen 30 jaar honderden cursisten een vak geleerd en aan een duurzame arbeidsplaats geholpen. Op basis van onderzoek heeft de staatssecretaris besloten de scholingsregeling vier jaar te verlengen.

Boris brengt je bij 'n baan

In oktober 2012 is de pilot 'Boris brengt je bij 'n baan' geëindigd. Doel was te bezien of de infrastructuur van het beroepsonderwijs (kwalificatiestructuur, erkende leerbedrijven, gekwalificeerde praktijkopleiders) bruikbaar is in de arbeidstoeleiding van vso- leerlingen. Zij krijgen loopbaanoriëntatie, begeleiding naar een stageplek en maken zich delen van de kwalificatiestructuur eigen. Deze competenties worden door middel van EVC getoetst en erkend. Leerlingen bouwen een portfolio op dat herkenbaar is voor werkgevers. Aan de pilot deden 13 vso-scholen mee. De pilot is uitgevoerd door de voormalige brancheorganisatie van het speciaal onderwijs en de Stichting SBB.

Het evaluatierapport van SPSO en SBB maakt duidelijk dat het merendeel van de deelnemende scholen vindt dat dankzij de Boris-methodiek de arbeidsmarktpositie van de jongeren verbetert. Het Ministerie van OCW heeft eind 2012 besloten de Boris-methodiek te continueren en verder te verspreiden. Om scholen te ondersteunen bij de implementatie van de Boris-systematiek is een trainingsaanbod ontwikkeld, voor zowel het management als voor docenten van vso en praktijkonderwijs. Zie: www.borisbaan.nl

5.2.2 Regelingen op lokaal niveau

Gemeenten zijn op grond van artikel 7 van de WWB (artikel blijft gehandhaafd in de Participatiewet) verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gemeentelijke doelgroep bij arbeidsinschakeling. Mensen uit de gemeentelijke doelgroep hebben aanspraak op de naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk geachte voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 10 WWB). In de re-

¹¹ Als het reguliere beroepsonderwijs geen passende opleiding kan bieden voor een jongere met een arbeidshandicap is een beroepsopleiding aan een REA College mogelijk een alternatief. REA College Nederland is een vereniging van scholingsorganisaties die jongeren een vak willen leren en vervolgens aan een baan helpen, meestal in opdracht van het UWV werkbedrijf. Er zijn in Nederland vijf vestigingen: Heliomare in Wijk aan Zee, Hoensbroek, Bartiméus in Ermelo en Utrecht, Nijmegen (Werkenrode), en Groningen/Leeuwarden.

integratie verordening die iedere gemeente moet maken en die de aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling regelt, staat beschreven wie tot de gemeentelijke doelgroep behoren:

1. Mensen met een bijstandsuitkering
2. Mensen met een Wajong-uitkering (totdat zij al twee jaar het minimumloon verdienen).
3. Mensen die niet in één van de genoemde categorieën vallen, vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
4. Mensen met een Ioaw- of Ioaz-uitkering (bedoeld voor oudere, gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, dan wel oudere, gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen).
5. Mensen met een Anw-uitkering (algemene nabestaandenwet).
6. Mensen zonder uitkering (Nug'ers).

Bij het lezen van de gemeentelijke verordening is het belangrijk om te weten wie een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft en wie een grote afstand. In de modelverordening ligt het onderscheid bij een jaar: wie een redelijke kans heeft binnen een jaar een baan te vinden, heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen die waarschijnlijk langer dan een jaar werk zoeken, hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Cliëntondersteuning: bij het doen van een aanvraag kan de aanvrager (als hij dat wenst) gebruik maken van cliëntondersteuning. De Wmo geeft gemeenten de opdracht er voor te zorgen dat deze cliëntondersteuning beschikbaar is. De cliëntondersteuning voor mensen met een beperking zoals MEE die momenteel biedt, is nu gefinancierd op basis van een AWBZ-subsidieregeling, maar per 1 januari 2015 wordt dit budget overgeheveld naar de gemeenten. In de Wmo2015 is voor gemeenten de verplichting opgenomen om cliëntondersteuning per 1 januari beschikbaar te hebben. Daaronder verstaat de wetgever: *“Ondersteuning met informatie, advies en algemene ondersteuning die bijdraagt aan het versterken van de zelfredzaamheid en participatie en het verkrijgen van een zo integraal mogelijke dienstverlening op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, preventieve zorg, jeugdzorg, onderwijs, welzijn, wonen, werk en inkomen”*. Cliëntondersteuning kan in alle levensfasen en op alle levensterreinen aan de orde zijn en geldt ook voor jeugdigen, ook wanneer zij onder de Jeugdwet vallen.

Gemeenten stellen zelf vast wie op eigen kracht aan de slag kan komen, wie daarbij ondersteuning krijgt, en in welke vorm. Zij kunnen ervoor kiezen om instrumenten zelf vorm te geven. Of ze doen dat in samenwerking op regionaal niveau. Die regionale schaal is met name van belang bij instrumenten die vooral op werkgevers zijn gericht: het is immers ondenkbaar dat werkgevers met iedere afzonderlijke gemeente en ieder UWV zaken willen en kunnen doen. Het is daarom van belang dat gemeenten samenwerken in de 35 arbeidsmarktregio's. Dan gaat het vooral om de no-riskpolis (ziektewet uitkering wordt betaald voor de werknemer met arbeidsbeperking), loonkostensubsidie, en werkvoorzieningen.

De Participatiewet biedt voor iedereen dezelfde instrumenten. Het Werkbedrijf bepaalt de regels voor de 'grotere' instrumenten: beschut werk en loonkostensubsidie. De gemeente blijft voor jongeren re-integratietrajecten, sollicitatietrainingen en dergelijke aanbieden. Daarnaast kan zij, samen met de werkgevers, jobcarving en jobcreation inzetten. Hierbij worden banen gemaakt of zodanig aangepast dat ze passen bij de mogelijkheden van de cliënt. Cliëntenraden kunnen invloed blijven uitoefenen op het beleid op deze instrumenten.

Wajong-regeling en het beëindigen van de Sociale Werkvoorziening.

Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015, als de Participatiewet in werking treedt, verantwoordelijk voor inwoners die steun nodig hebben bij het vinden en behouden van werk. Hiervoor is dit al beschreven. Nogmaals in het kort:

- Wajongers bij wie duidelijk is dat zij vanwege hun beperking(en) nooit kunnen werken, blijven in de Wajong en zij behouden hun uitkering. De verwachting van de staatssecretaris is dat dit geldt voor ongeveer 100.000 van de bijna 240.000 Wajongers.
- Wajongers waarvan na beoordeling vast staat dat zij wél mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt blijven bij het UWV, houden recht op de Wajonguitkering en komen niet in de bijstand.
- Wajongers én werknemers van de Sociale Werkvoorziening kunnen met voorrang aanspraak maken op de 125.000 garantiebanen die de sociale partners in het sociaal akkoord in het vooruitzicht hebben gesteld.
- De huidige werknemers van de Sociale Werkvoorziening behouden hun rechten en plichten. Nieuwe aanwas is niet meer mogelijk en degenen die op 1 januari 2015 nog op de wachtlijst staan voor een Sociale Werkvoorziening vallen vanaf dat moment onder de Participatiewet.
- Mensen in de Wajong die al werken en een aanvullende uitkering of voorziening hebben, blijven gedurende hun dienstbetrekking bij UWV. De afspraken in het Sociaal Akkoord houden in dat iedereen ten minste het minimumloon verdient, ook wie hier vanwege een beperking eigenlijk niet toe in staat is.
- Mensen die al werken zonder aanvullende uitkering of voorziening, zullen waarschijnlijk niet bij gemeenten aankloppen

Nieuwe re-integratie instrumenten

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen onder meer aan het werk bij werkgevers dankzij een loonkostensubsidie (voor mensen met een loonwaarde onder het minimumloon), in garantiebanen of in beschut werk. Het UWV kan een aanvraag toekennen voor materiële voorzieningen, zoals werkplekaanpassingen en/of voor immateriële voorzieningen, zoals een tolk of een jobcoach. De Participatiewet geeft gemeenten een aantal re-integratie instrumenten om mensen uit de doelgroep van de Wet aan werk te helpen. Toegepast op jongeren gaat het hierbij om:

- proefplaatsing (proefdetachering);
- Loonkostensubsidie;
- werkvoorzieningen (vergoeding voor diensten, werkplekaanpassingen);
- no-risk polis;
- Jobcoaching.

Ad 1 Een proefplaatsing of proefdetachering

Een werkgever kan een werknemer die een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering heeft twee maanden 'op proef' in dienst nemen. De werknemer behoudt in die periode zijn uitkering. Zo kan de werkgever de tijd nemen om te beoordelen of er sprake is van een goede match. Twee maanden komt overeen met de maximale duur van een proeftijd bij aanvang van een dienstverband; na een proefplaatsing mag een werkgever dan ook geen proeftijd meer afspreken met de werknemer. Ook dient de werkgever schriftelijk te verklaren dat hij van plan is de werknemer een contract aan te bieden van minimaal 6 maanden.

Proefplaatsingen zijn alleen mogelijk met toestemming van de arbeidsdeskundige van het UWV. Voor mensen met een WW-uitkering is proefplaatsing alleen mogelijk wanneer iemand minstens 3 maanden werkloos is. Er geldt een uitzondering voor mensen jonger dan 27 jaar, die geen startkwalificatie hebben. En voor werknemers die voordat zij een WW-uitkering kregen, langere tijd

een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden en niet meer in hun vroegere functie kunnen werken.

Ad 2 Loonkostensubsidie vervangt Loondispensatie

Binnen de Participatiewet krijgen de gemeenten de mogelijkheid om voor een vergelijkbare doelgroep als de groep voor wie de loondispensatie was bedoeld loonkostensubsidie te verstrekken met het doel mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Het gaat om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar een verminderde productiviteit per uur hebben. Daardoor zijn zij niet in staat om 100 procent te verdienen volgens de Wet minimumloon (WML). De werkgevers betalen loon aan de werknemer met een arbeidsbeperking volgens de geldende arbeidsvoorwaarden, dus conform de voor de bedrijfstak geldende collectieve arbeidsovereenkomst (cao), of (indien er geen cao van toepassing is) ten minste conform de WML en minimumvakantiebijslag. Wanneer de werknemer tot de doelgroep behoort en bij een werkgever aan de slag kan, wordt zijn loonwaarde op de werkplek vastgesteld. Voor het verschil tussen iemands arbeidsproductiviteit (de loonwaarde) en het wettelijk minimumloon, ontvangt de werkgever een loonkostensubsidie van de gemeente. De werknemer ontvangt uiteindelijk één bedrag op zijn loonstrookje. Als de werkgever loon betaalt (conform een cao) dat hoger is dan het WML, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het WML en het cao-loon.

Omdat de loonkostensubsidie de verminderde productiviteit compenseert, komen mensen met een arbeidsbeperking naar verwachting gemakkelijker aan een baan. In de optimale situatie groeit een werknemer toe naar een baan waarmee hij het minimumloon kan verdienen. Voor sommige mensen zal dit onhaalbaar zijn. Omdat een loonkostensubsidie zo nodig structureel kan worden ingezet, biedt deze nieuwe regeling hen een kans om duurzaam aan het werk te blijven.

In het sociaal akkoord zijn nadere afspraken gemaakt over de doelgroep. Na consultatie van sociale partners heeft de regering ervoor gekozen om de grens te leggen bij een loonwaarde van 100 procent WML. Sociale partners hebben laten weten hiertegen geen bezwaar te hebben. Door de grens te leggen bij 100 procent WML ontstaat meer eenduidigheid in de toepassing van het instrument loonkostensubsidie en wordt meer samenhang bereikt met de doelgroep voor de extra banen. Eenduidige toepassing van de loonkostensubsidie is voor werkgevers van groot belang. Daarom is over de inzet van loonkostensubsidie afstemming tussen gemeenten en werkgevers op regionaal niveau noodzakelijk binnen de 35 regionale Werkbedrijven.

Divosa wijst erop dat de loonkostensubsidie als maatregel wel veel duurder is dan de loondispensatie en vreest dat dat ten koste gaat van het aantal banen dat geschapen kan worden.

Ad 3 Werkplekaanpassingen/vergoeding voor diensten voor doven, blinden en motorisch gehandicapten

Wanneer een werkgever een werknemer met een chronische ziekte of handicap in dienst neemt, kan de werkgever een vergoeding krijgen voor de extra kosten die hij moet maken om deze werknemer in dienst te nemen of te houden. Hij moet de werknemer dan bij aanvraag nog minimaal zes maanden in dienst houden. Met de subsidie kan de werkgever bijvoorbeeld een aangepast toilet, een traplift of een aanpassing van de werkplek regelen.

Ook is subsidie mogelijk voor 'meeneembare voorzieningen', zoals een aangepaste bureaustoel, een speciale computer, of een brailleleesregel. Dergelijke voorzieningen vraagt de werknemer zelf aan bij het UWV. Hij kan deze meenemen naar een andere werkgever.

Werknemers die moeite hebben met zien, horen of bewegen, daardoor hulp of begeleiding nodig hebben bij bepaalde taken die zij vanwege hun handicap niet goed zelf kunnen uitvoeren, kunnen

een beroep doen op ‘intermediaire diensten’. Denk bijvoorbeeld aan een doventolk, of een voorleeshulp. Het UWV kan een vergoeding bieden voor deze dienstverlening.

Ad 4 De No-Risk polis

Werknemers met een chronische ziekte of handicap, dan wel werknemers die al langere tijd werkzoekend zijn, kunnen bij het UWV een no-riskpolis voor hun werkgever aanvragen wanneer zij een baan hebben gevonden. Zou de werknemer (weer) ziek worden, dan betaalt het UWV de ziektewet uitkering aan de werkgever. In dat geval hoeft de werkgever een groot deel van het loon niet zelf te betalen. De no-riskpolis geldt voor de eerste vijf jaar dat de werknemer in dienst is. Met de no-riskpolis wil het UWV werkgevers stimuleren om werkzoekenden in dienst te nemen die een handicap hebben, ziek zijn, of ziek zijn geweest. Of oudere werkzoekenden die al langer werkloos zijn.

Naast enkele algemene voorwaarden, zoals beschikken over een BSN gelden de volgende specifieke voorwaarden voor jongeren om in aanmerking te komen voor de no-riskpolis:

- a. Een van de volgende situaties is van toepassing: de werknemer krijgt op dat moment een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering van het UWV. Of de werknemer heeft in het verleden een Wajong uitkering gehad.
- b. De werknemer heeft een Wsw indicatie van het UWV, maar werkt niet bij een sociale werkvoorziening. Of hij staat op de wachtlijst voor een Wsw voorziening, voorzien van een nog geldige indicatie.
- c. De jongere is door de gemeente toegeleid naar arbeid. Deze werknemers komen in aanmerking voor een no-riskpolis indien zij (hoewel ze een beperking hebben) ten minste twee jaar aaneengesloten in een dienstbetrekking het WML hebben verdiend. Dan gaat deze werknemer zoals ook bij de voorzieningen over naar de verantwoordelijkheid van het UWV. Het artikellid is in de Participatiewet aangepast, omdat voor de twee jaar bepalend is, dat de werknemer zonder loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet het WML heeft verdiend
- d. In de volgende situaties kan een jongere eveneens een no-riskpolis krijgen. Hij moet dan wel eerst een verklaring aanvragen bij UWV:
 - In geval van een ziekte of handicap die het werken belemmeren. Het UWV heeft verklaard dat sprake is geweest van een belemmering bij het volgen van onderwijs. Deze verklaring kan de jongere aanvragen binnen 5 jaar na afloop van de schoolopleiding.
 - UWV heeft een aanvraag van een WIA-uitkering afgewezen. En in de afwijzingsbrief staat dat in geval van een nieuw dienstverband de werknemer gebruik mag maken van de no-riskpolis.
 - De no-riskpolis geldt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen is de polis te verlengen met nog eens vijf jaar. Voor mensen met een Wajong-uitkering (nu of in het verleden), dan wel een Wsw-indicatie op dit moment, geldt de no-riskpolis zolang zij werken. Verlenging aanvragen is dus voor hen niet nodig.

Ad 5 Jobcoaching

De jobcoach is bedoeld voor iedereen die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en er moeite mee heeft om een baan te vinden, dan wel te behouden (zie ook hiervoor).

Een jobcoach helpt mensen in het proces van het vinden van werk. Hebben zij eenmaal werk gevonden, dan helpt de jobcoach bij de start en indien nodig bij het behouden van de baan.

De gemeente bepaalt óf en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Er wordt regelmatig getoetst of inzet van de jobcoach nog steeds noodzakelijk is.

Beschut werk¹²

Mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen vanaf 2015 in aanmerking komen voor beschut werk. Dit zijn mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperkingen een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet is te verwachten dat hij deze mensen in dienst neemt. De huidige SW-bedrijven en opvolgers daarvan worden in vele gemeenten gevraagd om zich voor deze doelgroep in te zetten; de toegang tot de WSW is afgesloten per 1-1-2015 voor iedereen die nog geen werkplek heeft. Vanaf dat moment vallen mensen die zijn aangewezen op beschut werk onder de Participatiewet. De precieze regels rond beschut werk komen in een aparte landelijke regeling, die naar verwachting in november 2014 verschijnt.

Daarnaast beschikken gemeenten voor deze groep over instrumenten zoals participatieplaatsen en vrijwilligerswerk. De decentralisaties bieden gemeenten meer mogelijkheden om een integrale aanpak te realiseren: bijvoorbeeld door een verbinding te leggen met de voorzieningen voor de ondersteuning van participatie en zelfredzaamheid op grond van de Wmo¹³.

Het UWV bepaalt of de cliënt tot de doelgroep van beschut werk behoort. Dat gebeurt ambtshalve op voordracht van de gemeente. Dat betekent dat iemand hier niet zelf om hoeft te vragen. In de Verordening staat wie door het UWV getoetst moet worden.

Gemeenten kunnen dienstbetrekkingen voor deze groep organiseren, bijvoorbeeld bij een reguliere werkgever, die de vereiste extra begeleiding en aanpassingen wil bieden en dat dankzij de ondersteuning door een gemeente ook kan. Een breed scala van aanpassingen is mogelijk: bijvoorbeeld fysieke aanpassingen aan de werkplek of de werkomgeving, een uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

In het sociaal akkoord is afgesproken om voor mensen in beschut werk eenmaal per drie jaar de loonwaarde te bepalen en voor mensen die geen beschut werk verrichten jaarlijks te loonwaarde te bepalen. Idealiter ontwikkelt iemand zich in een baan. Door de periodieke beoordeling van de loonwaarde kan de ontwikkeling van betrokkene worden gevolgd. Het loon is conform de CAO van de werkgever. Het is de bedoeling dat dit begint op het niveau van het WML. Het is mogelijk om loonkostensubsidie te krijgen voor beschut werk.

Overige instrumenten: de Startersbeurs

Voor starters op de arbeidsmarkt is het een lastige periode om aan het werk te komen. Voor jongeren is het extra moeilijk om aan werk te komen, omdat zij geen werkervaring hebben, terwijl bedrijven daar wel om vragen. Daarom biedt een toenemend aantal gemeentes een lokale regeling om hen daarbij te helpen. Jongeren in de leeftijd van 18 t/m 26 jaar die klaar zijn met hun opleiding kunnen aan de slag dankzij de Starterbeurs. De startersbeurs is ontwikkeld door de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen en de jongerenvakbonden FNV en CNV. De beurs biedt jongeren een kans om zes maanden werkervaring op te doen bij een bedrijf dat zij zelf regelen tegen een vergoeding van maximaal € 500 per maand, geld dat in plaats komt van een eventuele uitkering of studiebeurs.

¹² De VNG is kritisch over de wijze waarop beschut werk is uitgewerkt in de wet. Beschut werk krijgt een aparte positie, waardoor er voor een subgroep van de totale doelgroep van de Participatiewet afwijkende voorwaarden zijn. De VNG vindt dat hierdoor geen sprake meer is van één regeling voor de doelgroep en vindt ook dat dit het voor gemeenten moeilijker maakt om een samenhangende participatiebenadering te ontwikkelen, zoals de verbinding van beschut werk met arbeidsmatige dagbesteding. De VNG pleit ervoor om de verplichting van arbeidsovereenkomst voor beschut werk los te laten. De VNG is kritisch over het feit dat de doelgroep aan het werk zal gaan met behulp van loonkostensubsidie en intensieve ondersteuning. Dit lijkt haar onwerkbaar en financieel onmogelijk.

¹³ Aan de andere kant formuleert een verkenning door Regioplan (mei 2014) de verwachting dat gemeenten zullen proberen beperkt te plaatsen in deze voor de gemeente relatief dure voorziening. Dit verkleint de kans op werk voor mensen die hierop zijn aangewezen.

Werkgevers kunnen zich bij de gemeente aanmelden als deelnemend leerbedrijf. De Startersbeurs staat open voor alle starters, maar wanneer een jongere nog geen startkwalificatie heeft behaald, wordt aangeraden eerst een diploma te halen. Zie www.startersbeurs.nu.

Overige instrumenten: de Jongerenvoucher

Een variant op de startersbeurs is de jongerenvoucher. Deze is in enkele gemeenten geïntroduceerd, met eenzelfde doelstelling en gericht op eenzelfde doelgroep. Ook de jongerenvoucher richt zich op jongeren die na hun opleiding ongewild lange tijd thuiszitten omdat ze niet aan een baan kunnen komen en niet over relevante werkervaring beschikken.

Voorbeeld: werkplein Twente

Om het voor een werkgever aantrekkelijk te maken om startende jongeren aan te nemen verstrekt het Werkplein Twente een jongerenvoucher aan jongeren van 18 tot 27 jaar die een 'steuntje in de rug' kunnen gebruiken. Neemt de werkgever een jongere met een voucher in dienst, dan krijgt hij een financiële tegemoetkoming van € 2.500,- of € 5.000,-. De hoogte van het bedrag en de voorwaarden verschillen per Twentse gemeente.

5.2.3 Europese subsidies

Het Europees Sociaal Fonds

Vso en Pro- scholen zetten middelen uit het Europees Sociaal Fonds in voor arbeidstoeleiding van jongeren zonder startkwalificatie. Na afloop van een project stromen de meeste leerlingen door in het onderwijs of ze gaan aan het werk. Vanaf 2008 gaat jaarlijks ongeveer een derde na afloop van een project aan het werk. ESF middelen zijn additioneel bedoeld. Het budget is ook niet voldoende om ieder jaar alle geïnteresseerde scholen te bedienen.

In de nieuw ESF periode vanaf 2014 zal minder budget beschikbaar zijn. Individuele scholen kunnen dan niet meer zelf een aanvraag indienen, een aanvraag loopt via de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio en daar ligt vervolgens de regie op uitvoering van ESF projecten.

Eind 2013 heeft het Ministerie van SZW samen met het Ministerie van OCW een brief verstuurd aan de scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs en de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's over de nieuwe wijze van aanvragen.

In de concept ESF-regeling is wat betreft de doelgroepen ESF o.a. opgenomen: '...leerlingen in het laatste jaar of binnen 12 maanden na het verlaten van Praktijk- of Speciaal Onderwijs'. Als in de brief wordt gesproken over (ex) - leerlingen ProO en vso, dan is dat inclusief de leerlingen die onder de nazorgplicht van de school vallen.

Naar verwachting wordt in april 2014 een eerste aanvraagtijdvak opengesteld.

Lecso en het landelijk werkverband van het praktijkonderwijs werken samen aan het opstellen van een soort 'menukaart', waarin eenvoudig te verantwoorden instrumenten en methoden voor arbeidstoeleiding beschreven zullen worden.

5.3 Ondersteuning op projectbasis

Voor de groep kwetsbare jongeren zijn dagelijks vele professionals, maar ook vrijwilligers en jongeren zelforganisaties bezig met het begeleiden van individuele jongeren, zodat de kans op maatschappelijke participatie toeneemt. Zij doen dat vaak met financiering van gemeenten, de landelijke overheid, welzijnswerk, zorg- en hulp instellingen en/of het onderwijs.

In **bijlage 2** is een inventarisatie van een aantal projecten te vinden, met korte beschrijvingen. Het overzicht is eerder illustratief voor de veelvormigheid dan volledig, onder meer omdat veel

initiatieven maar korte tijd bestaan. Het overzicht is gebaseerd op een eerdere inventarisatie door Research voor Beleid en het Nederlands Jeugdinstituut en op de veelheid aan projecten die zich jaarlijks aanmelden voor de MoVisie participatieprijs.¹⁴ Hieronder zijn de projecten geordend op organisatievorm.

5.3.1 Projecten met een jeugdhulp of revalidatiepartner

Deze projecten richten zich op jongeren die cliënt zijn van een instelling voor jeugdhulp of een revalidatie-instelling. Doelstelling is de zelfredzaamheid van de cliënt te vergroten, evenals diens kans op maatschappelijke participatie, door de cliënt te begeleiden bij zijn entree op de arbeidsmarkt, soms verbonden met coaching gedurende de eerste periode als werknemer.

Voorbeelden:

- Werken naar vermogen;
- Brug naar Werk (Noorderbrug en de samenwerkende gemeenten Oost-Groningen: UWV en Werkpleinen);
- Traject (Polikliniek Jong-Volwassenen van het Rijndam revalidatiecentrum, Rotterdam);
- Vangrail (re-integratiebedrijven: Jobstap, Sterk in Werk en Rozij-Werk en orthopedagogische behandelcentra (VOBC). Gericht op toeleiden naar arbeid van LVB-jongeren.

5.3.2 Projecten binnen (een alliantie van) non-profit instelling(en)

Een groot aantal projecten is in uitvoering bij meerdere partners die allen zonder winstoogmerk handelen. Vaak is de gemeente betrokken. Dit zijn vaak interessante projecten, met het oog op de toekomst en de aanstaande combinatie van de transities in onderwijs, zorg en Participatiewet. De grote variatie laat zien dat veel instellingen in combinatie met anderen tot creatieve oplossingen zijn gekomen.

Voorbeelden:

- Kamers met Kansen (woningcorporaties, onderwijs, welzijn, bedrijfsleven en overheid). Gericht op mbo-deelnemers met een meervoudige problematiek.
- Talent voor Zorg (zorginstellingen, mbo, woningcorporaties en jeugdbegeleiding) met ondersteuning van gemeenten provincie. Gericht op mbo-deelnemers in Utrecht, Amersfoort en Rotterdam, die een opleiding volgen in de zorg, maar door hun problemen dreigen uit te vallen.

5.3.3 Projecten binnen een commerciële context

Enkele projecten bieden ondersteuning op maat, maar hebben tevens een meer commerciële insteek. Ze werken met opdrachtgevers, die een bepaald product of resultaat verwachten. Het kan zijn dat een project is ontstaan op initiatief van een zeer betrokken werkgever die jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals Wajongers een kans wil geven. In een ander geval is het initiatief uitgegaan van een innovatieve zorginstelling.

Voorbeelden:

- Het bedrijf AutiTalent: "Mensen met autisme zijn uitstekende medewerkers, mits de werkzaamheden, begeleiding en werkomgeving aangepast worden."
- ConQuaestor is adviseur en leverancier van finance- en managementoplossingen. "Wajongers hebben, net als alle andere mensen, hun kwaliteiten. Zij moeten de ruimte krijgen om deze kwaliteiten te etaleren. Onze ervaring is dat iemand gewoon meedraait in een team. Het meeste regelwerk is op de juiste manier door het re-integratiebureau geregeld."

Meer Wajong voorbeelden op:

www.werk.nl/wajong/werkgever/meerweten/praktijkverhalen/werving_selectie.

¹⁴ De inventarisatie is uitgevoerd met ondersteuning door Deniz Ince van het NJI.

5.3.4 Projecten verbonden met een opleiding (speciaal onderwijs, mbo)

Een aantal initiatieven is vanuit het onderwijs gestart. Deze richten zich op leerlingen bij wie duidelijk is dat zij niet verder gaan in een opleiding, maar ook nog niet in staat zijn zich zelfstandig op de arbeidsmarkt een plek te verwerven.

Voorbeelden:

- Het heft in eigen handen.

5.3.5 Maatjesprojecten

Deze projecten richten zich vanuit het vrijwilligerswerk, het welzijnswerk, dan wel vanuit de jeugdzorg op jongeren die als gevolg van gestapelde problematiek kwetsbaar zijn en moeite hebben toegang te verkrijgen tot de arbeidsmarkt en daar hun positie te behouden. Dit concept is inmiddels redelijk beproefd en succesvol gebleken.

Voorbeelden:

- Humanitas;
- Meedoen naar vermogen (Landstede Welzijn en de gemeenten Zwolle, Raalte en Steenwijkerland).

5.3.6 Projecten voor en door jongeren

Een aantal Projecten is gestart voor, door en met kwetsbare jongeren. Deze initiatieven zijn een reactie op het aanbod van gevestigde instellingen, waar vaak voor, maar niet door jongeren is gedacht.

Voorbeelden:

- Pak je Kans;
- 2GetThere. Een initiatief van het Team VSV Arnhem, dat tevens de Projectleider en assistente betaalt.

6 Werkzame factoren

In opdracht van het Ministerie van OCW heeft het ECBO (2013) een onderzoek uitgevoerd naar regionale initiatieven in de arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en mbo 1. Het ECBO concludeert op basis van haar onderzoek dat er 13 elementen als basiselementen zijn te benoemen in een aanpak die werkt. Alle elementen samen maken dat arbeidstoeleiding succesvol is: toeleiding begint al gedurende de opleiding, waar aandacht is voor leren in, voor en met de praktijk en gaat door tot de daadwerkelijke arbeidsinpassing waarbij de begeleiding geleidelijk wordt overgedragen aan de werkgever.

Een individuele benadering

Vertrekpunt is 'wat de leerling kan' in plaats van 'toewerken naar criteria waaraan voldaan moet worden'. Daarna volgt een benadering op maat: met leerdoelen, begeleiding en een programma dat op het individu is toegesneden. Deze benadering is toekomstgericht: stapje voor stapje haalt de begeleider de jongere uit zijn 'comfortzone' en stimuleert hij de jongere dingen te ondernemen die hij nog niet eerder heeft gedaan.

Geef al in het opleidingsdeel van het traject aandacht aan arbeidstoeleiding en leren in de praktijk

Arbeidstoeleiding begint al tijdens het onderwijs, daar wordt de jongere voorbereid op een 'echte' en voor deze leerling unieke werkplek. Het is een succesfactor om jongeren aan te spreken als ze nog in het onderwijs zitten en beïnvloedbaar zijn. Daarbij is de uitstroomoriëntatie leidend en is het van belang concrete ervaringen op te doen in een reële arbeidsomgeving. Hierdoor ontwikkelen de jongeren eerder een realistisch beeld van de eigen voorkeuren, sterkten en zwakten en een reëel zelfbeeld.

Ontwikkel basisvaardigheden

Basisvaardigheden zoals 'op tijd komen', 'sociale en communicatieve vaardigheden', 'motivatie', en 'algemene werknemersvaardigheden' zijn van groot belang om aangenomen te worden, maar ook om duurzaam als werknemer te kunnen functioneren.

Loopbaanoriëntatie

Inzicht in de eigen voorkeuren en mogelijkheden vormt het fundament onder het maken van keuzes in het bepalen van de eigen ontwikkelrichting. De opgedane werkervaring helpt, maar ook begeleiding in de vorm van loopbaanoriëntatie (testen, gesprekken). Zo krijgt de leerling een helder beeld van het eigen arbeidsperspectief.

Match de behoeften van bedrijf en leerling

Toeleiden naar arbeid vindt plaats in een spanningsveld tussen wensen en behoeften van de jongere en de mogelijkheden in het bedrijfsleven. Toeleiden bestaat daarom voor een belangrijk deel uit het goed matchen van voorkeuren en mogelijkheden. Te vaak wordt het bedrijfsleven vergeten en draait het proces te eenzijdig om de behoeften van de jongeren.

In het matchen hoeven partijen niet altijd rechtstreeks contact met de jongere te hebben. Denk bijvoorbeeld aan het inzetten van arbeidsdeskundigen van UWV. Zij kunnen in de arbeidstoeleiding meekijken naar wat een leerling wel of niet kan, maar ook aandachtspunten in de begeleiding benoemen.

Een bedrijf dat een jongere uit deze doelgroep als werknemer in dienst neemt, moet tevens beseffen dat er heel wat op hen af kan komen. Een werkgever kan te maken krijgen met vele organisaties die

met de leerling/werknemer professionele bemoeienis hebben, zoals een jobcoach, MEE, een gedragsdeskundige, de ggz, jeugdzorg. Veel professionals stellen prijs op contact met de werkgever.

Werk is te maken

Ieder bedrijf heeft eigen mogelijkheden voor jongeren uit deze doelgroepen. Deze zijn soms, maar niet altijd bij voorbaat duidelijk, ook niet binnen het bedrijf. Soms moet 'out of the box' worden gezocht naar werkaanpassingen. Door vanuit nieuwe denkrichtingen te zoeken naar mogelijkheden, bijvoorbeeld door de werkplek meer aan te passen aan wat de jongere aankan. Dat kan in de vorm van 'jobcarving': het creëren van een nieuwe functie door het afsplitsen en samenvoegen van eenvoudige taken uit verschillende functies. Ook is het van belang de jongeren op de werkvloer een leeromgeving te bieden die ze de kans geeft verder te groeien.

Deskundige begeleiding op de werkplek

Het is belangrijk is dat een vaste begeleider de leerling regelmatig op de werkplek bezoekt en contact met het bedrijf onderhoudt. Bij voorkeur draagt een en dezelfde persoon zowel de zorg voor het toeleidingstraject als voor de nazorg op locatie. Onderwerpen in de begeleiding zijn onder meer de introductie in het bedrijf, het structureren van het werk, het inwerken, het ontwikkelen van sociale vaardigheden, het maken van afspraken en het verhogen van de arbeidsprestatie.

Indien mogelijk is afbouw in de begeleiding belangrijk. Niet alle jongeren zijn gebaat bij zeer langdurige begeleiding, bij hen kan de begeleider steeds meer op de eigen kracht van de jongere vertrouwen. Dat laatste geldt niet voor de LVB-jongeren, die op grond van hun beperking vaak onvoldoende zelfredzaam zijn en juist wel zijn gebaat bij soms levenslange begeleiding.

Begeleiding binnen het bedrijf

Ook de werkgever of leidinggevende dient aandacht aan de jongere te geven, zodat hij tijdig in kan grijpen wanneer zaken uit de rails (dreigen te) lopen. De (naaste) medewerkers in het bedrijf moeten bekend zijn met de jongere en diens mogelijkheden, bijvoorbeeld als begeleider of een buddy, zodat ook zij problemen vroegtijdig signaleren. Deze jongeren zijn 'zijwindgevoelig' en kwetsbaar bij onverwachte gebeurtenissen. Binnen het bedrijf moet iemand beschikbaar zijn die daar direct op in kan spelen.

De competenties van jongeren worden (branche)gecertificeerd

Een leerwerktraject van jongeren in een bedrijf is er op gericht hun ontwikkelde competenties te certificeren. Erkenning is erg belangrijk. Indien een startkwalificatie niet haalbaar is, zouden ze deelkwalificaties moeten kunnen behalen. Deelcertificaten zouden gebaseerd moeten zijn op de kwalificatiestructuur van het mbo (vgl. Boris). Dit om de herkenbaarheid voor werkgevers te maximaliseren.

Daarnaast kan het helpen taal- en rekenen contextgericht te formuleren. Taal en rekenen vormen regelmatig een potentieel struikelblok in het behalen van een mbo-diploma, maar een aantal leerlingen wordt er beter in, wanneer taal en rekenen deel uitmaken van de voorbereiding op een specifieke functie.

Samenwerkingspartners vroeg betrekken

De verschillende samenwerkingspartners moeten *vooraf* afspraken maken wie wat wanneer kan leveren; zowel partners die gericht zijn op de toeleiding naar werk, als partners die al eerder of langer contact met de jongere hebben, zoals de jeugdzorg. Worden partners pas ingeschakeld op het moment dat hun inzet is vereist, dan kan het zijn dat op de inzet gewacht moet worden en dat levert een afbreukrisico op in het contact met de jongere.

Continuïteit in trajecten

In een traject snel kunnen schakelen is belangrijk, maar net zo belangrijk is het om het aantal schakelmomenten (doorschuiven naar een ander specialisme) te minimaliseren. Hoe meer schakels of wijzigingen, hoe meer momenten met een afbreukrisico. Dat vraagt om continuïteit in de personele bezetting en eveneens dat wordt gewerkt op basis van vooraf uitgewerkte integrale trajecten, waarbij liefst de vertrouwensrelatie vanuit het onderwijs wordt doorgezet, te beginnen in de transitiefase.

Betrek de ouders

Ouders zijn vanaf het begin van het traject te betrekken. Het is belangrijk dat de leerling, de onderwijs- en arbeidspartners én de ouder(s) dezelfde doelen voor ogen hebben. De doelen moeten voor iedereen helder en eenduidig zijn.

Deel het idee gezamenlijk iets nieuws te beginnen

Het is belangrijk dat ook op de werkvloer het gevoel ontstaat *samen* iets nieuws te beginnen. Daarvoor is het nodig dat betrokkenen niet als vertegenwoordigers van organisatiebelangen optreden en in staat zijn de eigen protocollen en procedures zoveel mogelijk los te laten en buiten de reguliere kaders willen denken. Daarom zijn persoonlijke relaties erg belangrijk. Gezamenlijk komt men verder wanneer informeel contact ontstaat en men elkaar op een persoonlijk gedeelde visie weet te vinden.

7 Actuele kwesties

De maatregelen uit de Participatiewet hebben tot doel de uitgaven minder snel te doen oplopen. Dat wil men bereiken door het sociale zekerheidsstelsel 'activerender' in te richten. Hierdoor zullen naar verwachting meer mensen vanuit een uitkering bij een reguliere werkgever aan de slag gaan. Daarnaast bevat de Participatiewet maatregelen die een kostenefficiënte uitvoering van de Wsw bevorderen. Gemeenten kunnen de beschikbare re-integratiebudgetten effectiever benutten door de afspraken uit het sociaal akkoord over extra banen die werkgevers beschikbaar stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en de afspraken over de nieuwe infrastructuur van de 35 Werkbedrijven.

In het sociaal akkoord is de afspraak gemaakt dat sociale partners en gemeenten 35 Werkbedrijven gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of via beschut werk. Werkgevers hebben toegezegd dat zij op regionaal niveau betrokken willen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven.

Discussie

Door voorrang te geven aan de groep werknemers in sociale werkplaatsen en de Wajongers, vreest Divosa dat het voor mensen in de bijstand nog veel lastiger wordt om aan het werk te komen. De Participatiewet zou een einde maken aan de schotten tussen doelgroepen, maar volgens Divosa staan ze er in de uitwerking ineens weer.

De belangenorganisatie voor bedrijven in de sociale werkvoorziening, Cedris, is blij met de Participatiewet. Wel blijft de begeleiding van mensen met een beperking een groot punt van zorg. 'Begeleiding is noodzakelijk om de afspraken op papier om te zetten naar echt werk', zegt Cedris voorzitter Job Cohen in een reactie. 'Er moet geld zijn voor gerichte training, ondersteuning op de werkvloer en ook voor professionals die werkprocessen aan kunnen passen aan de mogelijkheden van mensen met een beperking. Het gaat om gemotiveerde mensen die echt wat in huis hebben, maar vaak niet zomaar passen op een 'gewone' vacature.'

De VNG benadrukt in haar reactie vooral dat het snijden in het budget ten koste zal gaan van de begeleiding aan werkzoekenden en hun werkgevers. Terwijl begeleiding cruciaal is voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet: 'Het kabinet boekt een totale structurele bezuiniging in van € 1,6 miljard over 40 jaar. Het is vooral in de komende jaren dat gemeenten de stapeling van bezuinigen (...) niet op zullen kunnen vangen.'

Ook de Raad van State is kritisch over het beschikbare budget. Ze 'twijfelt eraan of de middelen en instrumenten die aan gemeenten beschikbaar worden gesteld voldoende zullen zijn om de taken adequaat uit te voeren die zij als gevolg van het wetsvoorstel krijgen', schrijft de Raad in haar advies. De wet zou opnieuw overwogen moeten worden, aldus de Raad.

De vakcentrale FNV is zal vooral kritisch blijven toezien op het feit of de beloofde banen wel gerealiseerd worden. Bovendien mag niet met herkeuren begonnen worden voordat de banen er zijn, aldus de bond. 'Eerst banen, dan herbeoordelingen', zegt Heerts. Ook is de bond kritisch op de 'te ver doorgevoerde decentralisatie'. Ze vreest dat mensen in de ene gemeente anders behandeld zullen worden dan in een andere 'Daarvoor waakt de FNV en is er afgesproken dat er landelijke criteria gaan gelden bij het toekennen van voorzieningen. Deze afspraak voorkomt dat mensen bijvoorbeeld in de ene gemeente wel loonkostensubsidie krijgen en in de andere niet.'

Als positieve ontwikkeling, die tevens politieke steun krijgt van onder meer CDA en PVDA, is een door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven/ SBB gesignaleerde trend te noemen: anno 2013 is gilde leren weer helemaal terug. In een aangepaste vorm, maar met hetzelfde doel: jongeren kennis laten maken met de praktijk en hen op te leiden voor een vak. Positieve gevolgen zijn onder meer: meer stageplaatsen op niveau 1, minder uitval, meer instroom en minder begeleidingstaken voor werkbegeleiders.

Tegelijkertijd blijkt uit de SBB-barometer dat stages vaker voortijdig beëindigd worden. Het aantal bpv-overeenkomsten dat voor de geplande einddatum wordt beëindigd, is in 2012 met ruim 37% gestegen ten opzichte van 2010. Dit betekent dat er meer studenten zijn die hun stage of leerbaan tussentijds moeten afbreken en bij een ander leerbedrijf moeten voortzetten. Dat kan zijn omdat er geen goede match blijkt te bestaan tussen student en leerplaats, maar het komt ook steeds vaker voor dat studenten op zoek moeten naar een nieuwe leerplaats omdat hun leerbedrijf failliet gaat, of geen capaciteit meer kan vrijmaken voor de begeleiding.

8 Relevante partners in het toeleiden naar arbeid

8.1. Landelijke instanties betrokken bij het toeleiden naar arbeid

- *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw
- *Ministerie van Onderwijs en Sociale Wetenschappen* www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw
- De VNG is de vereniging van gemeenten. www.vng.nl.
- Het *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)* www.uwv.nl
Het UWV onderscheidt vier kerntaken:
 - *Werk* – UWV stimuleert en ondersteunt klanten om aan het werk te blijven of nieuw werk te vinden, in nauwe samenwerking met gemeenten en private partijen. UWV ondersteunt werkgevers bij het vinden van personeel. Dat gebeurt onder het motto "Werk boven uitkering".
 - *Indicatiestelling* – UWV beoordeelt volgens eenduidige criteria ziekte en arbeidsongeschiktheid, als grondslag voor re-integratie en het benutten van participatiemogelijkheden;
 - *Uitkeren* – UWV verzorgt uitkeringen wanneer werken niet of niet direct mogelijk is;
 - *Gegevensbeheer* – UWV zorgt ervoor dat een klant nog maar één keer gegevens over werk en uitkering aan de overheid hoeft te geven.
- *Werk.nl* bestaat uit onder andere een cv- en vacaturebank alsmede een informatief deel waarin achtergrondinformatie wordt gegeven over (het functioneren van) de arbeidsmarkt. Tevens biedt www.werk.nl diensten aan binnen het publieke domein van werk en inkomen, zoals de digitale uitkeringsaanvraag. www.werk.nl
- *Divosa* is de Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen. Divosa wil dat iedereen aan de samenleving deelneemt, liefst door te werken. De vereniging ondersteunt haar leden bij deze missie. Dit doet Divosa door te lobbyen, het ondersteunen van professionele netwerken en het brengen van kennis en inspiratie. Divosa bestaat sinds 1934 en is uitgegroeid tot dé organisatie voor sociale diensten in Nederland. Eind 2013 heeft Nederland 408 gemeenten en ruim 300 sociale diensten. Dat betekent dat een aantal gemeenten samenwerkt in een regionale sociale dienst (rsd) of een intergemeentelijke sociale dienst (isd). www.divosa.nl.
- *Cedris* is een brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie. Het is een vereniging waarvan de leden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen om aan de slag te komen.
SW-bedrijven werken in opdracht van gemeenten: zij voeren voor hen de Wsw-regeling uit. De meeste SW-bedrijven begeleiden ook andere doelgroepen naar werk, zoals mensen uit de Wajong of de WWB. De leden van Cedris zijn te kenmerken door:
 - Het bieden van extra hulp en ondersteuning aan mensen met een beperking, zodat zij inzetbaar worden op de arbeidsmarkt. De SW-bedrijven bieden trajecten op maat en kunnen de capaciteiten van medewerkers vertalen naar voor hen geschikt werk. De SW-bedrijven zijn in staat een goede match te maken, zodat de juiste persoon op de juiste plek komt.

- Het ‘ontzorgen’ van werkgevers. De SW-bedrijven nemen een werkgever alle administratieve werkzaamheden uit handen en zorgen voor blijvende begeleiding en nemen het risico over. Bijvoorbeeld door een detachingsconstructie, waarbij de werknemer in dienst blijft van een SW-bedrijf. Ook kosten van ziekteverzuim komen voor rekening van het SW-bedrijf.
 - Regionaal geworteld zijn. De SW-bedrijven maken deel uit van een regionaal werkgeversnetwerk en zijn goed bekend met de regionale arbeidsmarkt. Daardoor kunnen ze mensen snel aan werk helpen. Lukt dat niet direct bij een werkgever, dan kan iemand aan de slag bij het SW-bedrijf, met intensieve begeleiding. www.cedris.nl.
- *COLO* (zie ook SBB) is de vereniging van 17 kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven. Per bedrijfstak bestaat een kenniscentrum, bijvoorbeeld het *ECABO*: het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven voor de economisch-administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen, en *Fundeon*, het Kenniscentrum beroepsonderwijs bouw & infra. Ieder kenniscentrum ontwikkelt kwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs in de eigen sector, werft leerbedrijven en bewaakt de kwaliteit van deze leerbedrijven. De kenniscentra zijn van onderwijs en bedrijfsleven: samen zorgen zij voor voldoende instroom van nieuw en gekwalificeerd talent in de diverse bedrijfstakken. De kenniscentra willen samen met sociale partners, leerbedrijven, onderwijs en overheid bijdragen aan goed en aantrekkelijk beroepsonderwijs. De 17 kenniscentra werken daarnaast als collectief binnen SBB nauw samen:
 - op veel terreinen vormen zij bij hun dienstverlening één centraal loket
 - studenten en docenten benutten de matchingsite *Stagemarkt.nl* voor het vinden van een passende stageplaats
 - de actuele stage- en arbeidsmarktinformatie van SBB maakt de kans op een baan zichtbaar
 - studenten gebruiken de website *Beroepeninbeeld.nl* om zich te oriënteren op een opleiding en beroep. www.colo.nl.
 - *Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB)*
Op 1 januari 2012 is de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) van start gegaan. In SBB werken het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), en het georganiseerd bedrijfsleven samen. Colo, de vereniging van 17 kenniscentra, is naar SBB overgegaan. Mbo en bedrijfsleven zijn van oudsher nauw verbonden. Bijna 70 onderwijsinstellingen (roc's, aoc's en vakscholen), private onderwijsaanbieders en ruim 200.000 erkende leerbedrijven leiden gezamenlijk mbo deelnemers op. De vraag naar personeel en de eisen die het bedrijfsleven aan vakmensen stelt zijn constant in beweging. Daarnaast moeten vmbo, mbo en hbo goed op elkaar aansluiten. SBB speelt hier actief op in en adviseert de minister van OCW.

SBB maakt afspraken over de inhoud van de opleidingen. In zogeheten ‘kwalificatiedossiers’ legt zij de behoefte van de arbeidsmarkt vast. Onderwijs en bedrijfsleven werken binnen de kenniscentra al vele jaren samen op de kwalificatiedossiers. Zo kunnen de scholen beter inspelen op de ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt en deelnemers goed adviseren over de kansen op een baan. Onderwijs en bedrijfsleven maken in de dossiers ook bindende afspraken over examinering.

Onderwijs en bedrijfsleven werken in SBB samen aan een doelmatig opleidingsaanbod. Elke mbo-deelnemer doet praktijkervaring op in een stage of een leerbaan: de ‘beroepspraktijkvorming’. SBB maakt over de beroepspraktijkvorming afspraken die voor een hele bedrijfstak gelden (zoals de zorg, de bouw, de metaal of de horeca). School, leerbedrijf en deelnemer maken op basis van deze landelijk geldende afspraken vervolgens individuele afspraken.

SBB verzamelt ook cijfers: De 'Basiscijfers Jeugd' brengen de actuele gegevens op het gebied van stages en leerbanen regionaal en sectoraal overzichtelijk in kaart. De Basiscijfers worden drie keer per jaar uitgebracht voor alle 30 UWV arbeidsmarktregio's en zijn een gezamenlijke publicatie van SBB en UWV. Alle verschenen Basiscijfers Jeugd zijn terug te vinden op www.Kansopwerk.nl

Bedrijfsleven en onderwijs nemen in SBB op veel meer terreinen dan voorheen samen de verantwoordelijkheid voor het beroepsonderwijs. SBB biedt de minister één aanspreekpunt en vervolgens voeren de kenniscentra de besluiten van de overheid samen met het onderwijs en het bedrijfsleven in hun sectoren uit. Maar ook: bedrijven die mbo'ers opleiden en in dienst nemen krijgen via SBB meer invloed op de kwaliteit van de opleiding. Inhoud van het onderwijs en de omvang van het onderwijsaanbod sluiten daardoor nog beter aan bij de behoeften van de werkgevers. Het onderwijs krijgt meer zeggenschap over de kwalificatiedossiers. Zo ontstaat een betere balans tussen datgene wat het bedrijfsleven verlangt van de scholen en de mogelijkheden van de scholen. www.s-bb.nl

Kansopwerk.nl is een website van de SBB en bundelt informatie over opleidingen, stage- en leerbanen en de arbeidsmarkt. De site toont de toekomstige kansen voor de afgestudeerde mbo'er in ruim 600 verschillende beroepen op de vier verschillende opleidingsniveaus. www.kansopwerk.nl

8.2. Werkgevers en toeleiden naar/ behoud van arbeid

- *De normaalste zaak*

De Normaalste Zaak is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die open staan voor de kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ondernemers die partner zijn van 'De Normaalste Zaak' delen dezelfde ambitie: groeien naar een inclusieve onderneming, waar mensen met een arbeidsbeperking volwaardig deel van uitmaken en die deelname als 'de normaalste zaak van de wereld' zien. Een nieuwe generatie werknemers en consumenten vraagt steeds vaker om inclusief en betrokken ondernemerschap. En de overheid stelt inclusief ondernemen (social return) steeds vaker als voorwaarde voor het verstrekken van opdrachten. De Normaalste Zaak brengt werkgevers bij elkaar om praktijkvoorbeelden te delen. Of om gezamenlijk aan de slag te gaan met thema's als:

- het maken van een realistisch plan;
- het creëren van draagvlak;
- het ontwikkelen van een sluitende business case;
- het ontwikkelen van effectieve werving en selectie;
- het omgaan met cao-afspraken, enzovoort.

De Normaalste Zaak legt verbindingen en organiseert bijeenkomsten, waarin partners ervaringen delen en van elkaar leren, samen slimme oplossingen bedenken en deze vervolgens in de praktijk brengen. Soms ligt deze oplossing in andere wet- of regelgeving. Dan komt De Normaalste Zaak op voor de gezamenlijke belangen van haar partners. Het netwerk is een initiatief van MVO Nederland, AWWN en Start Foundation. www.denormaalstezaak.nl

- *Locus*

Locus is een publiek-privaat netwerk van bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven, opgericht in 2011, met als missie landelijk opererende bedrijven te helpen om mensen met een afstand tot de

arbeidsmarkt op een productieve manier in te zetten. Helaas weten landelijke werkgevers en werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt elkaar tot nu toe moeizaam te vinden. Locus bemiddelt, door bedrijven die in meerdere regio's zijn gevestigd te verbinden met gemeenten en sw-bedrijven. Dat doet zij onder meer door het stimuleren en ondersteunen van de totstandkoming van partnerschappen. Hierin leggen de betrokken landelijke en regionale partijen samenwerkingsafspraken vast, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken naar vermogen. Op deze manier hoeven bedrijven niet per regio of vestiging afspraken te maken.

In twee jaar tijd is het Locus gelukt om goede aansluiting op het bedrijfsleven te krijgen. Het bedrijfsleven is goed vertegenwoordigd in het bestuur van Locus, en bepaalt en beslist zo direct mee over de koers. Ook de raad van Advies (Sligro, Alliander, Philips, Vebego en de VNG) bouwt mee aan het Locus-netwerk.

Eind 2013 zijn 53 sw-bedrijven, 37 gemeenten en 28 bedrijven met vestigingen in meerdere regio's aangesloten bij Locus. Daartoe behoren grote landelijke bedrijven, zoals NS, PostNL, IKEA, Heineken, Nuon, Alliander en Philips, maar ook kleinere bedrijven. Dat heeft in twee jaar 22 partnerschappen opgeleverd. Bijna 1000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn aan de slag gegaan bij een landelijke werkgever via een door Locus gefaciliteerd partnerschap. www.locuswerkplaats.nl

- *Emma-at-work*

Uitzendbureau voor jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking. Emma at Work is een non profit organisatie, georganiseerd in een stichting. Een groep enthousiaste mensen koppelt gemotiveerde jonge werknemers aan werkgevers die bereid zijn deze jongeren een kans te geven.

In 2005 won het Emma Kinderziekenhuis/AMC de Zorgvernieuwingsprijs met het idee een uitzendbureau op te richten voor jongeren met een chronische ziekte, zodat de ziekenhuizen behalve medische zorg ook maatschappelijke zorg konden bieden aan jongeren die door hun ziekte vaak een achterstand op leeftijdgenoten hebben. Een jaar later is de stichting Emma at Work opgericht. Anno 2014 bemiddelt Emma at Work jongeren uit Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Haarlem naar passende werkplekken. In 2013 zijn ruim 150 jongeren geholpen aan een passende werkplek.

Emma at Work bemiddelt jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking naar betaald werk in de vorm van een bijbaan, vakantiebaan, flexibele of vaste baan. Doel is dat zij werkervaring opdoen, zodat zij meer kans hebben op een zelfstandig (financieel) onafhankelijk leven op latere leeftijd. Emma at Work probeert voor iedere jongere die zich inschrijft een werkplek te vinden die past bij zijn of haar medische achtergrond en fysieke mogelijkheden. De jongeren hebben begeleiding nodig, maar kunnen zelfstandig functioneren. Het opleidingsniveau is van VMBO tot universitair. www.emma-at-work.nl

- *G-krachten*

De meeste Wajongers zijn allesbehalve arbeidsongeschikt. Sterker nog, zij zijn doorgaans meer Gedreven en Gemotiveerd dan wie dan ook. Daarom is G-krachten opgericht: een bemiddelingsorganisatie voor Wajongers die Gekwalificeerd, Gepassioneerd en Gedreven zijn. G-krachten is een initiatief van UWV, CNV Jongeren en Boaborea, de branchevereniging voor werk, loopbaan en vitaliteit. Het doel van deze site is om zoveel mogelijk G-krachten en

werkgevers in Nederland bij elkaar te brengen. Op de site van G-krachten kunnen werkgevers een vacature plaatsen en Wajongers zichzelf als G-kracht presenteren. De organisatie gaat op zoek naar een match. www.g-krachten.nl

- *De Realisten*

Dit is een initiatief van CNV Jongeren en de Start Foundation (een onafhankelijk maatschappelijk investeerder die kansen en werk wil creëren voor mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt) en bestaat uit een diverse groep jonge mensen met ieder zijn eigen talenten en beperkingen. Ze hebben allen een Wajong indicatie, maar de Realisten laten meer zien dan alleen de regelgeving waar ze onder vallen.

Door hun eigen kracht gaan ze zelfstandig aan de slag met het vinden van hun weg op de (online) arbeidsmarkt. Op de site www.derealisten.nu kunnen werkgevers en werkzoekende Realisten elkaar vinden en ontmoeten. Zo ontstaat een netwerk van werknemers en werkgevers, die zich laten inspireren door elkaars kwaliteiten en bijzondere talenten.

- *Wajongwerkt.nl*

Dit is de vacaturesite voor werkgevers en Wajongers. Via deze site kunnen werkgevers en Wajongers met elkaar in contact komen met de ondersteuning van het UWV. De Wajongers melden dat zij werk zoeken, de werkgevers kunnen vacatures melden. Tevens is er voor zowel werkgevers als werknemers veel praktische informatie te vinden. www.werk.nl/wajong/home

- *Ik ben Harrie*

Uit onderzoek van CNV Jongeren en Vilans is gebleken dat wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd. Om deze reden hebben CNV Jongeren en Vilans 'Harrie©' in het leven geroepen, met steun van het Instituut GAK en UWV.

Kenmerkend voor een Harrie is: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Een Harrie© zet zich in voor de integratie en acceptatie van een werknemer met een arbeidsbeperking. Alle activiteiten en acties die de Harrie © verricht, hebben invloed op de tevredenheid en productiviteit van deze werknemer op de werkplek. Daarnaast speelt Harrie© een belangrijke rol bij het sociale aspect van werk: zorgen dat zijn of haar collega een fijne plek in het team in kan nemen bijvoorbeeld.

Een Harrie© is geen hulpverlener en ook geen jobcoach. Het is een collega, die zijn collega met een arbeidsbeperking het meest ziet een expert is op het gebied van de werkinhoud. Harrie© is er voor de dagelijkse werkbegeleiding. Die bestaat uit het doseren van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren.

Er bestaan overheidsregelingen om Harrie© goed betaalbaar te houden. Zie www.uwv.nl

Voor meer informatie: www.cnvjongeren.nl en www.ikbenharrie.nl

- *Jong ondernemen*

Jong Ondernemen is een landelijke stichting, gevestigd in den Haag. In 2012 namen circa 25.000 leerlingen en studenten deel aan een van de programma's. Circa 3.000 vrijwilligers maken dit mogelijk door als begeleider jonge ondernemers te helpen en te coachen tijdens het opzetten en runnen van hun bedrijf.

Jong Ondernemen ondersteunt jongeren die tijdens hun opleiding gaan ondernemen, vanuit de visie dat je ondernemerschap niet (alleen) in theorie kunt leren, maar het vooral moet DOEN.

Op elk onderwijsniveau en met nauwe betrokkenheid vanuit het bedrijfsleven ontwikkelen leerlingen en studenten van alle leeftijden ondernemersvaardigheden door middel van 'learning by doing' programma's en projecten. De jongeren gaan echt ondernemen, vanaf het voortgezet onderwijs met echt geld en echte producten.

Missie: elke jongere tussen 11-29 jaar komt tijdens zijn/haar schoolcarrière minimaal een keer in aanraking met ondernemerschap via een programma of project van Jong Ondernemen.

www.jongondernemen.nl

8.3. Algemeen

- *Omroep MIK*

April 2013 is omroep mik gestart, een omroep op internet voor en door jongeren met een beperking. Omroep mik is speciaal gericht op jongeren van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, die in het laatste jaar van hun opleiding zitten. Voor veel leerlingen is dit een spannende tijd waarin zij keuzes moeten maken, zoals doorleren of werken? Of allebei? Omroep mik beantwoordt deze vragen en is te bekijken via www.omroepmik.nl

Mik is aanwezig waar de jongeren zich bevinden. In korte filmpjes gaat de redactie van mik, bestaande uit jongeren met een beperking, op zoek naar tips, achtergrondinformatie en antwoorden op vragen die bij jongeren leven. Zoals: 'Hoe vind ik werk? Hoe moet ik solliciteren? Hoe pakken anderen dat aan?' Omroep mik bereidt jongeren voor op het zoeken naar en vinden van een baan, zet jongeren aan het denken over wat ze na school kunnen gaan doen, waar ze goed in zijn en hoe ze de zoektocht naar werk kunnen aanpakken en gaat op zoek naar discussies, vragen en berichten die jongeren zelf plaatsen op sociale media. Vragen worden beantwoord, bijvoorbeeld in een mik-filmpje waarin een bepaald onderwerp wordt behandeld.

- *Regelhulp*

Regelhulp is een digitale wegwijzer van de overheid voor iedereen die op zoek is naar zorg of ondersteuning. Het webportal bevat actuele informatie op het gebied van zorg, welzijn, opvoeden en opgroeien, en sociale zekerheid. In Regelhulp werken onder meer gemeenten, het CIZ, UWV en SVB samen. Daarnaast zijn vele organisaties betrokken bij de totstandkoming van de inhoud. Doelgroep van Regelhulp zijn cliënten en mensen in hun omgeving (mantelzorgers, familieleden enzovoort), en op ouders/verzorgers van kinderen tot ongeveer 18 jaar. Regelhulp richt zich onder meer op de gevolgen van een chronische ziekte of handicap voor het dagelijks leven. Daarbij gaat Regelhulp niet uit van bepaalde aandoeningen, maar van de gevolgen daarvan.

www.regelhulp.nl

- *Weet hoe het zit*

Digitale wegwijzer, maakt deel uit van de campagne 'voorkom problemen. Weet hoe het zit'. Dit is een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie voert deze campagne samen met de Sociale Verzekeringsbank SVB, UWV, de Belastingdienst en gemeenten. Doel van de campagne is mensen bewust te maken van de plichten op het gebied van sociale voorzieningen, arbeidsvoorwaarden, belastingen en veilig en gezond werken. De campagne is gericht op uitkeringsgerechtigden, werknemers, werkgevers en pensioengerechtigden (AOW'ers).

www.weethoehetzit.nl

8.4. Kennis en Onderzoek

- *Stimulansz*

Stimulansz is een kennis- en adviespartner en dienstverlener op de terreinen werk en inkomen, welzijn en gezondheid. Stimulansz deelt kennis met andere spelers uit het maatschappelijk veld en zoekt met hen naar verbinding. Stimulansz adviseert, informeert en biedt ook praktische oplossingen zoals tools voor bedrijfsvoering, digitale informatieproducten of apps. Opdrachtgevers krijgen ondersteuning bij het uitvoeren van hun publieke taken, zodat zij op hun beurt de best denkbare dienstverlening kunnen bieden aan burgers en cliënten.

www.stimulansz.nl

- *CrossOver*

Het Kennisconsortium CrossOver is een samenwerkingsverband van vooraanstaande Nederlandse (overkoepelende) organisaties op het gebied van arbeid, onderwijs en zorg. De gezamenlijke inspanningen binnen het consortium richten zich op verbetering van de maatschappelijke participatie van personen met een beperking. www.kcco.nl

- *Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI)*.

In het Kennisplatform Werk en Inkomen werken de uitvoeringsorganisaties voor de sociale zekerheid met elkaar samen op het gebied van kennisontwikkeling in het domein van werk en inkomen. De kennis producerende leden zijn het UWV, de SVB, de Inspectie SZW, het ministerie van SZW en tot medio 2012 de RWI.

Deze partijen stemmen in het kennisplatform hun kennisagenda op elkaar af en werken bij de uitvoering waar mogelijk met elkaar samen. Daarnaast nemen de gemeente Amsterdam, de gemeente Amersfoort en Divosa deel aan het Kennisplatform om de aansluiting tussen onderzoek en het gemeentelijk perspectief te realiseren. Ten slotte is het CBS adviserend lid. De ambitie van het KWI is driedelig:

- het bevorderen van relevante kennisontwikkeling voor zowel de uitvoering als beleidspraktijk
- het vertalen van die kennis naar de uitvoering
- en het bevorderen van het gebruik van deze kennis door beleidsmakers en uitvoerders in het domein van werk en inkomen. www.onderzoekwerkeninkomen.nl

- *Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) Nijmegen*

Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) verricht in opdracht van derden onafhankelijk, beleidsgericht onderzoek en daarvan afgeleid ontwikkelingswerk op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. De nadruk ligt op het verband tussen de organisatie, vormgeving en inhoud van het beroepsonderwijs en ontwikkelingen in de arbeid en op de arbeidsmarkt. Opdrachtgevers zijn organisaties op landelijk, sectoraal en regionaal niveau, zoals de landelijke overheid (ministerie van OCW, SZW, EZ en BZK), provincies, gemeenten, CWI, Werkgevers- en werknemersorganisaties, arbeidsmarkt- en O&O-fondsen, KBB's (kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven), ROC's en Hogescholen en Europese organisaties als de Europese Commissie, het Cedefop en de Euregio's. www.kenniscentrum-ba.nl

- *Kenniscentrum Arbeidstoeleiding Nederland (KAN)*

Site van o.a. Lecso en UWV met een kennisbank, adressen van (V)SO, links en partners en toegang tot meerdere Toolboxen (transitieplan, deskundigheid en arbeidstoeleiding). De website Toolbox Assessment sinds enkele jaren in de lucht, maakt nu deel uit van het KAN en wordt druk

bezoekt. Het doel van de Toolbox Assessment is om kennis rondom assessmentinstrumenten bij scholen voor vso en praktijkonderwijs te vergroten, te delen en uit te wisselen met elkaar. Met onder meer informatie over Melba: kennis van arbeidsintegratie en arbeidsreintegratie en andere systemen in arbeidstoeleiding. De instrumenten zijn gerubriceerd en beoordeeld. Op deze manier kan de Toolbox Assessment met het oog op de nieuwe 'Wet kwaliteit vso' het vso ondersteunen bij het kiezen van het juiste assessmentinstrument om de assessmentperiode voor het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief vorm te geven

- *Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO)*
Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO) is het landelijk expertisecentrum van en voor de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Doelstelling is het ontsluiten, ontwikkelen en verspreiden van wetenschappelijke en praktijkgerichte kennis, die relevant is voor de sector en de samenleving. Onder inhoudelijke aansturing van een programmaraad werkt het ECBO op een flexibele en vraaggestuurde manier aan een meerjarig onderzoeksprogramma. Daarbij richt men zich primair op kennisontwikkeling, kennistransfer en een rol als verkenner. www.ecbo.nl.
- *PIAAC (programme for the international Assessment of Adult Competencies)*
Om het niveau van kennis en vaardigheden in kaart te brengen, neemt Nederland deel aan PIAAC: een grootschalig internationaal onderzoek dat het niveau en het gebruik van vaardigheden onder 16-65-jarigen in kaart brengt. Het onderzoek is onder leiding van de OECD uitgevoerd in 24 landen. www.piaac.nl
- *Blik op Werk*
Blik op Werk (BoW) is een onafhankelijk kwaliteits- en kennisinstituut dat zich inzet voor de kwaliteit van dienstverlening op het gebied van duurzame arbeidsdeelname. BoW beheert een keurmerk en ontwikkelt instrumenten die in de praktijk inzetbaar zijn voor overheden, werkgevers en dienstverleners op het gebied van arbeidsdeelname. www.blikopwerk.nl
- *PSW kennis (Den Bosch)*
PSW is een expertisecentrum op het terrein van de arbeidsmarkt, vooral werkzaam voor de provincie Noord-Brabant, gemeenten en SW-bedrijven. PSW ondersteunt hen in de opdracht mensen te activeren, te laten participeren en te ontwikkelen.
PSW vindt dat alle jongeren kansen verdienen om hun talenten te ontplooien, dus ook jongeren die om wat voor reden dan ook kwetsbaar zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om criminele jongeren, voortijdig schoolverlaters, risicjongeren, Wajongers, allochtone jongeren, laagopgeleide jongeren, jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. In de visie van PSW is werk een heel belangrijke manier waarop mensen hun talenten ontplooien. Om kwetsbare jongeren kansen te bieden op werk is maatwerk noodzakelijk. Kwetsbare jongeren hebben dikwijls professionele ondersteuning nodig. Een integrale aanpak, samenwerking tussen veel gespecialiseerde instanties op het gebied van zorg, onderwijs, veiligheid én arbeid is dan noodzakelijk. In de afgelopen jaren heeft PSW verschillende publicaties uitgegeven, onder meer over arbeid en scholing voor jongeren van Jeugd-ggz en Jeugd-lvg-zorgaanbieders en goed werknemerschap www.psw.nl.
- *Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO)*
Het landelijk expertisecentrum speciaal onderwijs is een vereniging die zich richt op leden die onderwijsarrangementen bieden aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte en maakt deel uit van de PO-Raad.

Lecso is een vereniging voor besturen met scholen in het speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs. Vanuit een pro-actieve en vraaggerichte houding ondersteunt Lecso haar leden bij het streven naar een passende plek in het onderwijs voor alle kinderen/jongeren met een specifieke onderwijsbehoefte en het realiseren van een duurzame maatschappelijke positie voor deze kinderen/jongeren. De positie van ouders van de leerlingen vormt daarin een belangrijk referentiepunt.

Lecso staat voor de belangen van haar leden en hun leerlingen, ouders en medewerkers, met als belangrijkste pijlers: *belangenbehartiging*, *service* en *kennis*. Deze pijlers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden; gezamenlijk vormen zij een meerwaarde voor de leden. www.lecso.nl

- *Het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV –PrO)*

Het landelijk werkverband Praktijkonderwijs is een samenwerkingsverband van ruim 160 praktijkscholen. Het is een vereniging die zich inzet voor de belangen van het praktijkonderwijs en voor onderwijskwaliteit en innovatie en het delen van informatie. www.praktijkonderwijs.nl
De activiteiten zijn in te delen in drie groepen:

- Werken aan een eigen gezicht: de inzet voor de belangen van het praktijkonderwijs. Door de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in de gaten te houden die van invloed zijn op het succes van de PrO- leerlingen, door eigen standpunten in te nemen en daarvoor te gaan staan, door medestanders te zoeken.
- Werken aan kwaliteit en innovatie: blijven werken aan de kwaliteit van het praktijkonderwijs, zodat school en werk goed aansluiten.
- Werken aan communicatie: de praktijkscholen zijn binnen het werkverband onderverdeeld in 17 regio's. Elke regio heeft een vertegenwoordiger in het bestuur die via regio-overleggen en regiodagen de contacten met de scholen onderhoudt. Deze vertegenwoordiger is het gezicht van het Landelijk Werkverband. Actuele informatie over landelijke en regionale ontwikkelingen zijn zo gemakkelijk met elkaar te delen.

- *MOVISIE*

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Belangrijkste ambitie is het realiseren van een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.

MOVISIE ondersteunt en adviseert maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven en werkt met hen samen, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.

Naast het overdragen van bestaande kennis ontwikkelt MOVISIE ook nieuwe kennis, bijvoorbeeld door professionals met elkaar in contact te brengen en ze actief kennis en ervaringen te laten delen. Concrete producten zijn adviezen, trainingen en cursussen, bijeenkomsten, publicaties en methodieken en kennisdossiers, waaronder het kennisdossier participatie en activering. www.movisie.nl en www.movisie.nl/kennisdossier/participatie-activering

- *Nederlands Jeugdinstituut*

Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het verzamelt, ontwikkelt, beheert en implementeert kennis waarmee de kwaliteit van de jeugd- en opvoedingssector verbeterd kan worden. Dat alles vindt plaats via

het digitale platform Kennisnet, bijeenkomsten, expertmeetings, congressen, publicaties en adviezen die op de website te vinden zijn.

Het Nederlands Jeugdinstituut ondersteunt professionals in de jeugd- en opvoedingssector bij de uitdagingen waar zij voor staan in de beroepspraktijk, onder meer in de programmalijnen onderwijs en zorg voor jeugd, participatie en veilig opgroeien. www.nji.nl

Het kennisdomein van het Nederlands Jeugdinstituut heeft betrekking op:

- de normale ontwikkeling en opvoeding van kinderen en jongeren;
 - opvoedings- en opgroei problemen;
 - effectieve werkwijzen, programma's en instrumenten;
 - Professionaliseringsvraagstukken;
 - Stelselvraagstukken.
- *Regionale WMO-werkplaatsen*
De Wmo werkplaatsen zijn in het leven geroepen om nieuwe werkvormen voor zorg en welzijn te zoeken, te ontwikkelen en te evalueren. In september 2009 startten zes regionale Wmo-werkplaatsen in Nederland. Het zijn regionale samenwerkingsverbanden van Hbo-instellingen en lectoren, zorg- en welzijnsinstellingen en gemeenten, gericht op praktijkonderzoek, beroepsinnovatie en deskundigheidsbevordering op het terrein van de maatschappelijke ondersteuning. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport geeft deze werkplaatsen een stimuleringssubsidie.
Iedere werkplaats is een kennisnetwerk waarin een hogeschool en/of lectoraat, gemeenten, organisaties en beroepsbeoefenaren samenwerken aan onderzoek, methodiekontwikkeling en (regionale en landelijke) kennisverspreiding rond community care. In een Wmo-werkplaats staat de ontwikkeling van praktijkkennis, prescriptieve kennis voor het handelen, centraal. Empirisch onderzoek en professioneel handelen zijn met elkaar verbonden in een zogenaamde empirisch-regulatieve cyclus. De Wmo-werkplaats verbindt praktijkgericht onderzoek en beroepspraktijk en bevordert het evidence- en practicebased werken in de sector zorg en welzijn. Vragen van gemeenten, instellingen, burgers en cliënten sturen de onderzoeksactiviteiten, de praktijkontwikkeling en de scholing. De resultaten worden beschikbaar gesteld aan gemeenten, organisaties uit de zorg- en welzijnssector en andere belangstellenden. De Wmo werkplaatsen bestaan tot en met 2015. www.wmowerkplaatsen.nl

8.5. Overige websites van relevante organisaties:

- www.european-agency.org
- www.europadecentraal.nl
- www.stagemarkt.nl
- www.onderwijsnhandicap.nl
- www.mvonderland.nl

Bijlagen

Bijlage 1 Cijfermatige onderbouwing

Tabel 1: Uitstroom voortgezet speciaal onderwijs in %, verdeeld naar Cluster

Bestemming	Cluster 1 Blind/ Slechtziend (n = 76)	Cluster 2 Doof / Slechthorend (n = 408)	Cluster 3 zmlk/ Chronisch ziek/ gehandicapten (n = 2008)	Cluster 4 Psychiatrische stoornissen en gedragsproblematiek (n = 4373)	Totaal (n = 6865)
Mbo	45	61	10	42	34
Hbo	1	1	1	1	1
Wo	1	--	--	--	--
Reguliere arbeidsplaats	4	3	7	7	6
Beschermde arbeid	1	1	7	4	4
Sociale werkvoorziening	--	2	9	1	3
Vrij bedrijf	1	--	2	--	1
dagbesteding	31	5	50	2	17
Onbekend/ anders	16	27	14	43	34
Totaal	100	100	100	100	100

*bron: Inspectie van het Onderwijs, 2012. Onderwijsverslag, p. 189

Noot: niet alle VSO-scholen zijn bevraagd (83%) en de uitstroombestemming blijkt vooral in Cluster 4 vaak niet bekend te zijn.

Tabel 2: Uitstroom praktijkonderwijs in % (2009/2010 – 2011/2012)*

Bestemming	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012
arbeid	26	27	27
Arbeid en leren	14	11	11
Vmbo	2	2	2
Mbo 1	20	20	17
Mbo 2	11	13	15
Anders	14	11	12
Dagbesteding	3	3	4
Geen werk of school/ verhuisd/ onbekend	10	13	12

*bron: Inspectie van het Onderwijs, 2012. Onderwijsverslag, p. 190, gebaseerd op de uitstroommonitor praktijkonderwijs.

Tabel 3: Startkwalificaties in het mbo. Het % gediplomeerde mbo-cursisten

niveau	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011
Mbo 1	45	46	47	55	55
Mbo 2	50	53	56	59	61

*bron: Inspectie van het Onderwijs, 2012. Onderwijsverslag, p. 194

Tabel 4: VSV naar onderwijssoort

	2009/2010 Aantal leerlingen	2009/ 2010 Aantal VSV'ers	2009/2010 % VSV	2010/2011 Aantal leerlingen	2010/2011 Aantal VSV'ers	2010/2011 % VSV
VO*	899.730	10.470	1,2	903.960	10.330	1,1
Mbo (incl extanei)	397.080	30.130	7,6	396.010	29.020	7,3
Totaal	1.296.810	40.600	3,1	1.299.970	39.350	3,0

Bron: CBS, Den Haag/Heerlen. Opgezocht 19-09-2013

* excl. VAVO

Definitie CBS van het aantal VSV'ers: *het aantal leerlingen uit het basisjaar dat op 1 oktober van het volgende schooljaar het (bekostigd) onderwijs heeft verlaten en niet in het bezit is van een startkwalificatie (een havo- of vwo-diploma, of een diploma op mbo niveau 2 of hoger). Het betreft alleen die leerlingen die op beide peilmomenten stonden ingeschreven in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).*

Tabel 5a loopbaanontwikkeling van VSV'ers jonger dan 23 jaar. Cohort 2004 – 2005. Eerste jaar na het schoolverlaten.

categorie	VSV uit VO	VSV uit mbo	VO met startkwalificatie	Mbo met startkwalificatie
zonder baan	11.320	13.620	3.390 (schoolverlaters)	5.220 (schoolverlaters)
met baan	6.020	24.090	4.910 (schoolverlaters)	32.790 (schoolverlaters)
Zelfstandige	20	190	10	270
Geen uitkering	16.780	34.350	8.020	36.500
Arbeidsongeschiktheid	90	730	10	170
Werkloosheidsuitkering	--	300	--	240
Bijstand	100	1.260	20	370
Overige uitkeringen	370	1.140	250	750
Totaal	17.340	37.710	8.300	38.010

Bron: CBS, Den Haag/Heerlen. Opgezocht 19-09-2013

Tabel 5b loopbaanontwikkeling van VSV'ers jonger dan 23 jaar. Cohort 2004 – 2005. Tweede jaar na het schoolverlaten.

categorie	VSV uit VO	VSV uit mbo	VO met startkwalificatie	Mbo met startkwalificatie
zonder baan	6.300	8.250	1.020	2.690
met baan	5.150	21.610	2.090	31.260
Zelfstandige	60	400	10	640
Geen uitkering	10.680	25.680	2.980	32.280
Arbeidsongeschiktheid	230	1.160	20	240
Werkloosheidsuitkering	20	180	--	150
Bijstand	180	1.290	10	250
Overige uitkeringen	360	1.700	110	1.070
Totaal	11.450	29.860	3.110	33.950

Bron: CBS, Den Haag/Heerlen. Opgezocht 19-09-2013

Tabel 6 Thuiszitters

Schooljaar	Thuiszitters op 01-09	Toename tijdens het schooljaar	Thuiszitters opgelost in schooljaar	Saldo eind schooljaar	Niet opgelost, meer dan 6 mnd thuis
2009/2010	2269	2913	2414 (47%)	2768	1375
2010/2011	2296	3140	3281 (60%)	2155	662
2011/2012	1533	2610	2443 (59%)	1700	661

Tabel 7a Wajong 2007 - 2009

	2007	2008	2009
Mannen 15 – 20	7.680	8.340	8.690
Mannen 20 – 25	17.140	19.710	22.230
Vrouwen 15 – 20	5.340	5.670	5.740
Vrouwen 20 - 25	13.420	15.440	17.420
	43.580	49.160	54.080

Bron: CBS, Den Haag/Heerlen. Opgezocht 19-09-2013

Tabel 7b Wajong 2009 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
instroom	16.100	17.600	17.800	16.300	15.300
uitstroom	4.300	4.300	4.600	5.200	5.100
Lopende uitkeringen	178.600	192.000	205.100	216.200	226.500

Bron: UWV Kennisverslag 2013-I

Tabel 7c aantal werkende Wajongers en soort ondersteuning (dec. 2011)

	Aantal	%
Werkend in of via Sociale Werkvoorziening	25.379	12%
Werkend bij reguliere werkgever	28.597	13%
Totaal werkend	53.976	25%

Aantal werkend bij reguliere werkgever, met/na ondersteuning in de vorm van:

- Jobcoach	9.937	35%
- Loonkostensubsidie (afgeschaft per 1-1-2012)	4.468	16%
- loondispensatie	10.984	38%
- overige voorzieningen	1.663	6%
Werkt met/na inzet re-integratietraject	7.420	26%
Werkt met ten minste één van de genoemde vormen van ondersteuning	17.376	61%
Totaal aantal werkenden bij reguliere werkgever	28.597	

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

Tabel 8 jongeren in detentie

Type detentie	15 – 20 jaar (2011)	15- 20 jaar (2012)	20 – 25 jaar (2011)	20 – 25 jaar (2012)
Huis van Bewaring	360	300	1.125	990
Detentie gesloten	95	100	835	785
Detentie beperkt beveiligd	5	10	85	80
Detentie, zeer beperkt beveiligd extramuraal	5	--	45	50
Overige inrichtingstypen	5	5	80	75
Totaal	45	35	175	195
	515	450	2.345	2.180

Bron: CBS, Den Haag/Heerlen. Opgezocht 19-09-2013

Bijlage 2 Overzicht van Projecten

Landelijke projecten

Kamers met kansen

Doelgroep: gemotiveerde jongeren tussen 18 - 26 jaar die zelfstandig willen gaan wonen, maar op grond van hun problematiek begeleiding nodig hebben bij wonen, werken en/of studeren.

Doel: jongeren te ondersteunen door een veilige woonsituatie te creëren en hen daarnaast door intensieve begeleiding en coaching te begeleiden naar zelfstandigheid en het behalen van een startkwalificatie.

Methodiek: begeleiding op maat door een persoonlijke begeleider die samen met de jongere werkt aan individuele doelen. Kamers met kansen is een vorm van begeleide jongerenhuisvesting, gekoppeld aan het mbo.

Bereik: Over het hele land bestaan inmiddels ongeveer 60 projecten, met een deelname van ongeveer 1.300 jongeren.

Organisatie: Sinds april 2008 bestaat de stichting Kamers met Kansen Nederland. Dit is een brede alliantie van woningcorporaties, onderwijsinstellingen, welzijnsinstellingen, bedrijfsleven en de overheid.

Financiering: oranje fonds (sinds 2010).

Website www.kamersmetkansen.nl

Werken aan je toekomst

Doelgroep: jongeren tussen 15 en 23 jaar die langer dan drie weken in een (justitiële) jeugdinstelling verblijven. Bedoeld voor jongeren met een hoog risico op recidive. De jongeren hebben over het algemeen een lage opleiding, zijn impulsief, kunnen gebrekkig kritisch redeneren en hebben gebrekkige oplossingsvaardigheden. Voorafgaand aan de interventie wordt vastgesteld of de jongere een slechte werkhouding heeft op school of werk, problemen heeft in de omgang met klasgenoten, leerkrachten, collega's of leidinggevenden en een gebrekkige oriëntatie heeft op zijn/haar toekomst.

Doel: jongeren beter toerusten op het verkrijgen en behouden van een opleiding of werk.

Methodiek: gedragsinterventie gericht op het motiveren van jongeren om pro-sociale keuzes te maken. De jongeren leren vaardigheden om een opleiding te behouden of werk te krijgen. 'Werken aan je toekomst' is een onderdeel van het Work-Wise programma en bestaat uit twee modules die in groepsbijeenkomsten worden gegeven. Tijdens de motivatiemodule "Wie ben ik, waar sta ik" wordt gewerkt aan het vergroten van inzicht in de eigen motivatie en aan verwachtingen en denkwijzen over school en werk. Tijdens "Vaardigheden voor school en/of werk" wordt gewerkt aan het terugdringen van niet-helpende gedachten, aan kritisch redeneren en worden basale vaardigheden getraind voor het verkrijgen en behouden van scholing of werk.

De interventie richt zich op verschillende algemene cognities en gedragsaspecten van de jongeren die van belang zijn binnen de sociale context van stagelopen en/of werk. De training is er tevens op gericht dat jongeren hun kwaliteiten en valkuilen herkennen.

Bereik: geen cijfers bekend

Organisatie: Stichting 180. Stichting 180 is een kennis- en netwerk organisatie die zich ten doel stelt de maatschappelijke positie van kwetsbare jongeren te verbeteren.

Website: <http://180.nl>

Work-Wise

Doelgroep: jongeren tussen de 12 tot en met 23 jaar die langer dan drie weken verblijven in een (Justitiële) Jeugdinstelling en die terugkeren in de samenleving.

Doel: Work-Wise beoogt jongeren te coachen tot zelfstandig functionerende leerlingen of werknemers die niet terugvallen in criminele activiteiten.

Methodiek: Het programma duurt 12-15 maanden en bestaat uit een maatwerkcombinatie van intensieve persoonlijke begeleiding aangevuld met specifieke interventies, gericht op het vergroten van competenties op gebied van school en werk. Iedere jongere in een Work-Wise traject heeft een Individueel Trajectbegeleider. Deze ITB'er is in dienst van de instelling waar de jongere is geplaatst. De ITB'er volgt hem gedurende het hele traject, tot en met de nazorg die na ontslag uit de instelling nog zes maanden kan duren.

Work-Wise trajecten richten zich op drie leefgebieden: 1) arbeid & scholing, 2) wonen en 3) sociaal netwerk en vrijetijdsbesteding. De focus ligt op arbeid en scholing, de beide andere leefgebieden zijn daaraan ondersteunend. Een 'gemiddeld' Work-Wise traject kent vier fasen. Per fase leert een jongere steeds meer (arbeids)vaardigheden. Ook leert de jongere (beroeps)keuzes maken en wordt hij of zij geholpen bij het vinden (en houden) van een baan, of het volgen van een studie. In eerste instantie gaat het om het behalen van een vakdiploma.

De principes van Work-Wise zijn zowel ingezet in het *Buitenprogramma Work-Wise* als in het PrOgramma 'Aan de Slag'. Het Buitenprogramma is bedoeld voor jongeren in de overgang vanuit een gesloten setting, terug naar (in) de maatschappij. Het Buitenprogramma zorgt ervoor dat deze jongeren een beroepsopleiding kiezen en blijven volgen, stage gaan lopen en een baan krijgen én behouden. Voorwaarde is dat de jongere meedoet aan het volledige Work-Wise traject. Het Buitenprogramma is niet verplicht, jongeren moeten zelf gemotiveerd zijn voor deelname. Het programma kent een looptijd van gemiddeld één jaar.

'Aan de slag' is gericht op risicojongeren. Dit programma richt zich op het verkrijgen en behouden van een beroepsopleiding en werk. Het richt zich over het algemeen op jongeren met een gemiddeld tot hoog risico op terugvallen in ongewenst, onveilig of asociaal gedrag.

Bereik: In 2010 zijn circa 340 jongeren gestart met de interventie.

Organisatie: Work-Wise is ontstaan uit een samenwerking van alle justitiële jeugdinstellingen en meerdere JeugdZorgPlus instellingen. Work-Wise maakt deel uit van een ketenaanpak. Daarom bestaat een nauwe samenwerking met ketenpartners als de reclassering en/of Bureaus Jeugdzorg. Maar ook scholen, werkgevers en gemeenten zijn belangrijke partners, die moeten zorgen voor succesvolle resocialisatie van de jongeren.

Financiering: De interventie wordt door gemeentes ingekocht of bekostigd vanuit extra subsidie van het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

Website: www.work-wise.nl

Vangrail

Doelgroep: LVB-jongeren

Doel: Op maat begeleiden van jongeren zodat zij een plek op de reguliere arbeidsmarkt veroveren en behouden. LVB-jongeren hebben deze specifieke begeleiding hard nodig.

Methodiek: Voor het begeleiden naar en bij regulier werk is in de afgelopen jaren een landelijk netwerk opgebouwd onder de naam Vangrail. Drie re-integratiebedrijven: Jobstap, Sterk in Werk en Rozij-Werk hebben met de orthopedagogische behandelcentra, verenigd in de VOBC, een methodiek en werkwijze ontwikkeld om jongeren met LVB en gedragsproblemen naar werk te begeleiden. De integrale werkwijze is een sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid en gaat uit van één jongere, één plan. Er wordt gestart met voorschakelen in een arbeidstrainingscentrum en een leerwerkplek. Daarna wordt de jongere begeleid naar een passende en duurzame werkplek. In de afgelopen jaren is 70% van de jongeren doorgestroomd naar traject richting reguliere arbeid.

Bereik

Organisatie: Deze specifieke vorm van trajectbegeleiding is op basis van gunning vanuit UWV tot stand gekomen. Van de zijde van UWV is aangegeven dat een kwalitatief goede aanpak zoals Vangrail niet zo maar aan de kant kan worden gezet.

Op grond van de Participatiewet zal de Vangrail-methodiek worden verbonden met gemeentelijk beleid en uitvoering. Het is van belang deze vorm van begeleiding te integreren in het totale pakket van stimulerende maatregelen.

Regionale projecten

Meiden met Pit

Doelgroep: meisjes 16-27 jaar met opeenstapeling van problemen en een zeer zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Doel: leven van meiden weer op de rails krijgen (participatie in maatschappij). Hierbij ligt nadruk niet alleen op school en werk maar ook op het oplossen van persoonlijke problemen. Uiteindelijke doel van het project is dat 65% van de meiden doorstroomt naar werk.

Methodiek: meiden gaan zes maanden op een creatieve werkplaats aan de slag met het maken van 'meidendingen'(zoals sieraden, tijdschrift, website). Ze doen concrete vaardigheden op en behalen een diploma mbo-1 in grafi-media. Daarna volgen zes maanden stage of werk met begeleiding. Per deelnemer is een persoonlijk handelingsplan opgesteld, iedere deelnemer volgt een cognitieve gedragstraining en er is aandacht voor sport en persoonlijke hygiëne.

Bereik: tussen 2009-2012: 66 deelnemers.

Organisatie: Stichting Mind at Work in Almere

Mind at Work is van oorsprong een psychologisch onderzoeks- en trainingsbureau, voortgekomen uit de Universiteit van Amsterdam en het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies.

Financiering: Actieplan jeugdwerkloosheid en gemeentelijke gelden.

Samenwerking met: o.a. bedrijfsleven t.b.v. leerwerkplaatsen en banen. De gemeentes Almere en Lelystad, Bureau Jeugdzorg, het ROC en het UWV.

Website: www.mindatwork.nl

Heft in eigen handen

Doelgroep: leerlingen of werkzoekenden uit het vmbo, mbo of het speciaal onderwijs .

Doel: jongeren ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van competenties die nodig zijn om een baan te vinden en bij het solliciteren en de verkenning van de arbeidsmarkt. Uiteindelijk doel is te bevorderen dat minder leerlingen zonder passende werkkring het onderwijs verlaten.

Methodiek: een digitaal instrument waarbij jongeren onder begeleiding van een coach hun kwaliteiten t.a.v. beroep of opleiding verkennen en verder ontwikkelen. De coach kan via de online applicatie het aanbod op de jongere aanpassen.

Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar deze benadering.

Bereik: sinds 2007 hebben 3.569 jongeren aan het traject deelgenomen, tendens stijgend. In 2010 namen 1.369 jongeren deel.

Organisatie: Meurs HRM (Woerden). Meurs is bekend als werving- en selectiebureau op het gebied van werk. Verder als ontwikkelaar en aanbieder van trainingen.

Financiering: onbekend

Samenwerking: onderwijs, landelijke vereniging cluster 4, werkgevers.

Website: www.meurshrm.nl/employability/heft/

Route 27

Doelgroep: jongeren van 16 – 27 jaar met een meervoudige hulpvraag op de terreinen zorg, werk en/of onderwijs (vooral VSV en jeugdwerklozen). De jongeren hebben geen startkwalificatie en problematiek op minstens drie levensterreinen.

Doel: voorkomen dat jongeren een opleiding afbreken en voortijdig uitvallen. Doel is om jongeren een sluitende aanpak te bieden, door hen vanaf de aanmelding goed te registreren en te begeleiden en monitoren tot ze werk of een opleiding hebben gevonden.

Methodiek: Route 27 is een samenwerkingsverband van de Drechtsteden, werkgevers en professionals om VSV en jeugdwerkloosheid te bestrijden. De ketenpartners leveren ieder een aandeel in de trajectbegeleiding van jongeren richting onderwijs of arbeidsmarkt. Route 27 biedt jongeren scholing, werk, hulpverlening, of een combinatie daarvan. De ketenpartners van Route 27 vormen samen het Multi Disciplinair Team (MDT) dat iedere week de voortgang naar een opleiding of werk van individuele jongeren bespreekt. Een hulpmiddel in de aanpak is de Staalkaart, een overzicht van alle producten en diensten die ketenpartners kunnen inzetten om jongeren op weg te helpen

Bereik: Per jaar 250-300 jongeren

Organisatie: Route 27 is een ketensamenwerking van de Sociale Dienst Drechtsteden, het UWV Werkbedrijf, Bureau Leerplicht en voortijdig schoolverlaten, Bureau Jeugdzorg, ROC Da Vinci College, MEE, werkgevers Drechtsteden en het Flexus Jeugdplein.
E-mail: Route27@drechtsteden.nl (geen website bekend)

Flevodrome

Doelgroep: jongeren van 16-23 jaar, die vanwege hun gedrags- en motivatieproblemen (nog) niet kunnen meedraaien in reguliere opleidings- en re-integratie trajecten. Het zijn jongeren die niet meer naar school gaan en geen baan hebben, maar wel gemotiveerd zijn om de draad weer op te pakken.

Doel: de autonomie van de jongere in opleiding of arbeidsproces te vergroten. De individuele begeleiding beoogt deelnemers aan een professionele beroepshouding en aan specifieke vakkennis (metaal of timmerwerk) te laten werken. Indien mogelijk vertrekt de jongere met een certificaat of diploma (hout, metaal, motorvoertuigen, heftruck of groenvoorziening) en in ieder geval met een plan voor de toekomst dat past.

Methodiek: Flevodrome biedt intensieve individuele ondersteuning op het gebied van opleiding, beroepshouding en gedrag/motivatie. De deelnemers volgen een traject van een half jaar waarin zij gecoacht worden op positief en toekomstgericht kiezen en denken. Inzicht krijgen in het eigen gedrag en de effecten daarvan staan centraal. Het dagelijkse programma bestaat uit leren en werken.

Bereik: jaarlijks is er per locatie plaats voor ongeveer 32 deelnemers. Tot 2011 hebben meer dan 500 jongeren deelgenomen. Effect: meer dan 70% stroomt door naar werk of een mbo-opleiding.

Organisatie: Flevodrome is een erkend leer- werk en trainingscentrum voor jongeren met twee werkplaatsen: in Lelystad (houtbewerking) en in Almere (techniek: metaal en motorvoertuigen/groenvoorziening). Flevodrome is opgericht door de Eduvier onderwijsgroep in samenwerking met de gemeentes Almere en Lelystad en de provincie Flevoland.

Website: <http://flevodrome.eduvier.nl>

Titan

Doelgroep: risicojongeren van 16-27 jaar zonder zinvolle dagbesteding, die hulp willen om weer werk en/of een opleiding te vinden.

Doel: toeleiden naar werk, opleiding of een andere vorm van zinvolle dagbesteding

Methodiek: Titan biedt een intensief dagbestedingsprogramma op maat. De jongeren bezoeken Titan 3-5 dagen per week gedurende een half jaar voor training en begeleiding. Er zijn sociale vaardigheidstrainingen, trainingen in agressieregulatie, communicatie en in teamwork. En er zijn vier werkplaatsen (groenvoorziening, houtbewerking, metaal en beeld en geluid). Iedere jongere heeft een vaste mentor/jobcoach. Ook werken er gedragsdeskundigen. Het traject van Titan bestaat uit vijf fasen: de intake, het aanbrengen van structuur, het maken van een beroeps- of schoolkeuze, ondersteuning bij werk of school en de nazorgfase (duurt minimaal een half jaar).

Naast arbeidstoeleiding bleek er behoefte te zijn voor deze doelgroep een specifiek aanbod te realiseren op het gebied van diagnostiek en behandeling. Daarom is Titan Praktijk gestart. Dit is een tweedelijns praktijk en expertisecentrum voor deze doelgroep. Titan Praktijk verleent psychologische en (medisch) psychiatrische zorg in de vorm van diagnostiek en/of behandeling. Deze zorg wordt vergoed door de zorgverzekeraar.

Bereik: in periode 2005-2007 zijn 160 jongeren aangemeld van wie er 110 met Titan zijn gestart.

Onderzoek: als resultaat is vastgesteld dat:

- 68% positieve uitstroom: minimaal een half jaar werk en/of onderwijs,
- 24% neutrale uitstroom: deze jongeren gaan verder in een passend zorg- en of hulpaanbod,
- 8% negatieve uitstroom: jongeren die recidiveren, weer gaan zwerven /verhuizen en/of stoppen met hun traject.

Onlangs is een effectiviteitsonderzoek opgezet in samenwerking met de Universiteit Utrecht, om nog beter zicht te krijgen op de elementen van de Titan methodiek die een bijdrage leveren aan deze resultaten en mogelijk het traject verder te verbeteren.

Organisatie: Titan maakt deel uit van de Albin groep en heeft zich gespecialiseerd in resocialisatie en re-integratie van risicjongeren en -jongvolwassenen. Titan heeft vestigingen met dagbesteding in Utrecht, Ede en Leiden.

Financiering: Plaatsing van jongeren is te financieren vanuit de AWBZ, vanuit de zorgverzekering, het UWV (IRO trajecten in het kader van Wajong), of vanuit justitie gelden.

Website: www.titan-nederland.nl

Titan-plus

Titan-plus werkt op dezelfde wijze als Titan, maar voor een LVG- doelgroep in de leeftijd van 16 -27 jaar. De jongeren ervaren problemen met vinden/behouden van werk. De nazorgperiode in Titan plus duurt een jaar in plaats van een half jaar.

Titan en Titan Plus zijn respectievelijk in 2009 en 2011 erkend als theoretisch goed onderbouwd.

Meedoen naar vermogen

Doelgroep: jongeren van 18 – 27 jaar met een zeer diverse achtergrond die vaak al lange tijd thuiszitten, vanwege lichamelijke of psychische beperkingen, of andere omstandigheden.

Doel: jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar arbeid door middel van de inzet van vrijwillige 50+ personal coaches.

Methodiek: jongeren worden gecoacht door vrijwilligers die hen helpen bij loopbaan oriëntatie. Leeftijdgenoten kunnen als maatje in het mbo fungeren, wanneer de jongere besluit een opleiding te gaan volgen. Jongeren die aan het project willen deelnemen, volgen een cursus basis- en werknemersvaardigheden, met daarin aandacht voor sociale vaardigheden.

Waar: in de gemeenten Zwolle, Raalte en Steenwijkerland

Bereik: 14 jongeren aangemeld, 11 personal coaches en 8 koppelingen gemaakt

Organisatie: Stichting Landstede Welzijn levert een professionele beroepskracht die de vrijwilligers begeleidt. Landstede Welzijn biedt advies, opbouwwerk, diverse projecten en activiteiten, diensten, onderzoek en stimuleert vrijwilligerswerk in Overijssel en Gelderland.

Website: www.Landstedewelzijn.nl

www.landstedewelzijn.nl/Welzijn/Landstede-Welzijn/Over-Landstede-Welzijn/Spotlight/Jongeren-zoeken-een-personal-coach!.html

Brug naar werk

Doelgroep: jongeren uit de harde kern van UWV met een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperking, die tot op dat moment niet tot handelen konden worden aangezet. Het project richt zich met name op jongeren met een Wajong-indicatie (18-27 jaar), een kwetsbare groep die moeizaam haar weg kan vinden in de maatschappij als het gaat om werk of opleiding.

Doel: Het uiteindelijke doel van het project is om deelname aan de maatschappij te bevorderen, waarbij de jongeren wellicht terug naar school gaan, een leerwerktraject of werkervaringsplek verwerven, of zelfs doorstromen naar gesubsidieerd of regulier werk.

Het doel is in twee delen uiteen te leggen:

1. Bewerkstelligen dat een geselecteerde groep jongeren één of meerdere treden stijgt op de participatieladder en met benutting van de eigen kracht en die van het sociale netwerk doorstroomt naar een opleiding, een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of naar betaald werk.
2. Ervaring opdoen in de betekenis die een AWBZ instelling voor gemeenten kan hebben in een ontwikkeltraject van jongeren met een beperking op weg naar een opleiding, werk of een andere vorm van participatie.

Methodiek: De jongeren die deelnemen aan de pilot krijgen een werkplek op het centrum voor maatschappelijke participatie 'Het Groene Leven' in Sappemeer, met begeleiding door een professional van De Noorderbrug. Zo draaien de jongeren mee in het 'werkzame leven', met werkritme en -structuur. De nadruk ligt op het vergroten van de (in)spanningsboog, van sociale en praktische vaardigheden, allereerst in het omgaan met collega's en klanten van het centrum, dat feitelijk een kwekerij met een winkel is. Hier werken de jongeren met planten, dieren en met hout. De familie en het sociale netwerk van de jongere zijn nauw betrokken bij de ondersteuning, onder meer door het organiseren van familiebezoek, huisbezoek, en het uitnodigen van het sociale netwerk voor een bezoek op de werklocatie. In de methodiek zet men in op het versterken van eigen kracht en 'personal future planning'. In deze methodiek brengt de deelnemer zijn ambities, wensen en dromen in kaart en wordt vervolgens samen met familie en sociaal netwerk bekeken wie welke rol kan spelen in het realiseren ervan.

Bereik: De pilot (oktober 2011 – mei 2012) is gestart met zes jongeren

Organisatie: De Noorderbrug is in samenwerking met de gemeenten, de werkpleinen en het UWV Werkbedrijf in Oost-Groningen de pilot 'brug naar werk' gestart, als nieuwe werkwijze. De pilot ging vergezeld van onderzoek door de Hanze Hogeschool Groningen. De Noorderbrug is een AWBZ-instelling voor mensen met een handicap of chronische ziekte en is specialist op het gebied van niet-

aangeboren hersenletsel (NAH) en doofheid. De instelling biedt behandeling, verzorging en verpleging. De Noorderbrug is actief in Noord- en Oost-Nederland.
Website: www.noorderbrug.nl en www.werkinzichtgroningen.nl

Leerwerkproject Learn2Work

Sinds de start van Learn2Work hebben 58 Almeerse jongeren met succes deel genomen aan het project.

Sinds 2011 draait het leerwerkproject Learn2Work in buurtcentrum De Draaikolk in de Almeerse Waterwijk. Jongeren tussen de 16 en 24 jaar zonder startkwalificatie en/of werk, krijgen bij Learn2Work een opleiding, dagbesteding en coaching op weg naar werk of school.

SEO: Onafhankelijk onderzoek

In opdracht van De Schoor heeft het bureau SEO-economisch onderzoek de resultaten van Learn2Work onderzocht. De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek zijn dat Learn2Work meer jongeren naar werk of opleiding leidt dan een regulier re-integratietraject, en dat de kosten per jongere voor deelname aan Learn2Work lager liggen dan de kosten van reguliere re-integratietrajecten.

Leerwerkprojecten in het algemeen leiden niet alleen tot meer kans op een baan, maar ook tot een hoger opleidingsniveau, een betere gezondheid en minder criminaliteit.

Learn2Work blijkt na onderzoek een effectieve en relatief goedkope re-integratie-aanpak, voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt door multi problematiek zoals problemen thuis, met als gevolg schooluitval, schulden, werkloosheid, criminaliteit enz.

In de wijk

De jongeren die hebben meegedaan zijn zeer te spreken over Learn2Work: ze krijgen de kans zich te ontwikkelen op het gebied van bijvoorbeeld sport of media. Daarnaast organiseren ze activiteiten in de wijk. Ze doen ervaring op én zetten zich in voor bewoners uit te buurt. Dat is ook het sterke punt van deze welzijnsaanpak in samenwerking met jeugdzorg en andere lokale organisaties.

Uitbreiding

Eind 2012 is Learn2Work2 van start gegaan in Het EveNaarHuis in Almere Buiten. Hier kunnen jongeren zich specialiseren op de gebieden facilitair, horeca, administratie of sport. Nu de resultaten onderzocht zijn wordt gekeken of de aanpak ook uitgebreid kan worden naar oudere groepen Almeerders. www.nji.nl/Beschrijving-praktijkvoorbeeld?itemcode=VSP_IPV_12210.

JIT INTENSIEF werkt in Den Haag

Jongeren die voortijdig van school gaan, werkloos zijn en veel op straat rondhangen, zorgen voor overlast in de buurt. Een deel van hen komt met politie in aanraking. Om de kans op een criminele carrière voor deze jongeren te voorkomen, biedt het JIT trajecten met een professionele en outreachende aanpak. Bij het JIT worden deze jongeren uitgedaagd en gestimuleerd om het perspectief in hun leven te verbeteren en hier zelf de verantwoordelijkheid voor te nemen. De begeleiding van het JIT is uitnodigend en erop gericht jongeren sterker te maken, zodat zij zich op aanvaardbare wijze staande houden in de maatschappij.

Doelgroep

JIT Intensief begeleidt overlastgevende jongeren van 12 t/m 26 jaar die in aanraking zijn (geweest) met politie of justitie, en die vragen hebben over/ problemen hebben op diverse gebieden, zoals:

- Gezin en familie
- Vrije tijd
- Vrienden
- School en werk
- Financiën
- Huisvesting

Doelstelling

JIT Intensief leert de jongere vaardigheden en geeft inzicht in hun eigen gedrag, zodat verdere overlast voorkomen wordt en ze niet afglijden naar een criminele carrière. Eerst wordt geprobeerd de leefomstandigheden van de jongere zodanig te verbeteren dat er een stabiele basissituatie ontstaat. Vanuit deze basis kan er aan de doelen van de jongere gewerkt worden.

Werkwijze

Het uitgangspunt van de JIT-methodiek is dat de jongere en zijn hulpvragen centraal staan. De werkwijze is gebaseerd op de visie dat jongeren het beste geholpen kunnen worden in hun eigen vertrouwde omgeving. Om de jongere heen wordt een contactnetwerk opgezet van medewerkers uit de jeugdhulpverlening, jeugdzorg, de gezondheidszorg, het onderwijs, het UWV, politie en justitie. Deze partijen werken samen en worden 'op maat' ingeschakeld, zodat actief gewerkt wordt aan de oplossing van problemen. Daarnaast wordt het sociale netwerk om de jongere heen geactiveerd. Positieve contacten uit het verleden worden herontdekt en nieuwe contacten in het heden worden opgebouwd. Jongeren worden zich bewust van hun gedrag en krijgen gedragsalternatieven aangereikt op een doeltreffende wijze.

Begeleiding

Een JIT Intensief traject duurt zes maanden en is opgedeeld in drie fases die elk 2 maanden duren: de onderzoeksfase, de actiefase en de eindfase. De intensiteit is gedurende het traject aflopend van ongeveer 2x per week in het begin, naar 1x per week of 1x per twee weken als het traject bijna afloopt.

Onderzoeksfase

Tijdens de onderzoeksfase wordt uitgebreid stilgestaan bij welke hulp nodig is om de jongere zo goed mogelijk te helpen en de kans op recidive te verminderen. Er wordt kennis gemaakt met het netwerk

van de jongere. Door middel van een uitvoerige omgevingsanalyse worden samen met de jongere doelen gesteld die in een plan van aanpak worden verwoord.

Actiefase

Tijdens de actiefase wordt het plan van aanpak uitgevoerd en wordt er rondom de jongere een netwerk geactiveerd, zodat actief en met meerdere partijen gewerkt wordt aan het oplossen van de problemen. Hiervoor werken we onder andere samen met partners zoals het UWV, scholen, verschillende werkgevers en de geestelijke gezondheidszorg, maar ook met het persoonlijke netwerk van de jongere.

Eindfase

In de eindfase wordt er aan de laatste doelen gewerkt en wordt er gekeken naar wat er eventueel voor vervolghulp ingezet moet worden. Het persoonlijke en professionele netwerk van de jongere neemt een steeds belangrijker rol in bij het behalen van zijn doelen.

Aanmelding

Voordat de begeleiding start, is er een intakegesprek met de jongere en indien nodig de verwijzer. Tijdens de intake wordt stilgestaan bij de hulpvragen van de jongere en wat JIT Intensief hierin kan betekenen. Er is aandacht voor de werkwijze van het JIT en er wordt gekeken of de jongere tot de doelgroep behoort. Op basis van dit gesprek wordt beoordeeld of de jongere een traject krijgt aangeboden.

Wanneer er naar aanleiding van het gesprek nog vragen zijn met betrekking tot eventuele contra-indicaties, zal er na toestemming van de jongere aanvullend onderzoek worden gedaan naar zijn achtergrond.

Neem voor meer informatie over de aanmeld procedure contact op met het JIT. Jongeren kunnen ook zelf bij ons binnenlopen om zich aan te melden.

Contra-indicaties

Buiten de doelgroep vallen jongeren die een hardnekkig drugsprobleem hebben, jongeren met ernstige psychiatrische problematiek of jongeren die geen verblijfsvergunning hebben of hier geen zicht op hebben. Als richtlijn wordt aangehouden dat jongeren met een IQ lager dan 75 niet in begeleiding worden genomen.

Begeleiding door het JIT wordt gesubsidieerd door de gemeente Den Haag en is gratis. Het JIT is een werkorganisatie van Bureau Jeugdzorg Haaglanden, et JIT intensief, onderdeel van BJZ Den Haag,

Traject

Doelgroep: jongeren (16-25) met een fysieke beperking in een revalidatiesetting. Het gaat om jongeren die niet meer passen in de kinderrevalidatie van Rijndam, maar ook nog niet toe zijn aan de benadering die in de volwassenen revalidatie gangbaar is.

Doel: vinden van werk dat aansluit bij mogelijkheden van de jongeren

Methodiek: inzet van gecombineerde deskundigheid van professionals uit revalidatie en re-integratie. De jongeren kunnen kiezen uit meerdere modules: aan het werk; actieve leefstijl en sportstimulering; huishouden en wonen; regie over eigen leven; vriendschap, verkering en vrijen. De jongeren die kiezen voor de module ‘aan het werk’ krijgen ondersteuning bij het vinden van een baan. Een ergotherapeut en een jobcoach dragen daaraan bij. In 6 tot 8 bijeenkomsten van 2 uur leert de jongere de eigen capaciteiten en wensen kennen, krijgt hij inzicht in de invloed die zijn aandoening heeft op werk en leer hij daarmee om te gaan. De jongere oefent met zichzelf presenteren en leert een sollicitatiebrief te schrijven. De training bereidt de jongere voor op veranderingen die samenhangen met het hebben van een baan. Na afloop heeft iedere jongere een eigen plan met haalbare doelen op het gebied van werk en vaardigheden. Coaching on the job behoort eveneens tot de mogelijkheden. Het traject in de polikliniek Jong-Volwassenen van het Rijndam revalidatiecentrum in Rotterdam werkt sinds 2007 samen met Erasmus MC. Er loopt een effectonderzoek naar de aanpak. De combinatie van groepsbijeenkomsten en individuele begeleiding levert op dat een jaar na de start 67% werk heeft. De methodiek is schriftelijk vastgelegd en voor iedereen beschikbaar en dus overdraagbaar. Er bestaat een train de trainers cursus.

Organisatie: Traject is ontwikkeld door het Kenniscentrum Zorginnovatie van de Hogeschool Rotterdam, een organisatie die praktijkgericht onderzoek uitvoert voor de gezondheidszorg in de regio Rotterdam, in nauwe verbinding met het onderwijs en de wetenschappelijke wereld. Traject is geïmplementeerd via TransitieNet. TransitieNet biedt alle professionals binnen de revalidatie, die betrokken zijn bij de zorg voor jongeren met een chronische aandoening, een platform voor expertise- en informatie-uitwisseling. Alle activiteiten van TransitieNet – het organiseren van expertmeetings, het verspreiden van behandelmodules en het bieden van ondersteuning van revalidatiecentra rondom transitiezorg – hebben tot doel voor jongeren en jongvolwassenen een goed zorgaanbod te bewerkstelligen. Website: www.participatie-arbeid-gezondheid.nl en www.rijndam.nl

Literatuur

- Bakker, H., A. Pickles, J. de Wit, I. Borghouts-van de Pas, M. Peters (concept april 2014): *Arbeidsparticipatie jongeren met lichte verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews*. Onderzoek in opdracht van het UWV. Rotterdam: Ecorys
- Brief aan de Tweede Kamer (21 maart 2013): *Voortgang aanpak schoolverzuim*. Den Haag, Ministerie van OCW, staatssecretaris Dekker.
- Brief aan de Tweede Kamer (27 juni 2013): *Betreft Participatiewet en quotum na sociaal akkoord*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, staatssecretaris Klijnsma.
- Bouma, S., M. Folkeringa, L. de Ruig en S. Vendrig (2012): *Een stap in de goede richting? Evaluatie Wet Participatieplaatsen*. Eindrapport. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zoetermeer: Panteia/Research voor Beleid.
- Coenen, L., S. de Visser, F. Westhof en M. Engelen (2013) *Arbeidstoeleiding vanuit het PrO en vso. Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van OCW* Zoetermeer: Panteia/Research voor Beleid.
- Eimers, T., M. Boon, R. Kennis (2012) *'Signalen voor passend beroepsonderwijs. Jongeren met een beperking in het mbo'*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt / REA College
- Eimers, T., E. Keppels (2012): *Regionale probleemanalyse VSV regio Utrecht*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Eimers, T., R. Kennis en M. Özdemir (2013). *Aan het werk met passend beroepsonderwijs. Loopbanen van jongeren met een beperking in het MBO*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Harchaoui, S., R. Janssens en J. van der Meer (2013). *Klaar voor de Start. Overwegingen bij de startkwalificatie*. Den Haag: Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Holwerda, A., S. Brouwer, J. Groothoff en J. van der Klink (2011). *Arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden*. Demos, jaargang 26, nr. 1, Uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) (p 11 – 12).
- Ingrado (2010) *Thuiszitters, sneller terug naar school. Bevindingen dossieronderzoek thuiszitters 2010*. Arnhem: Ingrado.
- Inspectie SZW (2013) *Actief op weg naar werk. Van schoolgaand kind tot zelfstandige jongere*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Inspectie van het Onderwijs (2012). *Examencommissie en ervaringscertificaten. Over evc in het mbo en hbo*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (april 2013) *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2011/ 2012*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (april 2014). *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2012/ 2013*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kennisplatform werk en inkomen (mei 2013). *Investeren in participeren. Kennis voor de uitvoering van werk en inkomen*. www.onderzoekwerkeninkomen.nl
- Klein, M. van der, F. Dekker(2011). *Vrijwillige ondersteuning van jongeren zonder startkwalificatie. Een literatuurstudie naar effectieve methodieken en praktijken*. Amsterdam: Verwey Jonker instituut.
- Mallee, L., J. Oostijen, J. Timmerman, C. van Horssen en C. Wissink (2013). *Meer werkplekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: Regioplan.
- Mallee, L. (2014). *Gevolgen Participatiewet voor burgers. Stand van zaken april 2014*. Onderzoek in opdracht van Ieder(in) en de landelijke Cliëntenraad. Amsterdam: Regioplan.

- Ministerie van OCW (2011). *Actieplan focus op vakmanschap 2011 - 2015*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (10 september 2013). *Besluit voortzetting Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen*. Den Haag: staatssecretaris van Sociale Zaken, Jetta Klijnsma.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (3 februari 2014) *Wetsvoorstel WWB maatregelen en Participatiewet*. Den Haag: staatssecretaris van Sociale Zaken, Jetta Klijnsma.
- SBB en SPSO: *Boris brengt je bij 'n baan. Pilotproject tussen speciaal onderwijs, de kenniscentra en de arbeidsmarkt- eindrapportage*. In opdracht van het Ministerie van OCW, Den Haag, sept. 2012.
- Sontag, L. & Donker, M. (2012). *Uitstroomprofielen in het voortgezet speciaal onderwijs. Herhaalde meting. Onderzoeksrapportage*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep in opdracht van het Ministerie van OCW.
- SPSO (april 2013). *Thuisblijven is geen optie. De Herstart van thuiszitters*. Utrecht.
- Stoutjesdijk, R. & Scholte, E.M. (2009) *Cluster 4 speciaal onderwijs. Een vergelijking tussen leerlingen op cluster 4 scholen en cluster 4 rugzakleerlingen*. Tijdschrift voor Orthopedagogiek, 48 (4), 161 – 168.
- Van der Wel, J., L. Mallee, F. Rosing en B. van Lierop (2012). *Evaluatie subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen. Eindrapport*. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: Regioplan
- Teeuwen, M. (2013). *Verraderlijk gewoon. Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht*. Amsterdam: SWP.
- Tromp, R (2012) *Vier weken zoektermijn Wet Werk en Bijstand. Een beeld van de gevolgen na invoering*. Notitie van bestuursinformatie, oktober 2012, afdeling bestuursinformatie, gemeente Utrecht.
- UWV (08-08-2013) *Aanbiedingsbrief Uitvoeringstoets Participatiewet*. Amsterdam: UWV, mr. Drs. B.J. Bruins.
- Verhof, j. Govers.-Vreeburg, E.J.E. & Lubbersen, D.M.S. (2011). *Hoera! Ik ga weer naar school. Leerlingen met psychische of gedragsproblemen die thuiszitten*. Den Haag: de Nationale Ombudsman.
- Voncken, E., H. Smulders, A. Westerhuis (conceptversie 2013). *Regionale samenwerking in goede banen. Inventarisatie en analyse van regionale initiatieven arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en mbo 1. Opbrengsten van de eerste fase*. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Walz, G., M. van Ommeren, N. Stroeker, J. Bokdam, L. Bourdrez, D. Ince (2011). *Handreiking interventies kwetsbare jongeren. Eindrapport*, Leiden: Research voor beleid en Utrecht: NJI in opdracht van Ministerie van VWS.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2009). *Vertrouwen in de school. Over de uitval van 'overbelaste' jongeren*. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Zutphen, L. van (2013) *Jongeren houden (van) werk!* Scriptie toegepaste psychologie, 's-Hertogenbosch: KPC groep.

Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding

Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het werkterrein van het Nederlands Jeugdinstituut strekt zich uit van de jeugdgezondheidszorg, opvang, educatie en jeugdwelzijn tot opvoedingsondersteuning, jeugdzorg en jeugdbescherming evenals aangrenzende werkvelden als onderwijs, justitie en internationale jongerenprojecten.

Missie

De bestaansgrond van het Nederlands Jeugdinstituut ligt in het streven naar een gezonde ontwikkeling van jeugdigen, en verbetering van de sociale en pedagogische kwaliteit van hun leefomgeving. Om dat te kunnen bereiken is kennis nodig. Kennis waarmee de kwaliteit en effectiviteit van de jeugd- en opvoedingssector kan verbeteren. Kennis van de normale ontwikkeling en opvoeding van jeugdigen, preventie en behandeling van opvoedings- en opgroeioproblemen, effectieve werkwijzen en programma's, professionalisering en stelsel- en ketenvraagstukken. Het Nederlands Jeugdinstituut ontwikkelt, beheert en implementeert die kennis.

Doelgroep

Het Nederlands Jeugdinstituut werkt voor beleidsmakers, staffunctionarissen en beroepskrachten in de sector jeugd en opvoeding. Wij maken kennis beschikbaar voor de praktijk, maar genereren ook kennisvragen vanuit de praktijk. Op die manier wordt een kenniscyclus georganiseerd, die de jeugdsector helpt het probleemoplossend vermogen te vergroten en de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren.

Producten

Het werk van het Nederlands Jeugdinstituut resulteert in uiteenlopende producten zoals een infolijn, websites, tijdschriften, e-zines, databanken, themadossiers, factsheets, diverse ontwikkelings- en onderzoeksproducten, trainingen, congressen en adviezen.

Meer weten?

Wilt u meer weten over het Nederlands Jeugdinstituut of zijn beleidsterreinen, dan kunt u terecht op onze website www.nji.nl.

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws uit de jeugdsector? Neem dan een gratis abonnement op onze digitale *Nieuwsbrief Jeugd*.