



Jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk

Een sluitende aanpak voor kwetsbare schoolverlaters en de rol van SW-bedrijven hierbij

AUGUSTUS 2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3	4. Hoe kunt u de uitvoering inrichten?	23
1.1 Waarom deze publicatie?	3	4.1 Samenwerking met gemeenten en scholen	23
1.2 Hoe is deze publicatie tot stand gekomen?	5	4.2 Tips uit de praktijk	25
1.3 Wat kunt u lezen in deze publicatie?	5	4.3 Samenwerken in een netwerk	28
		4.4 De doelgroep: dezelfde of toch anders?	29
2. Gevolgen van Participatiewet voor jongeren	7	5. Financiering	34
2.1 Van UWV naar gemeente	8	5.1 Incidenteel of structureel?	34
2.2 De scholen en hun (on)mogelijkheden	9	5.2 Mogelijke financieringsbronnen	35
2.3 Gemeentelijk beleid voortijdig schoolverlaten	11		
3. De rol van SW-bedrijven	13	Bijlage 1	
3.1 SW-bedrijven hebben relevante expertise	13	Onderwijsvormen en uitstroomprofielen	37
3.2 Verschillende rollen voor SW-bedrijven	16		
		Bijlage 2	
		Achtergrondinformatie	40



1. Inleiding

1.1 Waarom deze publicatie?

Gemeenten zijn sinds de invoering van de Participatiewet ook verantwoordelijk voor de jongeren met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen. Bijvoorbeeld jongeren die uitstromen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of het praktijkonderwijs (PrO). Voorheen lag die verantwoordelijkheid bij het UWV, omdat veel van deze jongeren de Wajong instroomden. Een deel van de jongeren in de Wajong ging uiteindelijk met een WSW-indicatie aan de slag bij SW-bedrijven. Ook deze mogelijkheid bestaat niet meer sinds de invoering van de Participatiewet.

Gemeenten staan nu voor de uitdaging de groep jongeren met een arbeidsbeperking naar de arbeidsmarkt te leiden. SW-bedrijven kunnen hierin, met hun kennis van de doelgroep en hun infrastructuur, een belangrijke rol spelen. Sommige SW-bedrijven geven deze rol al (op verschillende manieren) vorm, andere zijn hierin nog zoekende.

In deze publicatie vindt u achtergrondinformatie en praktijkvoorbeelden van SW-bedrijven die, vaak in nauwe samenwerking met gemeenten, het proces hebben ingericht om jongeren met een arbeidsbeperking naar werk te leiden. Met als doel om:

- managers en beleidsmakers van SW-bedrijven die aan het begin staan van samenwerking of waarbij het proces minder vlot verloopt, te voeden met praktijkvoorbeelden en tips;
- de professionals die daadwerkelijk met de doelgroep aan de slag gaan, te inspireren.

De praktijkvoorbeelden en de contextinformatie zijn te gebruiken bij de begeleiding van leerlingen van met name VSO/PrO, maar ook bij leerlingen van het entreewonderwijs naar werk of passende dagbesteding, zowel tijdens als na de opleiding.

De doelgroep

De jongeren waar we het in deze publicatie over hebben, zijn jongeren die uitstromen of uitvallen uit: het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), praktijkonderwijs (PrO) of van de entreeopleiding met een uitstroomprofiel arbeid of dagbesteding. In alle gevallen gaat het om kwetsbare jongeren die geen werk hebben. Vaak hebben ze begeleiding nodig om zich staande te kunnen houden op de arbeidsmarkt.

VSO-leerlingen

Leerlingen die specialistische en/of intensieve begeleiding nodig hebben, bijvoorbeeld vanwege een handicap, chronische ziekte of gedragsproblemen.

PrO-leerlingen

PrO-leerlingen hebben een IQ tussen 60 en 80 en een relatieve leerachterstand voordat ze aan het praktijkonderwijs beginnen.

Leerlingen entreeopleiding

Leerlingen van de entreeopleiding kunnen doorstromers zijn van VSO of PrO. Zij hebben geen diploma van een vooropleiding. De entreeopleiding voldoet aan de behoefte van kwalificering of certificering onder het niveau van de startkwalificatie. Na vier maanden entreeopleiding krijgt iedere leerling een studieadvies.

1) <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/inhoud/opleidingen-niveaus-en-leerwegen-in-het-mbo/entreeopleiding-in-het-mbo>

Mbo-instellingen kunnen een student, bij gebrek aan studie-resultaten, adviseren te kiezen voor een andere opleiding of leerweg of om het onderwijs te verlaten. Dit advies is bindend. Scholen moeten jongeren onder de 18 jaar na een bindend advies een andere, beter passende entreeopleiding bieden. Mbo-instellingen mogen jongeren onder de 18 jaar met een bindend studieadvies niet weigeren voor een andere (entree)opleiding.

Bij een negatief studieadvies is overleg tussen instellingen of met de gemeentelijke regionale meld- en coördinatiefunctionaris (RMC) aan te raden, zeker als er twijfels zijn of de jongere een entree-opleiding succesvol kan afronden.¹

Kortom: een brede doelgroep

De doelgroep waar het in deze publicatie om gaat, is dus breder dan de leerlingen die uitvallen of uitstromen van het PrO en VSO. Ook de leerlingen die de entreeopleiding of een andere mbo-opleiding (voortijdig) verlaten en niet zelfstandig door kunnen stromen naar de arbeidsmarkt (of een eventuele vervolgopleiding), behoren tot de doelgroep.

In bijlage 1 vindt u meer informatie over:

- de onderwijsvormen VSO, PrO en entreeonderwijs;
- uitstroomprofielen.

1.2 Hoe is deze publicatie tot stand gekomen?

Informatie uit eerdere onderzoeken, bijvoorbeeld het onderzoek van de Programmaraad naar de rol van de gemeenten bij deze doelgroep², vormt de basis van deze publicatie. Deze informatie en informatie uit de klankbordgroep en het netwerk van de uitvoerenden van deze opdracht, heeft geleid tot een groslijst van potentieel interessante casussen. Op basis hiervan is een selectie gemaakt van tien te interviewen SW-bedrijven: Alescon, Baanbrekers, Concern voor Werk, Delta, Felua-groep, Intos, MTB, Orionis Walcheren, Presikhaaf Bedrijven en Wedeka. In de interviews kwamen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- Op welke wijze kan een SW-bedrijf, bij de toeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar de arbeidsmarkt, de grootste toegevoegde waarde bieden?
- Hoe is de samenwerking tussen het SW-bedrijf, de scholen en de andere betrokken partijen tot stand gekomen?
- Hoe ziet de begeleidingsbehoefte van de huidige leerlingen in VSO/PrO eruit?
- Welke expertise brengt het SW bedrijf in voor de groep schoolverlaters, die andere partijen niet hebben?
- Wat zou u (andere) SW bedrijven adviseren? Wat zijn de do's and don'ts?
- Hoe ziet de financiering eruit?

De informatie uit de interviews is verwerkt in deze publicatie.

1.3 Wat kunt u lezen in deze publicatie?

Deze publicatie is geschreven om de kennisuitwisseling tussen SW-bedrijven te faciliteren. Het is niet de bedoeling om hier 'best practices' neer te zetten.

Deze publicatie biedt een overzicht van sociale werkbedrijven die verschillende keuzes hebben gemaakt voor de begeleiding van jongeren vanuit het VSO/PrO en het entreeonderwijs naar de arbeidsmarkt. Welke elementen zinvol, haalbaar en effectief kunnen zijn voor uw organisatie bepaalt u zelf.

In hoofdstuk 2 vindt u (beknopte) informatie over de rollen van de verschillende partijen bij het begeleiden van jongeren met een arbeidsbeperking naar de arbeidsmarkt. Zoals de rol van verschillende afdelingen van gemeenten en van de scholen.

In hoofdstuk 3 staat de rol van het SW-bedrijf in relatie tot deze jongeren centraal.

In hoofdstuk 4 vindt u tips voor de uitvoering. Bijvoorbeeld voor de samenwerking met gemeenten en scholen, samenwerking binnen een netwerk en de begeleiding van de jongeren.

Hoofdstuk 5 biedt meer inzicht in de financieringsmogelijkheden.

- 2) Haas, de Th.H.C., Linders, A., November 2015, (Niet) uitkeringsgerechtigde schoolverlaters van het VSO en Praktijk Onderwijs; *De route van onderwijs naar werk: acht good practices in de Participatiewet*



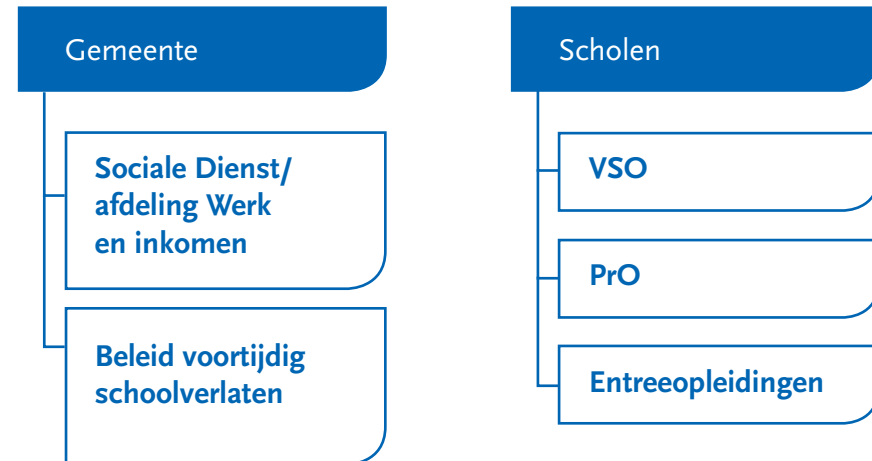


2. Gevolgen van Participatiewet voor jongeren

SW-bedrijven die een rol willen spelen bij het ontwikkelen en laten doorstromen van jongeren vanuit het VSO, PrO of entreeonderwijs, hebben te maken met verschillende partijen:

1. de Sociale Dienst of afdeling Werk en inkomen van gemeenten;
2. de scholen;
3. het beleid voor voortijdig schoolverlaten van gemeenten.

Grafische weergave van de spelers:



In de volgende paragrafen geven we kort weer:

- met welke rollen van deze partijen u als SW-bedrijf te maken kunt krijgen;
- waar uw kansen liggen als u een rol wilt spelen in de arbeidstoeleiding en participatie van jongeren met een arbeidsbeperking.

2.1 Van UWV naar gemeente

Jongeren hebben na uitstroom uit het VSO, PrO en de entreeopleiding vaak moeite om (beschermde) werk, een vervolgopleiding of dagbesteding te vinden en te behouden. Daarom is het belangrijk dat ze worden gevolgd en begeleid. Tot 2015 had het UWV hierin de regierol en een deel van deze jongeren stroomde de Wajong in of kreeg een SW-indicatie. Sinds de komst van de Participatiewet (1 januari 2015) ligt deze regierol bij gemeenten (voor meer informatie zie bijlage 2).

Voor de invoering van de Participatiewet werkte het UWV met Wajongnetwerken, om een goede overgang van school naar werk te realiseren (zie kader). Vanaf 1 januari 2015 heeft het UWV de regierol overgedragen aan gemeenten en sinds 1 juli 2015 is het UWV volledig uit het leerlingoverleg teruggetreden. Via de 'dedicated' arbeidsdeskundige³ houdt het UWV wel contact met de scholen (en soms ook met gemeenten) om ze te ondersteunen bij de aanvraag voor Wajong/indicatie banenafpraak voor de jongeren.

3) *Per arbeidsmarktregio is 1 fte arbeidsdeskundige vanuit het UWV aangesteld voor de implementatie en inzet van het dienstenportfolio Participatiewet van het UWV. Deze arbeidsdeskundige ondersteunt scholen en gemeenten bij de uitvoering van hun taak voor VSO/PrO-jongeren.*

4) <http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UKV%2002-2016.pdf>

Wajongnetwerken

Het VSO en PrO besteden met interne en externe stages al aandacht aan de overgang naar werk. Een deel van de jongeren heeft echter moeite met de overgang van opleiding naar werk en komt zonder werk of (afgeronde) opleiding thuis te zitten. Na verloop van tijd verliezen zij de opgedane vaardigheden en lopen zij het risico dat ze de boot missen om een zelfstandig(er) leven op te kunnen bouwen.

Om deze jongeren de juiste begeleiding naar werk te kunnen bieden, is het van belang oog te hebben voor hun problematiek. Voor leerlingen in het VSO en PrO had het UWV daarom, tot de zomer van 2015, Wajongnetwerken ingericht om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt zo vloeiend mogelijk te maken. In deze Wajongnetwerken werden leerlingen met arbeidsvermogen in het VSO en PrO al tijdens hun schoolloopbaan begeleid door een arbeidsdeskundige van het UWV die als vaste contactpersoon fungeerde.

In de netwerken waren ook organisaties uit andere domeinen actief, zoals onderwijs, arbeidstoeleiding, sociale werkvoorziening, zorg en welzijn. Op die manier benutten de verschillende professionals elkaars expertise en stemden ze de hulp voor de jongere op elkaar af.⁴ Met de overdracht van de regierol naar gemeenten hebben de gemeenten deze netwerken vaak overgenomen.

De overgang van de regirol naar gemeenten en het vervallen van de Wajongrechten voor jongeren met arbeidsvermogen, brengen voor scholen en jongeren een aantal uitdagingen teweeg:

Oude situatie	Huidige situatie
<p>Centraal: scholen hebben contact met het UWV. Beleid en dienstverlening voor Wajonggerechtigden zijn landelijk gelijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle jonggehandicapten hebben in principe recht op een Wajonguitkering. • Alle jonggehandicapten (met arbeidsvermogen) hebben recht op ondersteuning bij het vinden (re-integratietraject, proefplaatsing, Wajongnetwerk) en behouden van werk (jobcoach, werkplekvoorzieningen of hulpmiddelen, no-riskpolis, loondispensatie). 	<p>Decentraal: scholen hebben veelal te maken met meerdere gemeenten in de regio, allemaal met hun eigen beleidsvrijheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, houden het recht op een Wajonguitkering. • Alle (overige) jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen een beroep doen op de Participatiewet. • In de praktijk betekent dit vaak (wegens toets op voorliggende voorzieningen, kostendelersnorm en vermogenstoets): een inkomensachteruitgang ten opzichte van de Wajong òf geen recht op een uitkering. In dat geval wordt de jongere een niet-uitkeringsgerechtigde (NUGger). • Gemeenten hebben beleidsvrijheid om wel of geen geld vrij te maken voor de ondersteuning van NUGgers. Jongeren kunnen hierdoor uit beeld verdwijnen.

Om deze jongeren te begeleiden, hebben gemeenten de beleidsvrijheid om onder andere de volgende ondersteuning in te zetten:

- inkomensondersteuning voor thuiswonende schoolverlaters van 18 tot en met 20 jaar;
- arbeidsondersteuning direct inzetten als jongeren zonder werk zitten, de zoektermijn van vier weken geldt alleen voor het verstrekken van de uitkering;
- arbeidsondersteuning bieden aan niet-uitkeringsgerechtigden, ook voor jongeren onder de 18 jaar;
- loonkostensubsidie inzetten als jongeren niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

2.2 De scholen en hun (on)mogelijkheden

Nazorg door VSO en PrO

Het onderwijs is nog niet ‘klaar’ als de leerling de PrO/VSO-school verlaat. Er wordt van uitgegaan dat de school de leerling na het verlaten van de school enige vorm van nazorg verleent. Wat houdt dat in? Daarover bestaat enige verwarring.⁵

De Inspectie van het onderwijs omschrijft deze rol als volgt: ‘de school treedt op als bemiddelaar en legt de contacten met instanties die ervoor kunnen zorgen dat een leerling weer aan de slag komt of in een traject komt dat leidt naar arbeid of opvang met als doel arbeid weer mogelijk te maken.’⁶

5) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/02/15/kamerbrief-over-vervolg-succesvolle-aanpak-voortijdig-schoolverlaten>.

6) <https://www.passendonderwijs.nl/wp-content/uploads/2013/08/Aansluiting-PrO-en-Entree.pdf>

In de praktijk ziet dit er vaak als volgt uit:

- **praktijkonderwijs:**

- nazorgtaak uitvoeren gedurende minimaal een jaar nadat de leerling de school heeft verlaten;
- de leerling tot twee jaar na uitstroom volgen met een uitstroom-monitor en een volgmodule, zodat de school weet waar de leerling terechtgekomen is.

- **voortgezet speciaal onderwijs:**

- volgens de Wet kwaliteit VSO moeten de scholen, op verzoek, tot twee jaar na het verlaten van de school beschikbaar zijn voor advies aan de ex-leerling en/of diens ouders.

Risico's zijn:

- onduidelijkheid over wat de nazorg wel en niet inhoudt;
- aan de 'nazorgtaak' zijn geen budget en ook geen sancties gekoppeld;
- het budget van het UWV, waar scholen op konden meeliften, is niet meer beschikbaar;
- jongeren raken bij scholen uit beeld, bijvoorbeeld door verhuizing.

Rol van gemeenten/SW:

- beleid gericht op het volgen en begeleiden van uitgestroomde jongeren.

Entreeopleidingen

Steeds meer jongeren stappen van het PrO over naar het mbo. Door de grootschaligheid van deze instellingen is die stap vaak te groot. Voor de groep die behoefte heeft aan onderwijs in een vertrouwde, kleinschalige omgeving, kan de PrO-school een entreeopleiding aanbieden.

PrO-scholen en mbo-instellingen blijken hierin nog niet overal goed samen te werken. Het ministerie wil de huidige belemmeringen op termijn wegnemen.

Belemmeringen zijn:

- onduidelijkheid over de bekostiging;
- onbekendheid met de samenwerkingsconstructies die al mogelijk zijn;
- onvoldoende inzicht in de voordelen van samenwerking voor de leerling.

Om deze belemmeringen aan te pakken, wil de minister de volgende stappen zetten:⁷

- De kosten die een mbo-instelling doorberekent voor examinering inzichtelijk maken.

Bekostiging

Voorheen bood de PrO-school vooral AKA-opleidingen aan en werd de inspanning van de mbo-instelling bekostigd met de diploma-bekostiging die de mbo-instelling ontving.

Met de invoering van de entreeopleiding is de reguliere bekostiging verhoogd en de diplomabekostiging in de entreeopleiding afgeschaft. Als een leerling ingeschreven blijft in het PrO, ontvangt de PrO-school de volledige bekostiging. De mbo-instelling verzorgt echter wel de examinering. Daarom ligt het voor de hand dat de PrO-school betaalt voor deze dienst, net als voor andere vormen van diplomering, zoals branchecertificaten.

⁷⁾ Zie kamerbrief Voortijdig school verlaten van 15 februari 2016, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-26695-109.html>

- Goede voorbeelden verspreiden.
- Een praktische handreiking ontwikkelen over het organiseren van samenwerkingstrajecten.

Samenwerking mbo en PrO

Een voorbeeld van een mogelijke samenwerkingsconstructie: een PrO-leerling krijgt onderdelen uit de entreeopleiding aangeboden en stapt vervolgens over naar het mbo.

Er zijn ook geslaagde voorbeelden waarbij een PrO-leerling de gehele entreeopleiding ingeschreven blijft op het PrO en de PrO-school en mbo-instelling heldere afspraken hebben gemaakt over de vergoeding van de kosten voor examinering door het mbo.

- Meldpunt instellen voor scholen en instellingen die problemen in de samenwerking ervaren.

Instellingsverklaring

Een ander knelpunt is dat jongeren die vanuit het VSO of PrO het entreeonderwijs instromen niet altijd in staat blijken deze opleiding af te ronden. Tot nu toe verlaten ze dan zonder ‘papiertje’ de opleiding. Vanaf 1 januari 2017 kunnen studenten die zonder startkwalificatie een mbo-instelling verlaten, vragen om een instellingsverklaring. Daarmee kunnen ze bij werkgevers aantonen welke onderdelen van de opleiding ze wél hebben afgerond. Voor die tijd kunnen mbo-instellingen zo’n verklaring op vrijwillige basis verstrekken.

8) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/02/15/kamerbrief-over-vervolg-succesvolle-aanpak-voortijdig-schoolverlaten>

2.3 Gemeentelijk beleid voortijdig schoolverlaten

Gemeenten zijn niet alleen verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, ze hebben ook een rol in het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. Gemeenten moeten meer gaan doen om de naar schatting 66.000 jongeren tot 27 jaar zonder werk en opleiding in beeld te krijgen en te begeleiden. En daarbij moeten zij een verbinding leggen tussen Wmo en Participatiewet, zo blijkt uit onlangs verschenen kamerbrieven van de ministeries van SZW en OCW.⁸

Het RMC

Het regionaal meld- en coördinatiepunt (RMC) speelt een belangrijke rol bij het terugdringen van voortijdig schoolverlaten door jongeren van 12 tot 23 jaar. De RMC's zijn daar in hun regio verantwoordelijk voor. Elke RMC-regio heeft een contactgemeente, die:

- de melding en registratie van voortijdige schoolverlaters coördineert;
- zorg draagt voor mogelijkheden van doorverwijzing en herplaatsing in het onderwijs.

De contactgemeenten komen niet altijd overeen met de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's.

Heeft een jongere begeleiding nodig vanwege verzuim of uitval, dan ligt de focus in eerste instantie op terugkeer naar het onderwijs. Wanneer dat geen optie (meer) is, dan leidt het RMC de jongere door naar het gemeentelijk arbeidsmarktdomein voor begeleiding naar werk. Jongeren die na het PrO of VSO ingeschreven staan op een vervolgopleiding (vaak de entreeopleiding), vallen onder de reguliere doelgroep van leerplicht of RMC en zijn ook in beeld.

Naast de taak om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen, fungeert het RMC ook als eerste vangnet voor 18- tot 23-jarigen afkomstig uit PrO en VSO (alle uitstroomprofielen), zonder werk.

De bedoeling is dat de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's en de RMC-contactgemeenten werkafspraken maken over de samenwerking tussen de dienst Werk & Inkomen en het RMC. Daarbij moeten ze vastleggen:

- hoe zij jongeren onderling overdragen;
- hoeveel jongeren zonder startkwalificatie ze naar werk gaan leiden;
- wie daarbij welke verantwoordelijkheid draagt.

Het streven van het ministerie is dat in het regionaal jongerenbeleid één lijn kan worden getrokken op het gebied van:

- verzuim en thuiszitten;
- voortijdig schoolverlaten;
- jongeren in een kwetsbare positie;
- de aanpak jeugdwerkloosheid.

Het is aan de SW-bedrijven om hun rol in deze afspraken te pakken. In het volgende kader zijn de afspraken nader toegelicht.

De jongeren in beeld

Om te zorgen dat alle jongeren na het PrO en VSO van 16 tot 23 jaar in beeld zijn en worden gevolgd, wil de minister dat het volgende gebeurt:

- Onderwijs en gemeenten voeren minimaal één keer per jaar bestuurlijk overleg over de aanpak van voortijdig schoolverlaten in de regio. Onderwijs en instellingen worden in de samenwerking vertegenwoordigd door de contactschool, de gemeenten door de RMC-contactgemeente.
- De RMC-contactgemeente wordt verantwoordelijk voor het initiëren van de regionale aanpak en totstandkoming van het regionaal programma.
- Het RMC krijgt de verantwoordelijkheid om de groep 16- en 17-jarigen uit het PrO en VSO te monitoren.
- Het RMC krijgt de beschikking over de benodigde gegevens om de groep uit PrO en VSO van 16 tot 23 jaar te kunnen volgen.
- De RMC-contactgemeente krijgt ook de verantwoordelijkheid voor

het initiëren van het bestuurlijk overleg waarmee een sluitend vangnet wordt gevormd voor jongeren in een kwetsbare positie.

- De betrokken regionale partners voeren minimaal één keer per jaar bestuurlijk overleg. Van belang is dat RMC en de betrokken domeinen duidelijke afspraken maken over:
 1. de overdracht van de jongeren;
 2. wie op welk moment voor welke taak verantwoordelijk is.
 De partijen zijn:
 - de RMC-contactgemeente;
 - de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio;
 - een bestuurder van mbo-instellingen in de regio;
 - vertegenwoordigers van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs.
- Mbo-instellingen krijgen een plicht om aan te sluiten bij het overleg tussen gemeenten en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs.



3. De rol van SW-bedrijven

3.1 SW-bedrijven hebben relevante expertise

Welke toegevoegde waarde heeft de (sociale) infrastructuur van SW-bedrijven voor de begeleiding van jongeren vanuit het PrO/VSO naar werk? Op basis van de praktijkvoorbeelden en de interviews blijkt dat SW-bedrijven op verschillende manieren van meerwaarde zijn voor jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Zo beschikken SW-bedrijven over:

- kennis van de doelgroep: van oudsher stroomde (een deel van) deze doelgroep de SW in;
- ervaring met diagnoses stellen;
- ervaring met het ontwikkelen, opleiden en certificeren van de doelgroep;
- verschillende coachings- en begeleidingsmogelijkheden;
- professionals met ervaring in het plaatsen van de doelgroep bij reguliere werkgevers;
- een werkgeversnetwerk, met zicht op bedrijven die (meer) inclusief (willen) ondernemen en/of ervaring hebben met de doelgroep;
- zicht op geschikte vacatures bij bedrijven, of methodieken om banen voor deze doelgroep te creëren;
- een eigen infrastructuur, waardoor ze, in verschillende sectoren, altijd een veilige en beschermde werkleeromgeving kunnen bieden;
- de mogelijkheid medewerkers te detacheren, zodat werkgevers kunnen wennen aan de nieuwe medewerker en deze niet meteen in dienst hoeven nemen;
- de mogelijkheid om beschut werk te bieden voor leerlingen die weliswaar arbeidsvermogen hebben maar ook een (zeer) intensieve begeleidingsbehoefte.

SW-bedrijven hebben dus veel expertise en deskundigheid in huis, op alle onderdelen die nodig zijn om kwetsbare jongeren te begeleiden naar regulier werk en daarbij het perspectief van de werkgever centraal te stellen. Zij zijn feitelijk een tussenschakel. Scholen hebben behoefte aan een zachte landingsplaats voor de jongeren die (nog) niet op eigen kracht de arbeidsmarkt op kunnen. Het SW-bedrijf biedt een voorschakeltraject waarin de jongeren zich verder kunnen ontwikkelen naar de arbeidsmarkt. Voor gemeenten is deze rol van het SW-bedrijf aantrekkelijk omdat de jongeren niet thuis komen te zitten, met alle risico's van dien, maar in beweging blijven.



Praktijkvoorbeeld: Orionis Walcheren

De situatie in de arbeidsmarktregio

In de arbeidsmarktregio Zeeland werken twee partijen samen om de doorstroom van VSO/PrO-jongeren naar de arbeidsmarkt te bevorderen:

- de Werkgroep Arbeidsmarktregio Zeeland (WAZ) waarin alle gemeenten samenwerken;
- de Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM) waar alle onderwijsinstellingen rond de doelgroep VSO, PrO en entreeopleidingen bij zijn aangesloten.

Ook het UWV, Regionale Bureaus Leerlingzaken en de werkgevers-servicepunten zijn betrokken.

Preventie

De kern van de aanpak is preventie, de doelstelling is dat de meeste jongeren al voor hun 18e jaar een werkplek bij een reguliere werkgever hebben gevonden, wanneer vervolgonderwijs niet tot de mogelijkheden behoort. Om dit in de praktijk te realiseren, worden de volgende maatregelen genomen:

- Alle VSO/PrO-leerlingen worden vanaf hun 16e jaar gevolgd. Er worden profielen opgesteld en er wordt bekeken of een leerling aanvullende ondersteuning en/of begeleiding nodig heeft om een geschikte werkplek te krijgen en te behouden. Voor elke jongere wordt een plan gemaakt. De school voert de regie over dit plan.
- Er zijn jobhunters/jobcoaches aangesteld, die deze extra ondersteuning geven. In totaal drie fte voor de regio, gefinancierd uit de middelen voor voortijdig schoolverlaters (VSV) en ESF.
- De jobhunters /jobcoaches leveren deze extra ondersteuning en begeleiding als er sprake is van samengestelde problematiek. Zij werken daarin samen met de stagedocenten, Wmo/Jeugdzorg bij de gemeenten, alle netwerkpartijen en werkgevers in de regio.
- De vraag naar eenvoudige arbeid en de ontwikkeling daarvan wordt in

kaart gebracht, dit heeft invloed op de onderwijsprogrammering van het VSO en PrO en op wat het werkleerbedrijf aanbiedt.

- In de 'uitstroommonitor' wordt per gemeente, per subregio en voor de hele arbeidsmarktregio bijgehouden hoeveel leerlingen er zijn, wat hun uitstroomprofiel is en wanneer zij naar verwachting de school verlaten. Na uitstroom worden de jongeren gevolgd met de 'doorstroommonitor'.

De rol van het SW-bedrijf

Orionis Walcheren voert voor drie gemeenten (Vlissingen, Middelburg en Veere) de Participatiewet uit. Het oude SW-bedrijf is de werkleeromgeving en het re-integratie instrument binnen de organisatie. Er wordt gewerkt met de methodiek werkend leren. Bij Orionis kunnen jongeren:

- stage lopen;
- op een werkleertraject (de 50-80 procent arbeidsvermogen doelgroep) worden geplaatst.

De jongeren bij wie de school nog onvoldoende zicht heeft op hun mogelijkheden, gaan in het werkleerbedrijf aan de slag, om via een korte stage te kijken of hun wensen realistisch zijn. Bij niet-leerplichtigen is doorstroom naar werk een optie. Dan wordt bemiddeld, zo nodig met preventieve inzet van instrumenten uit het participatiebudget. Omdat deze groep vaak nog te kwetsbaar is om meteen naar een werkgever te leiden, werken zij in het werkleerbedrijf aan hun werknemersvaardigheden. Dit alles gebeurt met gesloten beurzen, het gaat immers om schadelastbeperking (voorkomen dat kwetsbare jongeren in de bijstand terechtkomen).

Samen met UWV

Orionis voert ook praktijkdiagnoses uit (gespreksvoering, Dariuz, beroepeninteressesettest en toetsen in de werkleeromgeving) voor de Wajong- en WIA-populatie van het UWV. Dit levert een plan van aanpak op voor een werkleertraject. Verder levert Orionis jobcoaching aan UWV en is er sprake van een gezamenlijke werkgeversbenadering.

3.2 Verschillende rollen voor SW-bedrijven

Om jongeren met arbeidsvermogen die het nog niet is gelukt een werkplek te bemachtigen, naar de arbeidsmarkt te leiden, kunnen SW-bedrijven dus op verschillende gebieden van meerwaarde zijn voor gemeenten én scholen.

Uit de inventarisatie blijkt dat SW-bedrijven vijf rollen kunnen vervullen:

1. fungeren als stagebedrijf voor scholen;
2. jongeren, in samenwerking met scholen, opleiden en/of certificeren;
3. diagnoses uitvoeren, in opdracht van gemeenten;
4. leerwerktrajecten uitvoeren, in opdracht van gemeenten;
5. jongeren plaatsen en begeleiden.

Hieronder gaan we verder in op deze rollen. De wijze waarop SW-bedrijven ze invullen, kan per regio verschillen en is afhankelijk van vraag, aanbod en strategische keuzes.

1. SW als stagebedrijf

Van oudsher lopen jongeren al stage bij SW-bedrijven, voorheen vaak als voorschakeltraject op een mogelijke instroom in de SW. Nu worden stages ingezet om de jongeren verder te ontwikkelen, 'arbeidsfit' te maken of om hun mogelijkheden in kaart te brengen.

Bij SW-bedrijf Orionis draaien jongeren met een lager niveau (verstandelijk beperkt) in hun tweede en/of derde schooljaar mee in de beschutte werkomgeving. Het doel van deze stage is om niveau en ontwikkelmogelijkheden van de jongere in kaart te brengen.

Stages worden soms ook ingezet in het laatste schooljaar, voor jongeren waarbij de school (en eventuele andere betrokkenen) bij aanvang van het laatste jaar niet goed weet wat na school haalbaar is. Aanmelden als leerbedrijf kan via <https://www.s-bb.nl/bedrijven/erkenning/leerbedrijf-worden>.

Stages hebben niet alleen toegevoegde waarde voor de jongeren en scholen, maar ook voor de SW-bedrijven. Zij geven hiermee een visitekaartje af aan scholen én gemeenten, dus vanuit strategisch oogpunt bevorderen de stages de bekendheid en positionering van het SW-bedrijf tegenover deze partijen. Vaak worden stages dan ook ingezet met gesloten portemonnee. Voor een deel is dat mogelijk doordat de scholieren ook productie verzorgen, maar dat is lang niet altijd kostendekkend. De stage moet dus vaak als een investering worden gezien.

'Vooraf is een standaardberekening gemaakt: wat kost een stoel binnen ons SW-bedrijf. Als je dat vergelijkt met wat een stageplek opbrengt, dan kan het niet uit. Als die stoel op vrijdagochtend niet bezet is, kun je die aan de scholieren beschikbaar stellen. Dat is een spanningsveld, je moet iedere keer kijken wat er nodig is om de kosten te dekken.'

2. Opleiden en certificeren

Steeds meer SW-bedrijven spelen een rol bij het opleiden en certificeren van jongeren, onder meer als werkgever van jongeren in een BBL-traject. Enkele voorbeelden:

- De praktijkschool in Groningen bekijkt of leerlingen tijdens een extra jaar op het PrO al een mbo-diploma kunnen halen. In dat geval biedt SW-bedrijf Wedeka als erkend leerbedrijf een praktijkplek aan, het roc verzorgt de certificering.
- SW-bedrijf IBN en het plaatselijke roc de Leijgraaf werken samen in het project 'Entree werkt in logistiek'. Hierbij volgt een groep van 15 tot 18 roc-leerlingen hun opleiding bij IBN op het werk. Het gaat om theorie- en praktijkles voor het profieldeel (niveau 1) van de



roc-opleiding Logistiek/Procestechniek. Voor de algemeen vormende theoretische vakken krijgen de leerlingen les op het roc.

- SW-bedrijf Delta biedt scholingsmogelijkheden voor de doelgroep met 30 tot 70 procent loonwaarde. In samenwerking met een jobcoach van het SW-bedrijf geeft een docent van school de cursus bosmaaier en cursus groen.
- Ook Felua-groep leidt jongeren op. Daarbij hanteert het SW-bedrijf de werkwijze van 'buiten naar binnen'. Met de arbeidsmarkt als vertrekpunt en meer specifiek die segmenten waarin het SW-bedrijf werk uitvoert. In overleg met accountmanagers werkgeversdienstverlening beoordeelt Felua-groep waar de grootste kansen liggen in de sector, bijvoorbeeld in de assemblage, logistiek, horeca, facilitair, etc. In overleg met het roc wordt dan een passende onderwijsrichting gekozen. Vervolgens worden hier de toeleiders, zoals VSO/PrO en gemeenten/UWV, op aangesloten. Intussen worden voldoende contacten geworven bij bedrijven en organisaties in de betreffende sector.
- Felua-groep is ook in gesprek over een doorlopende leerlijn van BOL (beroepsopleidende leerweg) naar BBL (beroepsbegeleide leerweg) voor het bedrijfsleven. Daarbij is noodzakelijk dat
 - de werkzaamheden/diensten, die binnen het SW-bedrijf worden uitgevoerd de vraag van het bedrijfsleven weerspiegelen;
 - wordt samengewerkt met een roc, waarbij de praktijklessen en/of het theoretisch onderwijs plaatsvinden in het SW-bedrijf.

Praktijkvoorbeeld: MTB

Samenwerking met onderwijs

MTB werkt samen met het onderwijs. In de regio is een samenwerkingsovereenkomst Leren & werken naar vermogen afgesloten. De rol van MTB daarin is:

- diagnostiek afstemmen met ketenpartners;
- L@W MTB (leerlingen aan het werk) concretiseren;
- doelgroep naar werk leiden.

Daar hoort de volgende doelgroep bij:

- jongeren vanaf 15 jaar;
- jongeren zonder v(s)o-diploma;
- kwetsbare jongeren;
- jongeren met perspectief arbeid;
- jongeren met perspectief dagopvang.

Deze leerlingen leren wat het is om straks 'echt' te gaan werken. Ze ontdekken:

- waar ze zich in kunnen ontwikkelen;
- wat van een werknemer wordt verwacht;
- waar ze goed en minder goed in zijn.

Werkplekopleiden

MTB onderscheidt drie richtingen en zet voor alle drie Werkplekopleiden (WPO) in:

1. Voorbereiden op participatie -> beschut werken -> WPO A -> maatschappelijke participatie;
2. Voorbereiden op arbeid -> lerend werken -> WPO B, e-learning, VCA -> participatie/arbeid;
3. Voorbereiden op arbeid -> i.s.m. partnerbedrijven MTB -> WPO C, branchegerichte certificering -> gecertificeerd naar arbeid. Doorstroom naar een hoger niveau is mogelijk. De programma's zijn maatwerk, maar ook wordt veel groepsgewijs gedaan (filmpjes bekijken, opdrachten maken).

WPO-competenties

In het schooljaar 2015-2016 hebben 70 leerlingen bij MTB gewerkt. Ook voor het komende jaar zijn 70 leerlingen aangemeld. De docenten van de scholen komen mee naar MTB en begeleiden leerlingen op de werkplek, daarbij maken ze gebruik van WPO als onderdeel van het lesprogramma. De leerdoelen zijn WPO-competenties en die zijn vastgelegd in een stageovereenkomst. Aan het eind van het schooljaar krijgen leerlingen een getuigschrift met onder andere de behaalde WPO-competenties die ze ook in de praktijk hebben getoond.

3. Diagnose uitvoeren in opdracht van gemeente

SW-bedrijven beschikken over het algemeen over goede instrumenten om een diagnose te stellen. Bijvoorbeeld in het Trainings- en Diagnose Centrum (TDC) van Wedeka (waar jongeren desgewenst ook een opleidingstraject kunnen volgen). Gemeenten en scholen kunnen de diagnose gebruiken om op basis daarvan een begeleidingsplan voor de jongere op te stellen.

Meer informatie over diagnoses stellen bij de doelgroep van de Participatiewet in de SW-sector, kunt u vinden in de publicatie *Diagnostiek bij de uitvoering van de Participatiewet* van SBCM.

Praktijkvoorbeeld: Alescon

Alescon is, samen met het regionale roc, betrokken bij de ontwikkeling van een voorschakeltraject voor jongeren die vanuit VSO/PrO niet naar het entreeonderwijs kunnen. Het Toekomstloket, een samenwerkingsplatform van gemeente, RMC en Centrum Jeugd en Gezin (CJG), geeft dit traject vorm. Hiermee kunnen diverse arrangementen worden ingezet om de jongeren te begeleiden naar arbeid en/of onderwijs. Alescon verzorgt de begeleiding naar werk en de diagnostiek. Op dit moment wordt gezocht naar financiering voor dit project.

4. Een leerwerktraject aanbieden

De verschillende werksoorten die binnen het SW-bedrijf voorhanden zijn, kunnen worden ingezet om:

- de jongeren arbeidsfit te maken, bijvoorbeeld door werknemersvaardigheden aan te leren. Deze doelgroep blijkt daar, na school, vaak nog onvoldoende over te beschikken;
- uit te vinden waar de interesses en de mogelijkheden van de jongeren liggen en om specifieke vaardigheden aan te leren.

Ontwikkeltraject werkbegeleiders

Om als SW-bedrijf de rol van werkleerbedrijf goed te kunnen oppakken, is het van belang dat de organisatie daarop is ingericht. Orionis, een van de geïnterviewde bedrijven, heeft de sectorgelden gebruikt om zich om te vormen van werkbedrijf naar werkleerbedrijf, waarbij opleiden in de praktijk centraal staat. Alle lagen (van management tot voormannen) in de organisatie zijn meegenomen in deze omslag en hier specifiek voor geschoold. De focus lag op opleiden in de praktijk, werkend ontwikkelen, met werk dat toegevoegde waarde heeft. Met een echt ontwikkeltraject heeft Orionis geïnvesteerd in de ontwikkeling van alle werkbegeleiders. Er is aandacht voor leren observeren, feedback geven en mensen ontwikkelen. De voormannen worden opgeleid om mensen te begeleiden bij het maken van de opdracht. Vooraf was er weerstand, maar op dit moment is de meerwaarde duidelijk, voor alle lagen in de organisatie.

‘De werkbegeleiders zien dat mensen door de werkplekopdrachten groeien en dus meer werk uit handen kunnen nemen.’

Ook van belang is dat de doelgroep zich ontwikkelt in het werk dat toegevoegde waarde heeft voor de arbeidsmarkt. Om goed te kunnen functioneren, moet je als werkleerbedrijf een diversiteit aan werksoorten hebben die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Zodat er voldoende mogelijkheden zijn om iemand te ontwikkelen in wat past en waar vraag naar is.

Dezelfde taal

Nog een tip: investeer in een concrete ontwikkelmethodiek en maak gebruik van elkaars kennis. In de ideale situatie werken de scholen en het ontwikkelbedrijf met dezelfde methodiek, waardoor zij de opgedane kennis over de jongeren optimaal kunnen overdragen. Zoals bij SW-bedrijf Delta. Doordat Delta en de scholen waar het bedrijf mee samenwerkt, met Dariuz werken, spreken ze dezelfde taal. Zo kan het SW-bedrijf in het leerwerktraject naadloos voortbouwen op wat de scholen al hebben ontwikkeld.

'We zijn elkaars taal gaan spreken met Dariuz als basis. De school is traditioneel gewend te kijken naar de groei van leerlingen en dus naar de positieve aspecten en ontwikkeling. Maar voor inpassing in werk is een andere beoordeling nodig. Dan moet je ook kijken naar wat er niet goed gaat. Tot de samenwerking gebruikten de scholen een ander (simpeler) systeem.'

SW-bedrijf MTB zet de methode werkplekopleiden (WPO) in als instrument om de leerlingen te ontwikkelen zodat ze kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Ook de scholen werken met WPO.

5. Rol bij plaatsing en begeleiding

SW-bedrijven kunnen een rol spelen bij het plaatsen en begeleiden van jongeren met een beperking bij reguliere werkgevers of, indien beschikbaar, op een beschutte werkplek. Als SW-bedrijf weet u welke bedrijven geschikt werk hebben voor de doelgroep en welke bedrijven sociaal willen ondernemen.

Op verschillende plaatsen wordt gekeken of men een regionale detachingsfaciliteit kan opzetten. Met de instroom van VSO/Pro/entreeleerlingen in detachingsconstructies kan worden voldaan aan de vraag van werkgevers die graag mensen op detachingsbasis inlenen. Meer informatie over detachingsmogelijkheden vindt u in de door Cedris ontwikkelde [detachingswijzer](#).

Welke rol het SW-bedrijf daadwerkelijk kan vervullen, is sterk afhankelijk van de relatie met de gemeente en met de scholen. In het volgende hoofdstuk zijn tips van SW-bedrijven opgenomen voor samenwerking met gemeenten en scholen.

Praktijkvoorbeeld: INTOS

Situatie in arbeidsmarktregio

Met de komst van de Participatiewet wil de arbeidsmarktregio Noord-Limburg (centrumgemeente Venlo) een sluitende aanpak van school naar werk realiseren, zodat meer jongeren duurzaam op de arbeidsmarkt kunnen worden geplaatst. Het doel is tweeledig:

- de arbeidsmarktpositie van jongeren zonder startkwalificatie verbeteren;
- de schotten tussen onderwijs, zorg en dienstverlening voor jongeren met een beperking wegnemen.

Baanwijs

Om dit te formaliseren, hebben verschillende partijen in 2015 het Convenant Baanwijs ondertekend, met als ambitie dat alle kwetsbare jongeren in Noord-Limburg:

- naar vervolgonderwijs gaan, of
- een werkplek of passende dagbesteding hebben en behouden, of
- in een toeleidingstraject zitten naar werk, op een zo efficiënt mogelijke manier.

Het convenant bevestigt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de doelgroep. Nevendoel van de samenwerking is: minder versnippering en meer deskundigheid.

De doelgroep is volledig in beeld doordat alle betrokken partijen de stand van zaken volgen en bespreken in het leerlingoverleg.

De scholen brengen het e-portfolio en informatie uit het leerlingvolgsysteem in. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de SUWI wetgeving

en koppeling met de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente. Zo wordt op alle leefgebieden van de doelgroep een compleet beeld samengesteld.

INTOS: direct traject naar werk

Zodra iemand zich bij de gemeente meldt voor een uitkering of hulp bij re-integratie, pakt INTOS, uitvoeringsorganisatie voor re-integratie voor onder andere de gemeente Gennep, dit proactief op. INTOS benadert deze persoon zo snel mogelijk voor een re-integratietraject en zet daarbij ook de expertise in van de twee UWV-arbeidsdeskundigen voor de regio.

De schoolverlaters die onder de Participatiewet vallen, krijgen ook direct een traject naar werk aangeboden. Daarbij worden zowel de ouders als de arbeidsdeskundigen van het UWV betrokken (gefinancierd uit het convenant Baanwijs⁹). INTOS verzorgt bovendien de loonwaardebepaling, plaatsing en jobcoaching voor deze groep, in opdracht van de gemeente.

Stages

INTOS werkt ook samen met een VSO-school (Mikadoschool) en PrO-school (Boxmeer). Intos krijgt een directe briefing als er een schoolverlater aankomt voor een traject.

In samenspraak met de stagedocent wordt gezocht naar een passende werkplek. Dat kan in de interne beschutte omgeving zijn, maar in de meeste gevallen is dat in het reguliere bedrijfsleven.

INTOS kan ook de begeleiding op de werkplek verzorgen.

Op deze manier proberen de partijen de jongeren zo snel mogelijk naar een werkplek te begeleiden.

9) voor meer info zie <http://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/noord-limburg-verstevig-t-brug-van-school-naar-werk>





4. Hoe kunt u de uitvoering inrichten?

4.1 Samenwerking met gemeenten en scholen

Veel SW-bedrijven werkten al voor de komst van de Participatiewet samen met scholen en ook het contact met gemeenten was er uiteraard al. Maar sinds de Participatiewet zijn deze partijen om verschillende redenen sterker op elkaar aangewezen (zie hoofdstuk 1).

Scholen

Voorheen bestond de samenwerking met scholen vaak uit het aanbieden van 'voorschakeltrajecten'. Zo'n traject was bedoeld om te bezien of de jongeren na afronding van hun school ook daadwerkelijk in de SW aan de slag konden. Ook testten SW-bedrijven vaak jongeren van wie de scholen de mogelijkheden onvoldoende konden inschatten (toekomstige SW'ers of dagbesteding).

Gemeenten

De samenwerking met gemeenten was en is op sterk uiteenlopende wijzen vormgegeven, evenals de rol die gemeenten pakken voor de VSO/PrO-doelgroep.

Sommige SW-bedrijven zijn samengevoegd met de sociale dienst van de gemeente, andere blijven zelfstandig voortbestaan. De eerste categorie kreeg bijna automatisch de doelgroep in hun portefeuille. In die gevallen nemen gemeenten meestal de rol op zich om de contacten met scholen aan te halen en de samenwerking (al dan niet met andere partijen) verder vorm te geven.

SW-bedrijven in een wat minder prominente positie proberen soms via de scholen de mogelijkheden tot samenwerking te verkennen.

Praktijkvoorbeeld: Wedeka

Brede samenwerking

In de arbeidsmarktregio Oost Groningen hebben PrO, VSO en gemeenten afspraken gemaakt over de begeleiding van jongeren naar werk. Dat heeft de volgende voordelen:

- gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen en gemeenten om jongeren preventief naar werk te begeleiden;
- één gezamenlijk traject(plan) van scholen en gemeenten;
- tijdige actie tot indicatie;
- uniforme aanpak in de regio;
- elkaars expertise en kwaliteiten benutten.

Intensief re-integratieprogramma

In Oost Groningen wordt de re-integratie voor werkzoekenden/ uitkeringsgerechtigden sinds 2012 uitgevoerd vanuit vijf trainings- en diagnosecentra (TDC's). In de TDC's werken zeven gemeenten, samen met twee SW-bedrijven, het roc en UWV, aan de re-integratie van diverse doelgroepen van de Participatiewet. Daarbij brengt iedere partner zijn expertise en ervaringen in. Het gaat om een intensief programma voor alle doelgroepen van de Participatiewet, waarbij de competenties en vaardigheden in beeld worden gebracht.

Het programma ziet er als volgt uit:

- voorlichting;
- week 1 en 2: training en diagnose:
 - e-portfolio, Werken aan je Toekomst, toetsen (ook in relatie met de Wet taaleis);
 - spreekuren accountmanagers, scholingsadviseur, verzuimpreventie;

- week 3: gesprek;
- plan van perspectief.

Screening

Als een jongere wordt aangemeld, vindt een screening plaats, via een gesprek op basis van informatie van de scholen, de jongere zelf en eventueel de ouders. Vervolgens wordt de jongere geplaatst in het TDC voor het basisprogramma. Daarna zijn de opties: een werkervaringsplek, regulier werk of bekijken of de indicatie beschut werk moet worden aangevraagd.

De TDC's hebben een ruim aanbod aan opleidingen:

- BBL niveau 1, entree (vier groepen);
- BBL niveau 2, logistiek (twee groepen);
- BBL niveau 3 en 4, medewerker maatschappelijke zorg (twee groepen);
- groenopleiding niveau 1 en 2 (drie groepen);
- opleiding facilitair medewerker niveau 2 (twee groepen);
- opleiding beveiliging niveau 2 (een groep);
- VCA (jaarlijks per TDC gemiddeld vier groepen);
- educatie; taal- en rekenondersteuning (vier groepen per TDC).

Overigens krijgt de jongere geen dienstverband bij Wedeka, doorleiding naar regulier werk is altijd het eerste doel.

Mbo-diploma

Daarnaast bekijkt het PrO of leerlingen tijdens een extra jaar op de praktijkschool al een mbo-diploma kunnen halen. Wedeka biedt dan als erkend leerbedrijf de praktijkplek. Voor de certificering wordt samengewerkt met het roc.

4.2 Tips uit de praktijk

Over de do's en don'ts voor de samenwerking met zowel gemeenten als scholen, met als doel de doelgroep naar de arbeidsmarkt te leiden, zijn de geïnterviewden het eens. De belangrijkste tips op een rij:

Voorafgaand aan de samenwerking:

- Wees proactief! Als je achterover leunt, gebeurt er niets.
- Zoek naar het gemeenschappelijk belang van alle betrokken partijen, creëer een gevoel van noodzaak. Spreek daarbij niet over 'ik' maar over 'wij'.
- Je hebt zowel de gemeente als scholen nodig om dit goed te kunnen doen.
- Schrijf een businesscase, dat kan helpen partijen te overtuigen.
- Maak zichtbaar wat je kunt en zet tevreden partners in als ambassadeur.

Richting gemeenten

'Hoe kan ik jou, als gemeente, helpen voorkomen dat de doelgroep die wij als SW-bedrijf kennen in jouw bestand komt?'

'Jullie zitten met een nieuwe doelgroep, wij hebben kennis en expertise die kunnen we inzetten waar onderwijs niet meer toereikend is. Via assessment, werkervaring, training, etc.'

'Gun vooral de politiek het succes. Als SW-bedrijf weet je wel wat je waard bent.'

Richting scholen

'Scholen hebben een zorgplicht, speel daar op in.'

'Scholen zijn, vanuit maatschappelijke betrokkenheid, eerder geneigd de samenwerking te zoeken met een SW-bedrijf dan met een roc of uitzendbureau.'

'Scholen zagen ons als gelieerd aan de gemeente, ze hadden daardoor soms een wat afwachtende en wantrouwende houding tegenover ons. Ze wilden de verantwoordelijkheid bij de gemeente neerleggen. Door te zoeken naar een gemeenschappelijk belang is deze houding veranderd.'

Begin van de samenwerking:

- Werk samen vanuit de verantwoordelijkheid voor de doelgroep en niet vanuit de structuur.
- Het draait vooral om vertrouwen en gewoon doen.
- Zorg voor commitment vanuit de bestuurlijke kant.
- Denk groot, maar begin klein.
- Sluit aan bij reeds bestaande netwerken en structuren, als ze toegevoegde waarde hebben.
- Zorg dat je elkaars taal spreekt.

'Je hebt maatwerkafspraken (per gemeente of regio) nodig over hoe de bestaande infrastructuur optimaal kan worden ingezet. Daarbij moet als uitgangspunt gelden dat je elkaars expertise benut: van scholen voor opleiden (en een deel toeleiding en nazorg bij terugval), de SW-organisaties kunnen hun expertise over toeleiding, duurzame plaatsing en verdere ontwikkeling inzetten.'

'Het UWV kan op twee manieren een interessante partner zijn: ze kunnen aangeven of iemand wel of geen kans maakt om in het doelgroepenregister te worden opgenomen en omdat ze van oudsher veel contact hadden met de scholen en de doelgroep voor de instroom in de Wajong.'

'Scholen en SW-bedrijven werken vaak met verschillende methodieken om competenties te meten. In twee van de casussen werken SW-bedrijf en school met dezelfde methodiek (Dariuz, respectievelijk WPO), voor optimaal verlopende samenwerking en overdracht.'

Tijdens de samenwerking:

- Ga niet te snel; werk samen op basis van gelijkwaardigheid.
- Maak verschillen in werkwijze bespreekbaar.
- Overleg regelmatig met scholen en andere partijen, zodat er goed zicht is op de behoeften van de leerlingen die eraan komen.
- Maak gebruik van de betrokkenheid bij en kennis over de leerlingen van de scholen.
- Onderhoud regelmatig contact met elkaar, zowel op de werkvloer als op hoger niveau. Niet alleen bij calamiteiten, ook als zaken goed lopen.
- Vier je successen met elkaar.

- Ga (indien haalbaar) samen in een pand. Het bevordert de samenwerking én levert een besparing op de huisvestingskosten op.

'Het duurt altijd twee, soms drie, keer zo lang als je zelf zou willen.'

'Werkgeverscontacten zijn voor scholen van belang bij het zoeken van stages, zij zullen in eerste instantie vaak geneigd zijn die contacten voor zichzelf te houden. Ga in dat geval niet forceren, maar wacht tot het moment daar is dat ze zelf de meerwaarde van delen inzien.'

'Sommige collega's in de SW maken de fout dat ze denken: wij kunnen dat beter en nemen het wel over. Dat moet je niet doen. SW-bedrijven moeten zich realiseren dat het gaat om elkaar aanvullen, niet om 'beter kunnen' of overnemen vanuit de drang tot overleven. In het onderwijs leren ze koken, in de SW leren ze werken.'

'Het is belangrijk om de overlegmomenten logisch te plannen, bijvoorbeeld drie in een jaarlijkse cyclus: in het begin van het schooljaar, in februari (de doorkijk met meer achtergrondinformatie over de leerling) en in mei/juni de overdracht.'

'Zorg dat bij het overleg niet te veel mensen betrokken zijn, maar dat wel bekend is wie je waarvoor kunt inschakelen.'

Praktijkvoorbeeld: Werkbedrijf Lelystad

Werkbedrijf

Met het oog op de komst van de Participatiewet is het Werkbedrijf Lelystad opgericht, dat 100 procent eigendom is van de gemeente Lelystad. Jongeren van de praktijkschool die niet voor hun 18e een passende werkplek hebben, komen via het werkbedrijf op vervolgtrajecten.

In het werkbedrijf is sprake van een geïntegreerd primair proces van PrO, re-integratie en WSW. Ook leerlingen uit de laatste fase van het VSO kunnen stages en leerwerktrajecten volgen bij en via het werkbedrijf. Doordat het SW-bedrijf en het praktijkonderwijs in één gebouw zijn ondergebracht wordt de doorlopende lijn versterkt, op dit moment werken 61 leerlingen in de infrastructuur van de SW.

Entree Arbeid Lelystad

Jongeren die er in vier maanden entreeonderwijs niet in slagen te laten zien wat ze kunnen, krijgen een negatief bindend advies en kunnen dus nooit een startkwalificatie behalen. De kwetsbare leerlingen die een bindend negatief studieadvies krijgen, komen in Entree Arbeid Lelystad. Ze maken daar gebruik van de bestaande

faciliteiten, aangevuld met twee fte organisatie. Deze leerlingen krijgen ook een empowermenttraining en ontvangen na afloop een certificaat. Bekijk het *filmpje* voor meer informatie over deze aanpak.

Rol SW-bedrijf binnen werkbedrijf

Bij de oprichting van het werkbedrijf was het streven van de gemeente om het SW-bedrijf Concern voor Werk en de infrastructuur steeds meer facilitair in te zetten bij de lokale uitvoering van de Participatiewet. Volgens de gemeente is het een logische ontwikkeling dat de portfolio van het SW-bedrijf, de machines en de gebouwen die er nog zijn, steeds meer worden benut voor stages, leerwerkplekken en op termijn ook dienstverbanden voor inwoners van Lelystad die zijn aangewezen op de Participatiewet.

Als gevolg daarvan wordt Concern voor Werk steeds meer een organisatie die wat meer op de achtergrond opereert. Het SW-bedrijf is te typeren als uitvoerder van de WSW en beheerder van een unieke infrastructuur die ingezet wordt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De schoolverlaters uit VSO en PrO zijn integraal onderdeel van de doelgroep die gebruik kan maken van de faciliteiten van het SW-bedrijf.

4.3 Samenwerken in een netwerk

In veel van de voorbeelden in deze publicatie werken SW-bedrijven samen in een netwerk rond de groep kwetsbare jongeren. Hoe richt je zo'n netwerk zo goed mogelijk in? Recent onderzoek¹⁰ naar de succesfactoren voor een goede samenwerking bij het begeleiden van jongeren met een beperking naar (betaald) werk geeft aanknopingspunten. Geen blauwdruk, wel tien succesfactoren. Met deze elementen is een werkagenda opgesteld.

Op deze pagina vindt u de succesfactoren en voorbeeldvragen die kunnen helpen bij het opzetten van een netwerk. [Meer informatie over de succesfactoren en de werkagenda](#) kunt u vinden op de site van het UWV.

Tien succesfactoren voor het netwerk kwetsbare jongeren

1. Stel het vraagstuk van de jongere centraal.
2. Zorg voor consensus over doelstellingen en de verdeling van taken en verantwoordelijkheden.
3. De netwerkpartijen moeten het belang van het netwerk onderschrijven.
4. Gebruik expertise uit verschillende disciplines.
5. Zorg voor een vaste kern van partijen en laat andere partijen met relevante expertise waar nodig aanhaken.
6. Zorg voor voldoende capaciteit en ondersteuningsaanbod.
7. Zorg voor continuïteit in de begeleiding.
8. Maak duidelijke afspraken over contact en communicatie tussen netwerkpartijen.
9. Betrek alle partijen op meerdere niveaus bij het netwerk.
10. Zorg voor coördinatie via twee soorten regisseurs:
 - één afstemmingsregisseur (bewaakt doelstelling en randvoorwaarden);
 - één casuïstiekregisseur (gekozen afhankelijk van de problematiek van de jongere en verantwoordelijk voor de begeleiding van de jongere naar een baan).

Het gaat erom dat de netwerkpartners deze succesfactoren in de dagelijkse praktijk invulling geven. Daarbij kan de werkagenda behulpzaam zijn, met vragen over:

- taken agenderen voor elke succesfactor;
- wie pakt wanneer welke taken op en met welk doel;
- hoe kunnen netwerkpartijen monitoren dat resultaten worden bereikt.

Door de vragen voor elke succesfactor gezamenlijk te beantwoorden, kunnen netwerkpartners hun werkwijze beter in beeld brengen en

10) UWV. *Netwerken opbouwen rond kwetsbare jongeren, maart 2016*, <http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UKV%2002-2016.pdf>

vervolgens keuzes maken en/of bijsturen. Vooral de monitoring om na te gaan of gestelde doelen worden bereikt, blijkt in de praktijk een lastig onderdeel. De werkagenda helpt daarbij.

Voorbeeld uit de werkagenda

De jongeren centraal stellen, houdt in:

- dat met hen en hun ouders wordt samengewerkt in de arbeidstoeleiding;
- dat jongeren weten waar ze met hun vragen en wensen kunnen aankloppen.

Om het centraal stellen van de jongeren te kunnen borgen, zijn de volgende vragen relevant voor de netwerkpartners:

- Op welke manier wordt samengewerkt met de jongeren/ouders tijdens en na de uitstroom uit het onderwijs?
- Op welke manier wordt gewerkt aan goede bereikbaarheid en toegankelijkheid voor de jongere en zijn ouders?
- Wat doet het netwerk als een jongere en/of zijn ouders niet mee willen werken?
- Hoe besteedt het netwerk aandacht aan jongeren die zijn uitgestroomd, niet uitkeringsgerechtigd zijn en niet participeren op school, in werk of dagbesteding?

4.4 De doelgroep: dezelfde of toch anders?

In hoeverre verschilt deze doelgroep van de groep waarmee de SW voor de invoering van de Participatiewet werkte? Daarover zijn de meningen van de SW-bedrijven die regelmatig met jongeren van VSO/PrO scholen werken, verdeeld.

Wie van mening is dat jongeren van VSO/PrO een andere problematiek hebben, benoemt de volgende verschillen:

- De groep die nu binnenstroomt is vaak jonger, heeft nauwelijks tot geen werkervaring en heeft matige tot ernstige gedragsproblemen.
- De ouders zijn mondiger en verwachten meer. Dit wordt gevoeld door het feit dat de jongeren met veel certificaten van school komen. De kans dat de hooggespannen verwachtingen tot een teleurstelling leiden is groot, door de veranderende arbeidsmarkt (o.a. automatisering) komt deze groep in simpeler banen terecht. Terwijl de ouders hen liever op kantoor zien dan in een overall.
- Deze jongeren accepteren minder makkelijk begeleiding en hulp. Om hen en hun ouders mee te krijgen, is het dus belangrijk dat je als begeleider stevig in je schoenen staat.

Begeleiding en inbedding van de doelgroep in de organisatie

Duidelijk is in ieder geval dat deze doelgroep intensieve begeleiding nodig heeft.

Voor de jongeren met gedragsproblemen gaat het er vooral om structuur te krijgen: je ergens melden, op tijd komen, leren (samen) werken, gezagsverhouding accepteren, ritme opdoen. Voor de groep zonder gedragsproblemen (vaak met een verstandelijke beperking) wordt veel meer ingezet op een ontwikkelingstraject, bijvoorbeeld leren leren, leren werken en een diploma behalen. Beide vereisen andersoortige sociale, emotionele maar ook cognitieve begeleiding.

Een uitdaging voor veel bedrijven die reeds met deze doelgroep werken, is: hoe ga je deze jongeren ontwikkelen zonder dat de al aanwezige doelgroep daar hinder van ondervindt. Diegenen die nu nog binnen een SW-organisatie werken, vormen immers de meest kwetsbare groep. Bedrijven die hier reeds tegenaan lopen geven de volgende tips:

In de eigen organisatie:

- Creëer binnen de hele organisatie draagvlak voor het feit dat er bijvoorbeeld gewerkt gaat worden met een groep jongeren met gedragsproblemen.
- Benoem een werkleider tot vast aanspreekpunt voor scholen. Dat moet iemand zijn die zicht heeft op wat er speelt, waar mogelijk iemand of een groep kan worden geplaagd en wat de gevolgen zijn voor de andere medewerkers.
- Probeer de gevolgen voor de andere doelgroep zo minimaal mogelijk te houden, bijvoorbeeld door:
 - bij een beperkte stage van een paar uur de jongeren samen met een stagebegeleider op een rustig dagdeel te laten komen;
 - de jongeren te plaatsen op externe projecten bij zeer ervaren werkleiders.

'Je moet de hele organisatie meekrijgen: bedrijfsmanagers, werkleiders, doelgroep zelf. Er komen ineens jongens met petjes die niet willen, er zitten raddraaiers tussen die de boel op stelten zetten. Het is daarom noodzakelijk dat er een docent bij is. Het moet niet zo zijn dat ze het primaire proces in de wielen rijden.'

In contact met de scholen:

- Laat je vooraf goed informeren door de betrokken scholen/docenten en bespreek met de werkleiders en andere betrokkenen wat dit voor eventuele gevolgen kan hebben voor andere personeelsleden.
- Maak vooraf duidelijke afspraken met de stagebegeleider, leg deze vast in een stage-overeenkomst met de school. Daarin komen afspraken over wat het SW-bedrijf biedt en vraagt: werktijden, kwaliteit, enz.

'Belangrijk is dat je een goed gesprek met de docent kunt voeren. Daar maak je kwaliteitsafspraken mee. Je moet vooraf nadenken over zaken als: hoe ga je met pauzes om? Zet je tijdens het werken de verschillende doelgroepen naast elkaar of niet?'

In het contact met de jongeren:

- Geef de jongeren vooraf duidelijke instructie over wat wel en niet kan en wat de gevolgen zijn bij ongewenst gedrag (huisregels SW-bedrijf).
- Behandel de jongeren als normale medewerkers en geef ze geen privileges boven de andere doelgroepen.
- Maak bij de ontwikkeling van de jongere gebruik van de kennis van de school, zij kennen de jongere al een aantal jaar.
- Zorg dat de jongeren niet 'verzuipen' in het grote SW-bedrijf.

'Ook SW-bedrijven kunnen deze leerlingen niet direct op het goede pad krijgen, zeker niet als ze net binnenkomen: Als dat zonder begeleiding van school gebeurt, worden ze binnen een paar dagen weer weggestuurd. Deze jongeren zoeken constant de confrontatie. Kwetsbare jongeren kunnen nogal kwetsend zijn.'

Succesfactoren

Hoe kunnen jongeren met een verstandelijke beperking het beste worden begeleid naar de arbeidsmarkt? Uit onderzoek zijn veertig succesfactoren naar voren gekomen. De kern van deze factoren:

- vroegtijdige signalering van potentiële knelpunten via (arbeidsmarkt) diagnose;
- zet de begeleiding van de eigen kracht/talenten/empowerment van de jongere centraal;
- benut de kracht van het informele netwerk, in het bijzonder: betrek en mobiliseer de ouders;
- niet schools, theoretisch en zorggericht, maar zoveel mogelijk praktijk, doen en ervaren / werkend leren;
- werkgevers als zodanig benaderen en goed informeren, ontzorgen, focus op kansen.

De *veertig factoren* vindt u op de site van het UWV.

Er is ook een speciale *app* ontwikkeld voor jongeren die voor het eerst aan het werk gaan.

Praktijkvoorbeeld: Delta en Het Plein

Het Plein

Het Plein is een gemeenschappelijke regeling tussen de gemeenten Zutphen en Lochem. De gemeenten in de regio hebben de uitvoeringsregie voor de sluitende aanpak schoolverlaters neergelegd bij Het Plein. Er is een integratieproces gaande tussen SW-bedrijf Delta en Het Plein. Dit proces is medio 2018 afgerond.

Het Plein werkt vanuit het principe dat het specialisme zit bij de uitvoerders van het onderwijs voor deze doelgroep: VSO en PrO. Het Plein heeft samenwerkingsconvenanten afgesloten met het PrO en het VSO.

Aanpak

In de praktijk leidt dat tot de volgende aanpak: de school, de leerling (tevens kandidaat-werknemer) en de werkgever vinden elkaar. De deelnemende gemeenten zetten in de keten selectief middelen in. De scholen financieren hun contacten met werkgevers uit hun reguliere opdracht. Het is een kerntaak van het PrO om stages (en tot op zekere hoogte werkplekken) bij reguliere werkgevers te vinden en in te vullen.

Het Plein ondersteunt en regelt:

- de omzetting van de stage naar een dienstverband;
 - de aanvraag doelgroepenregister (indien van toepassing);
 - de loonwaardebepaling, de eventuele loonkostensubsidie, etc.
- En draagt zo bij aan de afstemming met het eigen werkgeversteam.

Het Plein en de scholen hebben afgesproken dat ze gebruik maken van Dariuz. Dit instrument wordt bij de leerlingen ingezet vanaf het moment dat zij op een werkplek stage lopen, dat is:

- voor VSO-leerlingen al snel na de instroom in de laatste fase van het VSO;
- in het PrO al vanaf de instroom in deze onderwijsvorm.

Telkens met als doel: diagnostiek, het uitstroomprofiel bepalen en het plan van aanpak dat daar bij past.

De scholen gebruiken Dariuz vervolgens als onderdeel van hun leerlingvolgsysteem en bij het opbouwen van het uitstroomdossier van de leerling.

Komt een leerling toch bij Het Plein omdat hij na het schoolverlaten geen werk heeft, dan sluit de informatie uit het uitstroomdossier naadloos aan op de werkwijze van Het Plein bij het uitvoeren van de Participatiewet.

De professionals van Het Plein kennen Dariuz en kunnen de informatie goed interpreteren. Dubbel werk is niet meer aan de orde.

Werk gaat voor

Het Plein kiest, waar dat nodig is om tot een arbeidsovereenkomst te komen, voor de inzet van loonkostensubsidie en begeleiding voor het 18e jaar van een leerling / kandidaat werknemer uit de doelgroep VSO/ PrO. Deze aanpak vloeit voort uit het principe dat werk voor deze doelgroep altijd voorgaat. Loonkostensubsidie wordt, waar nodig, (alleen) ingezet bij dienstverbanden met reguliere werkgevers.

Het Plein heeft iedere zes weken contact met twee arbeidsdeskundigen van het UWV. Ze bespreken casussen, de onderlinge samenwerking en gemaakte afspraken. Het Plein heeft zelf ook arbeidskundige kennis in huis en samen met de scholen heeft Het Plein een goed beeld van de leerlingen. Zo haalt Het Plein tot nu toe een goede score voor de aanmeldingen bij het doelgroepenregister.

Het Volkshuis

Delta is van plan om samen met mbo Aventus de bestaande horecavoorziening Het Volkshuis verder te professionaliseren en in 2017 uit te bouwen en te verduurzamen tot werkleerbedrijf. Voor de specifieke (kwetsbare) doelgroep is het mogelijk om in de bedrijfsmatige leerwerk omgeving van Het Volkshuis erkende leerwerkplekken te realiseren op entreeniveau. De gecombineerde inzet van de werkinfrastructuur van Het Volkshuis en de onderwijsinfrastructuur van Aventus biedt de mogelijkheid een beroepsopleiding te volgen en af te ronden. Met perspectief op een baan elders of een vervolgopleiding bij Aventus.

Het beoogde effect is dat de huidige personele doelgroep van Het Volkshuis beter kan aansluiten bij de kansen en mogelijkheden van leren en werken, in de richting van de arbeidsmarkt. Bovendien worden, met de extra inzet van lerende en begeleidende medewerkers vanuit het beroepsonderwijs, faciliteiten en financiën met betrekking tot de personele infrastructuur beter benut.





5. Financiering

Dat de financieringsstructuren en -bronnen erg uiteenlopen is niet verwonderlijk. De initiatieven van gemeenten en de mate waarin de SW-bedrijven hierbij betrokken zijn, verschillen immers sterk. Ook de rol van SW-bedrijven ten opzichte van de doelgroep varieert. In dit hoofdstuk gaan we in op de wijze van financieren en mogelijke bronnen.

5.1 Incidenteel of structureel?

In de ideale situatie wordt, bij aanvang van de activiteiten om deze groep naar de arbeidsmarkt te leiden, meteen gezocht naar structurele financiering. Bij incidentele financiering is het risico te groot dat de activiteiten worden gestaakt als de financiering stopt. Om aanspraak te maken op structurele financiering kan een businesscase opzetten een methode zijn, waarbij de schadelastbeperking van de gemeente op langere termijn wordt meegenomen.

In de praktijk draagt de staande organisatie vaak zelf de aanloop- en ontwikkelkosten. In de beginfase gaat het dan voornamelijk om een investering in tijd. Deze investering dient er vooral voor om als SW-bedrijf te laten zien wat je in huis hebt. Om de tekorten bij de exploitatie in de start- en aanloopfase te kunnen bekostigen, kunnen incidentele middelen (provinciaal of sectoraal) worden ingezet. De feitelijke uitvoering wordt dus idealiter gefinancierd uit de reguliere budgetten die gemeenten krijgen voor de uitvoering van de Participatiewet. Het gaat dan om middelen voor de begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen in het Participatiebudget (onderdeel Integratie-uitkering Sociaal Domein Gemeentefonds).

5.2 Mogelijke financieringsbronnen

Naast het reguliere budget van gemeenten, worden ook veel andere budgetten ingezet, zoals:

- Subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF), bijvoorbeeld:
 - 166 miljoen euro uit het ESF is beschikbaar om jeugdwerkloosheid terug te dringen en voor de arbeidsinpassing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Centrumgemeenten kunnen sinds 16 mei 2016 subsidie aanvragen voor de tweede tranche van de ESF-regeling Actieve Inclusie. *Meer informatie vindt u op de site van het Agentschap SZW.*
 - Op die site staat ook informatie over de *subsidiemogelijkheden voor leerlingen vanuit VSO/PrO.*
 - Ook voor een *breder overzicht van ESF-subsidies* kunt u daar terecht.
- De reeds toegekende subsidies vanuit het SW-sectorplan, bijvoorbeeld voor de scholing van professionals in de SW.
- Additionele middelen voortijdig schoolverlaten (VSV-gelden). Zie voor meer informatie de *Kamerbrief* op de site van de Rijksoverheid.
- Gelden roc (doorgaande leerlijn).
- Het *regionaal investeringsfonds* (RIF) van OCW om de aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren.

‘Ter ondersteuning van de ontwikkeling en de implementatie van de nieuwe, beoogde leerwerkformule hebben Aventus en Felua-groep besloten een RIF-aanvraag in te dienen. Het initiatief van beide organisaties sluit naadloos aan op het doel van het Regionaal investeringsfonds mbo. Het fonds stimuleert namelijk de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Scholen, het bedrijfsleven en de regionale overheden kunnen als samenwerkingsverband een aanvraag bij dit investeringsfonds indienen.’

Daarnaast kan het Regionaal investeringsfonds mbo worden ingezet voor de (maatwerk)begeleiding van studenten uit de entreeopleiding naar de arbeidsmarkt. De regeling Regionaal investeringsfonds mbo is eind november 2015 aangepast, waardoor naast mbo-instellingen nu ook PrO-scholen of VSO-scholen kunnen deelnemen aan projecten die door de publiek-private samenwerkingsverbanden worden uitgevoerd.

Daarnaast worden natuurlijk eigen middelen ingezet of wordt gewerkt met gesloten beurzen en dus alleen tijd geïnvesteerd.

‘De scholieren komen bij ons stage lopen. Dat gebeurt met gesloten beurzen. De scholieren genereren opbrengsten door reguliere werkzaamheden uit te voeren op een moment dat een plek anders niet bezet was geweest. Mocht dit onvoldoende opleveren, dan gaan we hierover het gesprek aan met de school. Aan de andere kant: als het bedrijf te weinig werk heeft, moet de stage worden uitgesteld. Het vraagt dus flexibiliteit van beide partijen, dit kan doordat je met gesloten beurzen werkt.’

Praktijkvoorbeeld: Felua-groep

Samenwerking met onderwijs

Felua-groep werkt al enige tijd samen met mbo-instelling Aventus, met als doel: de werkinfrastructuur van Felua-groep en de leerinfrastructuur van Aventus met elkaar te verbinden. De partijen hebben een gemeenschappelijke visie op werken en leren en zij willen vernieuwende leerwerkconcepten ontwikkelen voor jongeren en jongvolwassenen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

De directies hebben ingestemd met de ontwikkeling, positionering, implementatie en inrichting van een nieuwe leerwerkformule op entreeniveau voor de schoonmaak- en logistieke sector. Daarvoor wordt de werkinfrastructuur van Felua-groep en haar zakelijke partner DROS gecombineerd met de begeleidings- en leerinfrastructuur van Aventus. Met als doel: de deelnemers in een veilige leer/werkomgeving voorbereiden op toeleiding naar werk afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van de schoonmaakbranche, de logistiek en de regionale vraag op de markt vormen daarbij het vertrekpunt van de aanpak.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit jongeren uit het PrO en het VSO (profiel arbeidsmarktgericht), VSV en vmbo basisberoepsgericht tussen 16 en 27 jaar. In totaal gaat het jaarlijks om een aanbod van zo'n 200 jongeren. Het beoogde resultaat van het traject is werken, vervolgopleiding BBL of uitstroom domein brede schakel. Deze laatste voorziening is speciaal gericht op jongeren die extra tijd nodig

hebben om zich te oriënteren op hun arbeidstoekomst of die dreigen uit te vallen.

Financiering

Ter ondersteuning van de ontwikkeling en de implementatie van de nieuw beoogde leerwerkformule hebben beide organisaties besloten een aanvraag in te dienen bij het Regionaal investeringsfonds (RIF). Het RIF mbo is bestemd om het beroepsonderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Scholen, het bedrijfsleven en de regionale overheden kunnen als samenwerkingsverband een aanvraag indienen. Het initiatief van Aventus en Felua-groep sluit hier naadloos op aan. Zij dienen een aanvraag in voor de vierde tranche van het RIF, deze sluit medio 2016. Het werkleerbedrijf moet beginnen in 2017.

Rol Felua-groep

Binnen dit project zorgt Felua-groep voor:

- de werkmeesters op de vestigingsplaats van het werkleerbedrijf in de BOL-fase van het leerwerktraject;
- het netwerk en de contacten voor de plaatsing van de deelnemers op de arbeidsmarkt na afronding van het leerwerktraject, in samenwerking met de werkgeversdienstverlening (WGD);
- de werkzaamheden die voortvloeien uit de dienstverlening van het werkleerbedrijf;
- acquisitie van bedrijven voor de instroom en plaatsing van deelnemers op de arbeidsmarkt, samen met de WGD.



Bijlage 1. Onderwijsvormen en uitstroomprofielen

In deze bijlage geven we een korte beschrijving van de onderwijsvormen VSO, PrO en entreeonderwijs en van de uitstroomprofielen van het VSO.

Onderwijsvormen

Voortgezet speciaal onderwijs (VSO)

Het (voortgezet) speciaal onderwijs is bestemd voor leerlingen die specialistische en/of intensieve begeleiding nodig hebben. Bijvoorbeeld omdat zij een handicap, chronische ziekte of stoornis hebben. Speciaal onderwijs is er zowel voor de basisschool als voor het voortgezet onderwijs.

Het speciaal onderwijs bestaat uit vier clusters:

1. blinde, slechtziende kinderen;
2. dove, slechthorende kinderen;
3. verstandelijk gehandicapte en langdurig zieke kinderen;
4. kinderen met stoornissen en gedragsproblemen.

Met de invoering van 'passend onderwijs', op 1 augustus 2014, is het onderscheid tussen de clusters 3 en 4 vervallen. Voortgezet speciaal onderwijs voor jongeren uit deze doelgroep blijft wel beschikbaar.

Praktijkonderwijs (PrO)

Het praktijkonderwijs is een reguliere vorm van voortgezet onderwijs voor leerlingen van 12 tot 18 jaar met een beschikking. Wie zo'n beschikking krijgt, is vastgelegd in criteria die verband houden met lager IQ en leerachterstand. De Inspectie van het onderwijs kan de beschikking met een jaar verlengen zodat leerlingen op school kunnen blijven tot het schooljaar waarin ze 19 worden.

In het praktijkonderwijs leren leerlingen door te doen. Ze doen praktijkervaring op doordat theorie wordt gekoppeld aan praktische opdrachten en stages. Doel van het praktijkonderwijs is om leerlingen naar werk te leiden. Ze ontwikkelen competenties die ze nodig hebben om zelfstandig te kunnen werken. Een deel van de leerlingen stroomt na het praktijkonderwijs direct door naar werk. Een ander deel komt daar terecht via een vervolgopleiding. Iedere praktijkschool heeft stagedocenten en een groot netwerk aan bedrijven en organisaties om leerlingen te helpen een passende werkplek te vinden.

De bekostiging van het praktijkonderwijs lijkt de komende jaren onder de verantwoordelijkheid van de samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs te gaan vallen, wat tot veranderingen zal leiden. Meer informatie kunt u vinden op de site [Passend onderwijs](#).

Mbo entreeopleiding

De entreeopleiding (voorheen mbo niveau 1) is er voor jongeren zonder diploma van een vooropleiding. De entreeopleiding bereidt hen voor op de arbeidsmarkt of op doorstroming naar een mbo 2-opleiding. Met de entreeopleiding kunnen leerlingen de belangrijkste vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een baan. De opleiding duurt een jaar.

Uitstroomprofielen

Het PrO heeft alleen een uitstroomprofiel richting arbeid. De entreeopleiding heeft twee uitstroomprofielen: arbeid of mbo-2. Het VSO heeft drie uitstroomprofielen: vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en (arbeidsmatige) dagbesteding. Op deze drie gaan we nader in.

Vulgonderwijs

Leerlingen in dit uitstroomprofiel worden geacht in staat te zijn een diploma voortgezet onderwijs te behalen (vwo, havo, vmbo) of een diploma op het niveau mbo 1. Het onderwijs is:

- inhoudelijk geënt op het reguliere onderwijs, zowel in de onderbouw (kerndoelen) als in de bovenbouw (examenprogramma's);
- gericht op een succesvolle doorstroom, zo mogelijk naar vervolgonderwijs (mbo, hbo of wo) of, in enkele gevallen, op terugstroom van de leerling naar het regulier voortgezet onderwijs.

Arbeidsmarkt

Het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel bereidt leerlingen voor op een baan op de (beschermde) arbeidsmarkt. Het gaat om leerlingen die geen startkwalificatie kunnen halen, maar wél kunnen werken in functies onder het niveau van de assistentopleiding, mbo niveau 1 (behalve leerlingen van de entreeopleiding).

Als voorbereiding op de praktijk is een stage verplicht. Alle leerlingen in dit uitstroomprofiel krijgen na het afronden van de opleiding een getuigschrift en een overgangsdokument mee. In deze documenten staat informatie over de vakken die de leerling heeft gevolgd, de stages die hij heeft gelopen en de ondersteuning die hij nodig heeft. Dit biedt een extra steun in de rug bij hun vervolgstap naar de arbeidsmarkt.

In dit uitstroomprofiel onderscheiden we:

- arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaat/certificaten;
- arbeid in een regulier bedrijf, zonder certificaten;
- beschut werk binnen een sociaal werkbedrijf.

(Arbeidsmatige) dagbesteding

Het uitstroomprofiel dagbesteding is bedoeld voor leerlingen die uitstromen naar een vorm van (arbeidsmatige) dagactiviteiten. Het gaat hier vooral om ernstig verstandelijk of meervoudig gehandicapte leerlingen die niet in staat zijn zelfstandig aan de arbeidsmarkt deel te nemen, ook niet aan de beschermde arbeidsmarkt.

Het onderwijs in dit uitstroomprofiel bereidt leerlingen voor op zo zelfstandig mogelijk functioneren in vormen van (arbeidsmatige) dagbesteding. Het is gericht op persoonlijkheidsvorming en sociale competenties en de redzaamheid van leerlingen in hun toekomstige woon-, leef- en werksituatie. Na het afronden van de opleiding krijgen de leerlingen een officieel getuigschrift en een overgangsdokument mee. In het getuigschrift staan de vakken die zij hebben gevolgd en waar zij stage hebben gelopen. In het overgangsdokument staat bijvoorbeeld informatie over de ondersteuning die de leerling nodig heeft. Deze documenten vormen een extra steun in de rug bij hun vervolgstap naar dagbesteding.

In de dagbesteding onderscheiden we:

- arbeidsmatige dagbesteding;
- taak- of activiteitgerichte dagbesteding;
- belevingsgerichte dagbesteding.



Bijlage 2. Achtergrond- informatie

Participatiewet

Iedereen die kan werken maar daar ondersteuning bij nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Sociale partners en regering hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen voor deze doelgroep in 2026. Mocht dit aantal niet worden gerealiseerd, dan treedt de Quotumwet in werking en krijgen werkgevers vanaf 2017 een boete per niet ingevulde werkplek per jaar.

Doelgroepenregister

In het doelgroepenregister staan gegevens van personen die onder de banenafpraak vallen. Daarbij gaat het om:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een WSW-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een Wiw- of ID-baan.

Leerlingen en voormalige leerlingen met het uitstroomprofiel arbeid in het VSO worden vanaf 1 april 2016 zonder medische en arbeidsdeskundige beoordeling opgenomen in het doelgroepenregister. PrO-leerlingen kunnen rechtstreeks (zonder tussenkomst van de gemeente) een aanvraag doen, en worden dan beoordeeld door het UWV. Ook deelnemers aan de entreeopleiding mogen zich opgeven voor het doelgroepenregister.

Beoordeling arbeidsvermogen

Het UWV voert vanaf 1 juli 2015 de Beoordeling arbeidsvermogen uit: onderzoek of iemand arbeidsvermogen heeft en in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Is dat niet het geval, dan wordt deze persoon in principe opgenomen in het doelgroepenregister.

Van iemand die geen arbeidsvermogen heeft, wordt bekeken of die persoon recht heeft op een Wajonguitkering.

Bronnen en extra informatie:

- *Uitstroomprofielen VSO* (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling)
- *Uitstroomprofielen VSO: afsluiting en overgang* (Edunova)
- *(Voortgezet) speciaal onderwijs* (passendonderwijs.nl)
- Haas, de Th.H.C., Linders, A., November 2015, *(Niet) uitkeringsgerechtigde schoolverlaters van het VSO en Praktijk Onderwijs; De route van onderwijs naar werk: acht good practices in de Participatiewet*
- *Kansen op de arbeidsmarkt PrO leerlingen*
- *Arbeidstoeleiding van 'Jongeren in kwetsbare posities'*
- *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd* (Nederlands Jeugdinstituut)
- *Regionale samenwerking in goede banen: Arbeidstoeleiding van jongeren uit het VSO, PrO en mbo1*
- *Documenten over arbeidstoeleiding (Landelijk expertisecentrum speciaal onderwijs)*
- *Kennisdocument banenafspraken*
- *Stroomschema arbeidstoeleiding*
- *Voor de leerling aan het werk! – Handreiking samenwerking praktijkonderwijs - mbo* (Platform praktijkonderwijs)
- *Meedoen werkt! - Wat betekent de Participatiewet voor scholen en leerlingen van het VSO en praktijkonderwijs?*
- *Kamerbrief over vervolg succesvolle aanpak voortijdig schoolverlaten*

Colofon

Cedris, Divosa, Locus en SBCM werken samen aan duurzaam werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

Deze publicatie is een gezamenlijk product van Cedris en SBCM.

Onderdelen uit deze uitgave mogen alleen worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt met verwijzing naar de uitgever.

© augustus 2016, Cedris, Utrecht / SBCM, Den Haag



Cedris

Postbus 8151

3503 RD Utrecht

T: 030 – 290 68 00

E: info@cedris.nl

W: www.cedris.nl



SBCM

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T: 070 – 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

W: www.sbcm.nl

De volgende personen hebben aan deze publicatie meegewerkt:

Realisatie

- Miranda Grootscholte, SBCM
- Isabel Gaisbauer, SBCM
- Gerard Ruis, Cedris
- Anneke Westerlaken, Cedris

Klankbordgroep

- Marc Cantrijn, Leczo
- Ingrid van Zimmeren, Orionis Walcheren
- Femmia Haverkamp, Wedeka
- Willem van de Craats, Felua-groep
- Monique Smit-Oberweis, Haeghe Groep

Interviews vonden plaats met:

- Paul van der Mee, Manager afdeling arbeidsontwikkeling, Intos
- Jelle Vogelzang, Accountmanager Werkwinkel en Nynke Grevers-van Houten, Accountmanager, Alescon
- Ingrid van Zimmeren, Unitmanager Participatie, Orionis Walcheren
- Willem van der Craats, eigenaar Bureau Point
- Femmia Haverkamp, manager projecten, Wedeka
- Pieter Waardenburg, teammanager Delta
- Dorien Brussen, consultant Delta
- Onno Vermooten, directeur Concern voor werk
- Harm ten Cate, directeur Eduvier
- Richard Brenkman, Adviseur Participatiewet en re-integratie, De onderwijsspecialisten (Arnhem)

