

Maak werk van participatie

**Eindrapportage Kennispraktijknetwerk
arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd**

Nederlands Jeugdinstituut, december 2014

Dit is het eindrapport van het Kennispraktijk netwerk arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd.
Mogelijk gemaakt door het Ministerie van OCW.

Auteurs

Harriët Smit
Corian Messing
Ben Brinkman

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
Telefoon (030) 230 6505
Website www.nji.nl/Arbeidstoeleiding
E-mail h.smit@nji.nl of c.messing@nji.nl

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	5
1. Focus en werkwijze van het kennispraktijknetwerk	6
1.1 Omschrijving van de doelgroep	6
1.2 De focus van het kennispraktijknetwerk	6
2. Een schets van het speelveld	7
2.1 Kengetallen	7
2.2 Belangrijke veranderingen in het jeugd- en onderwijsstelsel	7
2.3 De kracht van de verbinding	8
3. Deelgroepen verder uitgelicht	9
3.1 Overzicht per deelgroep	9
3.2 Uitstroom uit VSO, PrO en mbo	10
3.3 Entree verder uitgelicht	11
3.4 Kennis en praktijk verbinden	12
4. Wat werkt in de overgang van onderwijs naar werk?	13
4.1 Betrek de jongere, ouders en mobiliseer netwerken	13
4.2 Investeer in persoonlijk contact en vertrouwen	13
4.3 Sluit aan bij de motivatie van jongeren en stimuleer eigen initiatief	13
4.4 Kies voor een integrale aanpak en betrek ook andere leefgebieden	14
4.5 Streef naar continuïteit in de loopbaan en overdracht van kennis	14
4.6 Investeer in vaardigheden en attitude van de begeleider	14
4.7 Zorg voor kennis van de mogelijkheden op de (regionale) arbeidsmarkt	15
4.8 Creëer ruimte voor herkansingen en bijstellingen	15
4.9 Wees helder over verantwoordelijkheden en stem verwachtingen op elkaar af	16
4.10 Zorg voor hulpbronnen	16
5. Conclusies en aanbevelingen voor gemeenten	17
Bijlage 1 Deelnemers kennispraktijknetwerk	18
Bijlage 2 Leerplicht, kwalificatieplicht en startkwalificatie	19
Bijlage 3 Landelijke regelingen	20
Bijlage 4 Regelingen op lokaal niveau	23
Bijlage 5 Europese subsidies	27

Samenvatting

Er is al veel onderzoek gedaan naar wat werkt in de arbeidstoeleiding van jongeren in een kwetsbare positie. Vaak ligt daarbij het accent op de rol van het onderwijs of partijen die vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Over de bijdrage van zorginstellingen is veel minder bekend. Terwijl die bijdrage cruciaal is om jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te laten verwerven.

In het Kennispraktijknetwerk Arbeidstoeleiding hebben we een aantal praktijkvoorbeelden geanalyseerd op de rol van zorginstellingen in de voorbereiding op en de toeleiding naar arbeid. Duidelijk werd dat op veel plaatsen jongeren succesvol worden toegeleid naar een positie op de arbeidsmarkt. Daarbij is niet altijd zeker hoe duurzaam die arbeidsplaats is en is vaak herhaalde bemiddeling nodig. Duidelijk werd ook dat een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeid geen confectiewerk is. Individueel maatwerk en specifieke expertise zijn nodig om jongeren succesvol toe te leiden naar werk en om de werkgever zodanig te ondersteunen dat die zich blijvend inzet voor deze jongeren. De praktijkbeschrijvingen laten ook zien waar jongeren tussen wal en schip dreigen te vallen als gevolg van verschillende taakopvattingen tussen uitvoerende partijen, onduidelijkheid over specifieke verantwoordelijkheden en de veranderingen in wet- en regelgeving. Aan de hand van deze analyse hebben we een overzicht gemaakt van werkzame principes die dankzij de inzet van zorgpartners zichtbaar werden in de overgang van onderwijs naar werk. Deze principes zijn vooral bedoeld als handreiking voor professionals in de uitvoering.

Gemeenten spelen in de uitwerking en verbinding van de verschillende transitieën een allesbepalende rol. Zij zijn verantwoordelijk voor een sluitende aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie en kunnen hierin samen met hun partners in onderwijs, zorg en werkgelegenheid het verschil maken. We geven in deze rapportage daarom ook een aantal handvatten voor bestuurders en beleidsmakers van gemeenten om op lokaal en regionaal niveau een gezamenlijke aanpak te realiseren. Een aanpak die aansluit bij vragen en behoeften van jongeren en van de regionale arbeidsmarkt en die een succes kan worden als alle betrokken partijen de handen ineen slaan en écht werk maken van participatie.

We beginnen deze rapportage met een schets van het speelveld. Over wie hebben we het als we spreken over jongeren in een kwetsbare positie? En om welke aantallen gaat het? Welke veranderingen spelen in het jeugd- en onderwijsstelsel? En wat zijn de consequenties hiervan voor deze jongeren? We hebben een ordening gemaakt van deelgroepen en de belangrijkste wettelijke taken van het onderwijs en van zorginstellingen in de overgang van onderwijs naar werk in beeld gebracht.

In de bijlagen is een overzicht opgenomen van de – op het moment van schrijven actuele – landelijke, lokale en Europese regelingen en subsidies die relevant zijn voor gemeenten, werkgevers, onderwijs en voor jongeren zelf in de overgang van onderwijs naar werk.

De deelnemers aan het kennispraktijknetwerk vertegenwoordigen allen een relevante ‘partij’ in de zorg voor een goede overgang van onderwijs naar werk: gemeenten, ministeries, ouderorganisaties, onderwijs, onderwijsraden, landelijke expertisecentra, koepelorganisaties en zorginstellingen. Wij hopen dat we met de aanbevelingen in deze rapportage kunnen bijdragen aan een goed georganiseerde en werkende aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie die bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt steun en maatwerk hard nodig hebben.

Inleiding

Met de transitie van de jeugdhulp naar gemeenten per 1 januari 2015 en de invoering van passend onderwijs per 1 augustus 2014 gaat op verschillende terreinen wat veranderen. Naast deze veranderingen wordt ook de AWBZ-zorg gereorganiseerd en de ondersteuning per januari 2015 gedeeltelijk naar gemeenten gedecentraliseerd én wordt de gemeente verantwoordelijk voor de Participatiewet. Het doel van de wijzigingen in het jeugdstelsel is dat jongeren en gezinnen meer in hun eigen kracht worden gezet, eerder en beter kunnen worden ondersteund op school, thuis, in de wijk en dat meer jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk zijn. De nieuwe wetten zijn ondersteunend aan de wens dat jongeren gezond en veilig kunnen opgroeien, hun talenten ontwikkelen op school, thuis en in hun vrije tijd en naar vermogen participeren in de samenleving.

Eén van de hoofdpodochten voor gemeenten is om de verschillende transitie in samenhang vorm te geven en op lokaal en regionaal niveau de verbinding te leggen tussen onderwijs, zorg en participatie. Gemeenten werken hierin samen met een aantal belangrijke partners, zoals jeugdhulp-, zorg- en welzijnsinstellingen, werkgevers, het UWV en, vanwege de verbinding met passend onderwijs, met de samenwerkingsverbanden voor primair en voortgezet onderwijs en de besturen van mbo-instellingen. De essentie van deze verbinding is *zorgen voor continuïteit*: zowel in de schoolloopbaan van jongeren als in de overstap van onderwijs naar werk en in de ondersteuning die jongeren mogelijk nodig hebben. Die behoefte aan continuïteit geldt in hoge mate voor jongeren in een kwetsbare positie. Om te voorkomen dat zij tussen wal en schip vallen als gevolg van de verschillende stelselwijzigingen, is een samenhangende aanpak noodzakelijk.

Eind 2013 heeft de Onderwijsraad¹ zich uitgesproken over de vraag hoe jongeren in een kwetsbare positie voorbereid kunnen worden op een zelfstandige en zinvolle plaats op de arbeidsmarkt en in de samenleving. De vraag was en is urgent, omdat de samenleving en de arbeidsmarkt complexer zijn geworden, het belang van een diploma toeneemt en de eisen die aan een startkwalificatie² worden gesteld hoger worden. Het belang van een ononderbroken schoolloopbaan en ondersteuning op maat is in een recenter advies³ opnieuw onderstreept. Ook de brief aan de Tweede Kamer sluit hierop aan⁴.

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar wat werkt in de arbeidstoeleiding van jongeren in een kwetsbare positie. Daarnaast zijn veel initiatieven genomen om uitwisseling en samenwerking tussen partners in onderwijs, zorg, werkgelegenheid, sociale zekerheid en gemeenten te bevorderen. Een van de initiatieven was het starten van netwerken om kennis en praktijk te verbinden in de voorbereiding op het nieuwe stelsel. Het Nederlands Jeugdinstituut is door OCW en VWS gevraagd om deze netwerken⁵ procesmatig en inhoudelijk te ondersteunen, op thema in afstemming met de VNG en de onderwijsraden.

Deze rapportage bevat de opbrengst van het Kennispraktijknetwerk arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd dat in opdracht van het Ministerie van OCW in 2013 is gestart. We geven in deze rapportage een schets van de belangrijkste ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor jongeren. Aan de hand van praktijkbeschrijvingen maken we voor professionals zichtbaar wat werkt en hoe zorgpartners kunnen bijdragen aan een goede overgang van onderwijs naar werk. De aanbevelingen in deze rapportage zijn vooral gericht op gemeenten die in de verbinding van de transitie een allesbepalende rol spelen en hierin samen met hun partners in onderwijs, zorg en werkgelegenheid voor jongeren in een kwetsbare positie het verschil kunnen maken.

¹ Meer kansen voor kwetsbare jongeren, Onderwijsraad, 2013.

² Zie bijlage 2 voor een toelichting op leerplicht, kwalificatieplicht en startkwalificatie.

³ Samen voor een ononderbroken schoolloopbaan, Onderwijsraad, 2014.

⁴ <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/12/12/kamerbrief-over-extra-kansen-voor-jongeren-in-een-kwetsbare-positie.html>

⁵ Onderwijzorgarrangementen, verbinding onderwijs en jeugdhulp, integraal arrangeren, OOGO, arbeidstoeleiding

1. Focus en werkwijze van het kennispraktijknetwerk

1.1 Omschrijving van de doelgroep

Tot jongeren in een kwetsbare positie 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 moeilijk in slagen daar een duurzame positie te verwerven. Dit maakt hen kwetsbaar als gevolg van de hoge en complexe eisen die de samenleving stelt. Het zijn vaak jongeren die op verschillende leefgebieden tegenslag of belemmeringen ervaren.

Binnen de groep jongeren in een kwetsbare positie onderscheiden we de volgende deelgroepen:

1. Jongeren die uitstromen uit speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en mbo niveau 1/entree.
2. Jongeren met een beperking in een context die deelname aan de arbeidsmarkt belemmert.
3. Specifieke groepen, zoals jongeren uit detentie, straatcultuur, migrantengroepen, grootstedelijke milieus, jongeren bij wie behandeling/jeugdzorg op de voorgrond heeft gestaan en die daardoor weinig aan onderwijs zijn toegekomen.
4. Voortijdig schoolverlaters uit het regulier onderwijs.

1.2 De focus van het kennispraktijknetwerk

Het kennispraktijknetwerk heeft zich beziggehouden met jongeren uit het praktijkonderwijs (PrO), het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), het mbo (jongeren die de entreeopleiding volgen en jongeren uit opleidingen op niveau 2, 3 en 4 met en zonder diploma) en jongeren uit revalidatiecentra, gesloten jeugdzorg en jongeren in de lvb-sector met een residentiële plaatsing. De groep thuiszitters is geen expliciete doelgroep van het kennispraktijknetwerk geweest. Reden is dat de landelijke overheid een intensieve thuiszittersaanpak stimuleert en dat hiervoor veel instrumenten worden ontwikkeld⁶.

In eerder onderzoek naar een optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeid voor jongeren in een kwetsbare positie, ligt het accent vaak op de rol van het onderwijs of partijen die vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Over de bijdrage van partijen in de zorg is veel minder bekend. In de zoektocht naar een samenhangende aanpak voor deze jongeren is een goede balans nodig tussen collectieve maatschappelijke belangen en individuele mogelijkheden. Het is daarom van belang dat, naast de expertise vanuit onderwijs en de arbeidsmarkt, ook de expertise van partners in zorg optimaal wordt benut in de arbeidstoeleiding van jongeren in een kwetsbare positie.

Tegen deze achtergrond heeft het kennispraktijknetwerk zich gericht op de volgende vragen:

1. Hoe kunnen we in de overgang van onderwijs naar arbeid voor jongeren in een kwetsbare positie optimaal gebruikmaken van de expertise van zorgpartners?
2. Tot welke concrete aanbevelingen voor gemeenten leiden deze inzichten?

Aan de hand van praktijkvoorbeelden van arbeidstoeleiding met betrokkenheid van zorgpartners, is geanalyseerd om welke expertise het vooral gaat en op welke leefgebieden de ondersteuning zich zou moeten richten. Het kennispraktijknetwerk is tussen juni 2013 en december 2014 zeven keer bij elkaar geweest. In bijlage 1 is een overzicht van de deelnemers opgenomen.

⁶ Zie bijvoorbeeld www.ingrado.nl; www.reikthuiszittersdehand.nl

2. Een schets van het speelveld

2.1 Kengetallen

Zo'n 135.000 jongeren tussen de 15 en 25 zijn op dit moment werkloos. Een substantieel deel van die jongeren slaagt er niet of moeilijk in om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Begin 2014 is een schatting gemaakt van het aantal jongeren in een kwetsbare positie dat zijn entree maakt op de arbeidsmarkt. Deze schatting is gebaseerd op de kerncijfers van het onderwijs en een eerste (voorzichtige) analyse van CBS-data. Bron is het ministerie van OCW.

Uitstroom naar de arbeidsmarkt

Deelgroep	Geschat aantal
Uitstroom uit het praktijkonderwijs	3.000
Uitstroom uit vso (incl. residentiële jeugdzorg en jeugd detentie)	3.450
Zonder diploma vanuit mbo 1	3.431
Met diploma vanuit mbo 1	8.336
VSV regulier vo en mbo 2, 3 en 4 (met of zonder werk)	24.519
Totaal aantal toetredende jongeren, zonder startkwalificatie	42.736

Bron: ministerie van OCW

De hier genoemde groepen zijn erg divers van samenstelling. Een deel van deze jongeren redt zich zelfstandig en heeft (ongekwalificeerd) werk. Veel van deze jongeren hebben echter moeite met het behalen van een startkwalificatie, dan wel een grote afstand tot de arbeidsmarkt en slagen er niet of moeilijk in daar een duurzame plaats te verwerven. Elke jongere in een kwetsbare positie die erin slaagt duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt maakt verschil: meer eigenwaarde, een grotere zelfredzaamheid en minder kosten voor uitkeringen.

Voor jongeren in een kwetsbare positie komen drie belangrijke transitie samen: de Jeugdwet, de Wmo 2015 en de Participatiewet⁷. Ook de invoering van passend onderwijs, de Wet kwaliteit VSO en de veranderingen in het mbo als gevolg van 'Focus op vakmanschap' hebben effecten op hun schoolloopbaan. We geven hieronder een overzicht van de belangrijkste veranderingen.

2.2 Belangrijke veranderingen in het jeugd- en onderwijsstelsel

- *Transitie jeugdzorg* Met de invoering van de Jeugdwet per 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor alle vormen van jeugdhulp. Hulp en ondersteuning aan jongeren worden dichtbij, op maat en integraal georganiseerd.
- *Transitie AWBZ naar WMO2015, Jeugdwet en Wet Langdurige zorg* De zorg en ondersteuning die de AWBZ tot 1 januari 2015 levert (waaronder dagbesteding voor gehandicapten), valt per 1 januari 2015 grotendeels onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. De (lichte en de langdurige) behandeling, begeleiding en vervoer voor jongeren tot 18 jaar is dan opgenomen in de Jeugdwet; de begeleiding en dagbesteding voor jongeren vanaf 18 jaar in de WMO2015. Begeleiding wordt onder andere ingezet voor het bevorderen van zelfredzaamheid van jongvolwassenen met een beperking. De Wet Langdurig zorg regelt onder meer de intramurale 24-uurszorg (levenslang en levensbreed).
- *Participatiewet* Per 1 januari 2015 zijn de bestaande regelingen (Wajong, WSW en WWB) samengevoegd. Voor mensen die (beperkt) kunnen werken, maar daarbij soms zijn aangewezen op ondersteuning, is er één regeling. De Wajong is alleen nog toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten vanaf 18 jaar en voor mensen met arbeidsvermogen die voor 1 januari 2015 al gebruikmaakten van de Wajong. Als gevolg hiervan kan een deel van de jongeren met een beperking die voorheen gebruikmaakten van

⁷ Zie ook <http://www.nji.nl/nl/Publicaties/Publicaties-Wegwijs-in-de-transities-van-het-jeugd-stelsel>

ondersteuning vanuit het UWV, vanaf 1 januari 2015 geen gebruik meer maken van coaching en ondersteuning vanuit de Wajongregeling.

Uitgangspunt van de participatiewet is zoveel mogelijk mensen aan een gewone baan helpen, zo nodig met steun en met meer eenheid in inkomensvoorzieningen en instrumenten.

Onderdeel van het sociaal akkoord tussen regering en sociale partners over de participatiewetgeving is een garantstelling voor 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Werkbedrijf is de regionale schakel tussen werkgevers, lokale overheid en de doelgroep van de Participatiewet.

- *Passend onderwijs* Met passend onderwijs hebben scholen een zorgplicht om voor alle jongeren een passende plek in het onderwijs te realiseren, op hun eigen school of op een andere school binnen de regio. Waar mogelijk in het regulier onderwijs, indien nodig in het speciaal onderwijs. Het accent ligt op wat een jongere kan en welke ondersteuning eventueel nodig is bij het vervolgen van de schoolloopbaan.
- *Wet Kwaliteit VSO* De kwaliteitseisen voor het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) zijn aangescherpt om de opbrengsten van het onderwijs te vergroten. VSO-scholen werken met drie uitstroomprofielen: vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en dagbesteding. Bij de start op het VSO bepaalt de school in welk profiel een jongere onderwijs gaat volgen. Jongeren in het VSO met het profiel arbeidsmarkt worden begeleid naar een loonvormende functie op de regionale arbeidsmarkt tot aan het niveau van mbo 1. Het VSO heeft met de Wet Kwaliteit VSO een beperkte nazorgplicht, dat wil zeggen een lichte vorm van advisering als een jongere de school verlaten heeft.
- *Focus op vakmanschap* Het actieplan 'Focus op vakmanschap' is gericht op verhoging van de kwaliteit, vereenvoudiging van het mbo als stelsel en het op orde brengen van besturing en bedrijfsvoering. Om deze doelen te bereiken is onder andere de onderwijstijd uitgebreid, het aantal kwalificaties en opleidingen verminderd, de drempelloze instroom op niveau 2 beëindigd en de bekostiging gemoderniseerd⁸.

2.3 De kracht van verbinding

Voor jongeren in een kwetsbare positie is een integrale benadering bij de overgang van school naar werk onmisbaar. Het is daarom niet alleen belangrijk om de veranderende regelgeving te kennen en toe te passen, maar juist ook de kracht van de verbinding tussen de verschillende transitie te benutten.

Gemeenten en partners in onderwijs, zorg en werkgelegenheid zijn zich steeds meer bewust van de kracht en noodzaak van verbinding, maar vaak ontbreekt het overzicht en de sturing nog op een dergelijke structurele verbinding. Dat komt ook door de veelheid aan voorzieningen en functionarissen in dit speelveld.

Voor gemeenten is het zaak om in de regio alle betrokken partijen aan tafel te krijgen: onderwijs, hulpverlening, lokale trajecten, UWV, Werkbedrijf en vooral ook werkgevers. Met als doel inzicht te krijgen in de omvang van de groep jongeren in een kwetsbare positie, in mogelijke voorzieningen en projecten voor deze jongeren en in effectieve interventies om deze voorzieningen voor jongeren laagdrempelig en toegankelijk te maken of te houden. En om vervolgens afspraken op maat te maken over rollen, taken en verantwoordelijkheden in een gezamenlijke aanpak.

⁸ Bron: www.mboraad.nl



3. Deelgroepen verder uitgelicht

3.1 Overzicht per deelgroep

In dit hoofdstuk geven we per onderscheiden deelgroep een overzicht van de wettelijke taken en verantwoordelijkheden van het onderwijs of de zorgvoorziening, de belangrijkste veranderingen als gevolg van de transities en mogelijke knelpunten in het stelsel, die door goede samenwerking en gezamenlijke afspraken kunnen worden omgebogen tot een werkbare aanpak.

Deelgroep	Wettelijke taak	Veranderingen	Mogelijke knelpunten
Voortgezet (speciaal) onderwijs			
Uitstroom uit VSO <i>Jongeren met uitstroomprofiel arbeid</i> <i>Jongeren met uitstroomprofiel dagbesteding</i>	Voorbereiding op de arbeidsmarkt met op verzoek beperkte nazorg. Geen wettelijke taak in toeleiding naar arbeid.	Jongeren die de overgang niet tijdig kunnen maken, vallen onder de Participatiewet. Jongeren in het profiel dagbesteding kunnen in aanmerking komen voor de Wajong.	Structuren binnen de gemeenten zijn nog in ontwikkeling en de omvang van middelen is nog niet helder.
Uitstroom uit Pro	Voorbereiding op de arbeidsmarkt met op verzoek beperkte nazorg. Geen wettelijke taak in toeleiding naar arbeid.	Jongeren die de overgang niet tijdig kunnen maken, vallen onder de Participatiewet.	Structuren binnen de gemeenten zijn nog in ontwikkeling en de omvang van middelen is nog niet helder.
Middelbaar beroepsonderwijs			
Mbo Entree <i>Jongeren met en zonder arbeidsmarkt kwalificatie</i>	Voorbereiding op de arbeidsmarkt. Geen wettelijke taak in toeleiding naar arbeid.	Sluitende regionale afspraken over specifieke trajecten voor specifieke groepen in de overgang van onderwijs naar werk. De uitwerking valt onder de Participatiewet.	Voor jongeren met een negatief bindend studieadvies zijn bindende afspraken nodig tussen gemeente, onderwijs en werkgevers.
Mbo niveau 2, 3, 4 <i>Gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom naar arbeid</i>	Voorbereiding op de arbeidsmarkt. Geen wettelijke taak in toeleiding naar arbeid.	Verhoogde drempel om gebruik te maken van REA middelen. REA instellingen moeten intensiever samenwerken met onderwijs, gemeente en werkgevers.	Er is instroom in de Wajong vanuit mbo 2, 3 en 4.
Zorginstellingen			
Ggz <i>Jongeren die geen onderwijs volgen of andere vormen van onderwijs dan VSO</i>	In de huidige taakstelling die wordt bepaald door zorgverzekeraars, is voorbereiding op de arbeidsmarkt en toeleiding naar arbeid (nog) inbegrepen.	Knip in de bekostiging 18- (Jeugdwet) en 18+ (Zorgverzekeringswet).	Aanscherping van de regelgeving zorgverzekeraars bemoeilijkt een combinatie van begeleiding vanuit ggz en UWV/ gemeente.

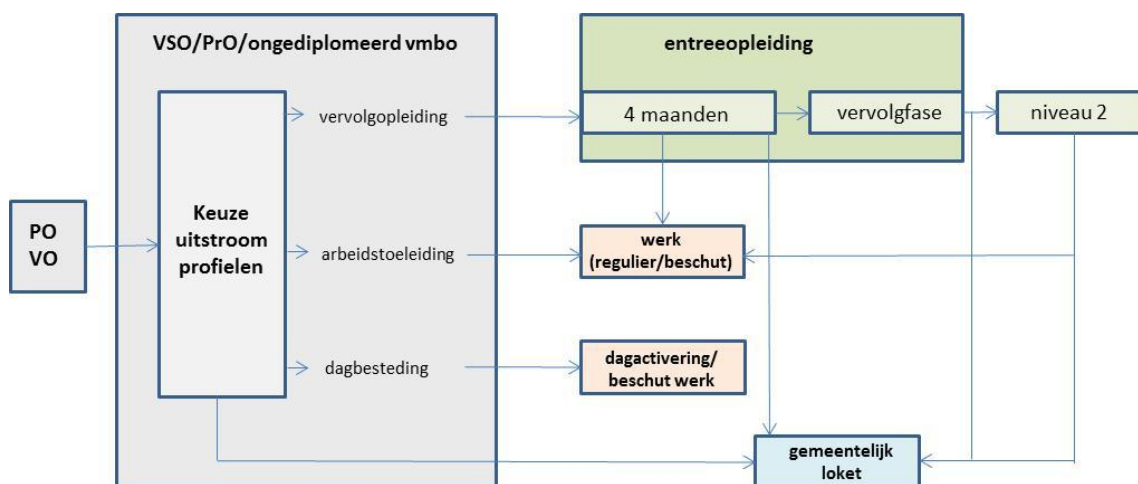
Doelgroep	Wettelijke taak	Veranderingen	Mogelijke knelpunten
Zorginstellingen			
Lvb <i>Jongeren die geen onderwijs volgen of andere vormen van onderwijs dan VSO</i>	In de huidige taakstelling die wordt bepaald door zorgverzekeraars, is voorbereiding op de arbeidsmarkt en toeleiding naar arbeid (nog) inbegrepen.	Een deel van deze jongeren komt niet meer in aanmerking voor de Wajong.	Onduidelijkheid over de bekostiging van arbeidstoeleiding.
Revalidatie <i>Jongeren die geen onderwijs volgen of andere vormen van onderwijs dan VSO</i>	In de huidige taakstelling die wordt bepaald door zorgverzekeraars, is voorbereiding op de arbeidsmarkt en toeleiding naar arbeid (nog) inbegrepen.		Aanscherping van de regelgeving zorgverzekeraars bemoeilijkt een combinatie van begeleiding vanuit revalidatie en UWV/gemeente.
Gesloten jeugdzorg	Wettelijke taak in de voorbereiding op terugkeer naar onderwijs en arbeid.	De gesloten jeugdzorg wordt gedecentraliseerd naar regio's. Justitiële jeugdinrichtingen blijven onder Veiligheid en Justitie vallen.	Uitplaatsing op grond van een besluit van de kinderrechtster kan bij gesloten jeugdzorg onverwacht plaatsvinden. Onderwijs wordt dan direct gestopt.

3.2 Uitstroom uit VSO, PrO en mbo

Met de komst van de Participatiewet ontstaat er een aansluitingsvraagstuk voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte uit het VSO met uitstroomprofiel arbeid en voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte uit het praktijkonderwijs (PrO) en het mbo. Waar zij voorheen een beroep deden op de Wajong, vallen zij met ingang van 1 januari 2015 grotendeels onder de doelgroep van de Participatiewet en daarmee onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Jongeren in het profiel dagbesteding kunnen, wanneer zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vanaf 18 jaar in aanmerking komen voor de Wajong of voor beschermt werk. De Wajong blijft ook toegankelijk voor mensen met arbeidsvermogen die voor 1 januari 2015 al gebruikmaakten van de Wajong.

Jongeren die niet kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs om een startkwalificatie te behalen, gewoonlijk in het mbo, moeten worden toegeleid naar werk, of naar dagbesteding als arbeid niet haalbaar is. De voorbereiding op en toeleiding naar werk begint al bij de keuze voor voortgezet (speciaal) onderwijs. Leerlingen in het VSO en PrO en mogelijk ook in de entreeopleiding met een beperkt arbeidsvermogen, hebben gerichte ondersteuning nodig van onderwijs, gemeenten en werkgevers om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te krijgen. Dat geldt ook voor jongeren die ten hoogste mbo niveau 2 af kunnen ronden. Tot deze groep behoren veel jongeren met een licht verstandelijke beperking.

In onderstaand schema zijn de verschillende routes weergegeven.



Figuur 1: aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
(ontleend aan kadernota participatie en inkomen, gemeente Utrecht, december 2013)

Een ondersteuningsbehoefte kan het vinden van passend (deeltijd)werk bemoeilijken. Daarom is het van belang dat onderwijs, werkgevers en gemeenten in de regio gezamenlijk afstemmen over de routes voor uitstroom naar arbeid en dagbesteding/beschut werk en over arbeidsvermogen en loonwaarde van jongeren in een kwetsbare positie.

Om te kunnen bepalen wat het arbeidsvermogen en de ondersteuningsbehoefte van een jongere is, zou mogelijk goed gebruik gemaakt kunnen worden van het - in passend onderwijs verplichte - ontwikkelingsperspectiefplan. Verplichte onderdelen van dit plan zijn een inschatting van de ontwikkelingsmogelijkheden voor een bepaalde, langere periode, het verwachte uitstroomniveau van een jongere, de stimulerende en de belemmerende factoren. Met het ontwikkelingsperspectiefplan kan zowel de ondersteuningsvraag van de jongere als de begeleiding die nodig is om het verwachte uitstroomniveau te halen, goed in beeld worden gebracht⁹. De kennis die in dit plan verzameld is, kan zo worden ingezet om een goede overgang van onderwijs naar werk te bevorderen.

3.3 Entree verder uitgelicht

Niveau 1 blijft een opleiding die is gericht op het behalen van een erkend diploma dat toegang geeft tot niveau 2, dan wel voorbereidt op de arbeidsmarkt. Niveau 1 is vanaf augustus 2014 omgevormd tot de entreeopleiding. Mbo-instellingen kunnen voor de inhoudelijke invulling van de entreeopleiding nog gebruik maken van het AKA-dossier (Arbeidsmarkt Kwalificerend Assistent), de dossiers van de smalle niveau 1-opleidingen of het nieuwe kwalificatiedossier met negen profielen¹⁰. De entreeopleiding is alleen toegankelijk voor jongeren die niet toelaatbaar zijn tot niveau 2, 3 of 4 van het mbo en die 16 jaar of ouder zijn. Het diploma van de entreeopleiding geeft toegang tot niveau 2 van het mbo als aan de taal- en rekeneis is voldaan. Als dat niet zo is, dan stroomt de jongere uit naar de arbeidsmarkt. De opleiding is dus drempelloos, maar jongeren moeten wel 'leerbaar' en 'schoolbaar' zijn. Binnen vier maanden ontvangt elke jongere een studieadvies. Dit advies kan betekenen dat de onderwijsovereenkomst ontbonden wordt. Dat zal echter alleen gebeuren als de jongere niet in staat wordt geacht de opleiding af te ronden. De intake is in zo'n situatie dan mogelijk niet goed verlopen. Onderwijs is voor hem of haar niet de juiste plek. De gemeente is vervolgens aanzet en zal met deze jongeren een oplossing moeten zoeken: zij kan hierbij ook jeugdhulp, lokale trajecten en projecten en het bedrijfsleven betrekken. Jongeren die met een diploma van de entreeopleiding niet kunnen doorstromen naar een niveau 2 opleiding, lopen het risico geen baan te

⁹ Zie bijvoorbeeld Oberon, Ontwikkelingsperspectief en sociaal emotionele ontwikkeling, 2013; www.sterkvo.nl;

¹⁰ Bron: www.mboraad.nl

vinden. Zij kunnen niet met rijksbekostiging terug naar het mbo. Voor deze groep zal dus extra aandacht moeten zijn als het gaat om toeleiding naar arbeid door gemeenten.

3.4 Kennis en praktijk verbinden

Het overzicht van deelgroepen laat zien dat er in de overgang van onderwijs naar werk ondersteuning nodig is die aansluit bij de specifieke vragen en behoeften van jongeren en voorkomt dat risico's op het snijvlak van verschillende wettelijke kaders, obstakels worden om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te bereiken. Het overzicht laat ook zien dat de toeleiding naar werk geen wettelijke basis heeft. Dit is voor gemeenten een belangrijk aandachtspunt.

Er zijn de laatste jaren veel geïnvesteerd in het verbeteren van de overgang van onderwijs naar werk voor jongeren in een kwetsbare positie. Het is belangrijk om de lessen die we hieruit kunnen trekken te gebruiken voor toekomstig beleid. Daarom zijn we op zoek gegaan naar bouwstenen die de overgang van onderwijs naar werk voor jongeren in een kwetsbare positie kunnen verbeteren en toepasbaar zijn in de lokale en regionale situatie.

4. Wat werkt in de overgang van onderwijs naar werk?

Op verschillende plaatsen is gezocht naar werkzame factoren in de overgang van onderwijs naar werk¹¹. In dit kennispraktijknetwerk hebben we aan de hand van praktijkvoorbeelden geanalyseerd welke werkzame principes voor professionals in de uitvoering te onderscheiden zijn dankzij de inzet van zorginstellingen.

4.1 Betrek de jongere, ouders en mobiliseer netwerken

Het vertrekpunt bij alle vormen en inzet van begeleiding is de wens en betrokkenheid van de jongere zelf en de betrokkenheid van zijn of haar netwerk. Het is belangrijk dat ouders, jongere, school, begeleiders goed samenwerken. Hun kennis en ervaring vullen elkaar vaak goed aan. Daarom is het van belang dat ouders actief worden betrokken bij het verkennen, kiezen en behouden van werk en dat het sociale netwerk hierbij wordt gemobiliseerd. Investeer ook in de ontwikkeling van een formeel en informeel netwerk aan contacten met werkgevers. Zonder de inzet van maatschappelijk betrokken werkgevers zijn de doelen van de participatiewet niet haalbaar.

4.2 Investeer in persoonlijk contact en vertrouwen

Bij de begeleiding van jongeren in een kwetsbare positie in de overstap van onderwijs naar werk gaat het om maatwerk. Dat is alleen mogelijk op basis van contact en vertrouwen. Daarom is het belangrijk om tijd te nemen voor het opbouwen van een begeleidingsrelatie.

4.3 Sluit aan bij de motivatie van jongeren en stimuleer eigen initiatief

Persoonlijk contact maakt duidelijk waar ambities en mogelijkheden van een jongere liggen en wat een goede combinatie van werk en mogelijkheden is. Begeleiding begint daarom altijd met een analyse: Wat zijn jouw ambities en mogelijkheden? Wat kun je zelf en op welke aspecten heb je begeleiding nodig? En welke vorm van begeleiding past daarbij? Het is belangrijk om eigen initiatief maximaal te stimuleren en ook aandacht te besteden aan de wens achter de ambitie: *waarom* wil je dit bereiken? Inzicht in de achterliggende reden kan nieuwe perspectieven bieden voor het vinden van passend werk.

Aan het werk, Rijndam Revalidatiecentrum Rotterdam MC

Rijndam Revalidatiecentrum Rotterdam MC heeft een speciale polikliniek transitiezorg opgezet voor jongeren tussen 16 en 25 jaar in revalidatie. Rijndam biedt transitietrajecten voor jongeren op verschillende leefgebieden: huishouden en wonen, sociale relaties, vrije tijd, regie over eigen leven en werk. Op dit laatste gebied is het project *Aan het werk* gericht. Uniek aan het project is dat revalidatiespecialisten samenwerken met jobcoaches. De medische en de arbeidskundige begeleiding van de jongere worden vanaf het begin verbonden. Rijndam werkt met een vast re-integratiebureau dat gespecialiseerd is in jongeren met een lichamelijke beperking. Alle jobcoaches hebben een achtergrond als ergotherapeut. De jongere wordt begeleid door een duo, afhankelijk van de behoefte van de jongere kan de revalidatiespecialist of de jobcoach het voortouw nemen. Daarnaast participeert de jongere in een groep die samen ervaringen uitwisselt over werk en maatschappelijk functioneren. De kracht van het project is onder meer aansluiten bij de motivatie van jongeren, re-integratie en revalidatie verbinden, werken vanuit eenzelfde visie en gedeelde kennis over elkaars professie, werken vanuit een toekomstbeeld dat aansluit bij de prognose van de aandoening en een combinatie van medische en praktische kennis. Meer lezen over het Rijndam: <https://www.rijndam.nl/revalidatie/arbeidsrevalidatie>

¹¹ Zie onder meer: E. Voncken, H. Smulders en A. Westerhuis: *Regionale samenwerking in goede banen*. Inventarisatie en analyse van regionale initiatieven arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en mbo1. 's Hertogenbosch, ECBO 2013.

De toeleiding naar arbeid is een integraal onderdeel van het bevorderen van maatschappelijke participatie. Net zoals het omgaan met anderen, familie, vrije tijd, wonen. De kans op een duurzame arbeidsrelatie voor jongeren in een kwetsbare positie neemt toe als (indien relevant) ook aan die andere leefgebieden wordt gewerkt. Het voorbeeld van Rijndam laat dit ook zien.

4.5 Streef naar continuïteit in de loopbaan en overdracht van kennis

Continuïteit in het contact met jongeren in een kwetsbare positie is heel belangrijk. Vaak wordt veel geïnvesteerd in het toeleiden naar werk, maar het behoud van werk vraagt in de eerste tijd minstens zoveel aandacht. Juist die startperiode is essentieel voor continuïteit van de arbeidsrelatie. Het is van belang dat jongeren op de werkplek worden begeleid door iemand met kennis van zaken over zijn of haar mogelijkheden, grenzen en perspectieven (zie ook 4.6). Hierover is al veel kennis verzameld en beschikbaar, onder andere via het ontwikkelings- of uitstroomperspectiefplan. Borg daarom een goede overdracht en voorkom dat deze kennis verloren gaat. Ook mogelijkheden voor ontwikkeling en het behalen van (deel)kwalificaties dragen bij aan de continuïteit van een arbeidsrelatie. Het project Vangrail in Boxtel is een voorbeeld van een doorlopende lijn door succesvolle samenwerking van ketenpartners in de nazorg op de werkplek.

Vangrail, Boxtel

In Boxtel heeft de werkstichting Sterk in Werk het project Vangrail opgezet. Vangrail richt zich op lvb-jongeren met (beperkt) arbeidsvermogen die een extra ondersteuningsbehoefte hebben en in een orthopedagogisch behandelcentrum verblijven. Afhankelijk van het uitstroomprofiel van de jongere wordt een passende inzet op arbeidstoeleiding gekozen. Partners in het project constateerden een grote afstand tussen de voorbereiding op arbeid op school en het vinden van werk. Zeker bij jongeren die vertrokken uit het centrum en terugkeerden naar hun woonplaats. Er was een overbrugging nodig tussen onderwijs en werk om te voorkomen dat zij uitvielen. Doel van Vangrail is om samen met partners uit zorg en onderwijs de voorbereiding op de arbeidsmarkt te professionaliseren: zorgen voor een goede route, een integraal plan, de jongere aanspreken op niveau, kleine stapjes, het aanleren van goede beroepsvaardigheden en toeleiden naar een passend toekomstperspectief. Onderwijs en werk is een vast onderdeel van het plan van iedere jongere. Vangrail is er in geslaagd een succesvolle keten van partners te vormen in diverse gemeenten in de regio. Hiermee is het project een voorloper in de verbinding van de transitie. Integraal werken is binnen deze keten al jarenlang een vanzelfsprekendheid.

Meer lezen over de aanpak in Boxtel: <http://www.de-la-salle.nl>

4.6 Investeer in vaardigheden en attitude van de begeleider

Het is van groot belang dat een begeleider zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt goed kent¹². En daarnaast beschikt over specifieke (medische en praktische) expertise om aan te sluiten bij de ondersteunings- of begeleidingsbehoefte van jongeren en een goede balans weet te vinden tussen 'ontzorgen' en 'eigen kracht'. Een begeleider heeft de taak om mogelijkheden voor jongeren te verhelderen en te stimuleren dat een jongere zelf tot initiatief komt.

De nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van jongeren neemt de laatste jaren toe. Tegelijkertijd is het belangrijk dat niet alle specifieke expertise verdwijnt. Leidend is de vraag wat deze jongere in deze context en met deze vragen nodig heeft. Het ABC-team van Altrecht werkt vanuit dit principe. De jongere bepaalt wat relevant is, het ABC-team is hieraan dienstbaar.

¹² Interessant in dit verband is ook de studie (in ontwikkeling) naar geschikte strategieën van re-integratieprofessionals om contact te leggen met potentiële werkgevers voor mensen met ernstige psychische aandoeningen. Meer informatie: Venu Nieuwenhuizen, Altrecht ABC.

Het ABC-team, Altrecht

Het ABC-team werkt voor jongvolwassenen van 18 tot 23 jaar met een psychosekwetsbaarheid. Het team werkt niet vanuit 'labels', maar gaat samen met de jongere ontdekken waar hij in gelooft en wat voor hem betekenis heeft. De jongere bepaalt wat relevant is, het ABC-team is hieraan dienstbaar. Iedere jongere heeft een persoonlijk begeleider of een casemanager en een psychiater die kijken naar wat een jongere wil op het gebied van onderwijs of werk en wat daarvoor nodig is. Relatief eenvoudige vragen worden opgepakt door generalisten, specialistischer vragen door een re-integratiecoach. De begeleider moet acquisitievaardigheden hebben om werkgevers te kunnen benaderen. In het toeleiden naar werk is het van belang dat de re-integratiecoach de regie neemt. De re-integratiecoach maakt deel uit van het behandelteam. De generalisten kunnen naast behandelen ook toeleiden naar school of werk.

Meer lezen over het ABC-team van Altrecht: <http://www.altrecht.nl/abc>

4.7 Zorg voor kennis van de mogelijkheden op de (regionale) arbeidsmarkt

Aansluiting zoeken bij de regionale arbeidsmarkt¹³ is een wettelijke opdracht voor het beroepsonderwijs. In de toeleiding van jongeren in een kwetsbare positie naar de arbeidsmarkt is het van belang dat de begeleider of bemiddelaar de capaciteiten van de jongere en de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt weet te matchen. Hiervoor is kennis relevant over bijvoorbeeld arbeidsdifferentiatie en jobcarving (aanpassen van werk aan de mogelijkheden van een jongere), over het creëren van werk en over de mogelijkheden tot compensatie vanuit de overheid (zie ook bijlage 3 en 4). Het REA College in Nijmegen is succesvol in het matchen van jongeren met een ondersteuningsbehoefte en werk.

REA College, Nijmegen

Het REA College levert vijf begeleiders voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte in het ROC Nijmegen. REA bereikt zo'n driehonderd jongeren. Daarnaast is REA actief in beroepsoriëntatie programma's. De REA-begeleider bespreekt samen met de jongere de toekomstplannen aan het einde van de opleiding. Gaat het lukken om een diploma te halen? Wat zijn de mogelijkheden om door te leren? Wat is haalbaar?

Alle jongeren die willen gaan werken worden besproken door de REA begeleider met een arbeidsdeskundige van het UWV of met een medewerker van het Jongerenloket. Er is ook een jobfinder verbonden aan het REA-team. De REA-begeleider bespreekt met de jongere welke stappen gezet kunnen worden om toekomstplannen te realiseren.

De kracht van deze aanpak zit vooral in de verbinding. Het UWV kan bijvoorbeeld ter plekke een opdracht geven aan de jobfinder. Uitgangspunt is dat de verantwoordelijke partijen de bemiddeling oppakken, het REA College is geen bemiddelende instantie, maar is van belang in de begeleiding en nazorg. De integrale verantwoordelijkheid voor begeleiding naar de arbeidsmarkt is een onderscheidend kenmerk van deze aanpak.

Meer lezen over REA College Nijmegen: <http://www.reacollegenederland.nl/locatie/nijmegen>

4.8 Creëer ruimte voor herkansingen en bijstellingen

Nadat een jongere is gestart met werken wordt steeds beter zichtbaar of er een goede match is tussen de mogelijkheden van een jongere, het werk zelf en de wensen en mogelijkheden van de werkgever. Als blijkt dat er geen optimale aansluiting is, dan moeten er mogelijkheden zijn voor mobiliteit of

¹³ www.s-bb.nl

aanpassing van werkzaamheden. Duidelijkheid hierover helpt om perspectief te houden als om welke reden dan ook het werk niet voldoet aan verwachtingen van de jongere of de werkgever.

In de kwaliteitswet VSO is opgenomen dat er tenminste twee keer per jaar een gesprek plaatsvindt met de jongere om vast te stellen of hij of zij nog steeds in een passende leerroute zit. Dit systeem nemen de dagbestedingscentra over. Het zou goed zijn om ook bij werkende jongeren periodiek een evaluatie met de werkgever en de jongere zelf te organiseren en samen de (mogelijkheden tot) groei te evalueren in een ontwikkelgesprek.

4.9 Wees helder over verantwoordelijkheden en stem verwachtingen op elkaar af

Het moet voor een jongere duidelijk zijn wie op welk moment waarvoor de verantwoordelijkheid heeft (zie ook 5.4): in het onderwijs, in de oriëntatie- en schakelfase op weg naar werk en op de werkplek. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat docenten contact blijven houden met hun (ex)leerling en een langere periode van nazorg aanbieden. In die tijd onderhouden zij ook contact met een netwerk van werkgevers en begeleiden zij de (ex)leerlingen bij het verkrijgen en behouden van werk. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij op basis van advies van de begeleider en in overleg met de jongere meedenkt over mogelijke aanpassingen op de werkplek. Ook is het belangrijk om bij de werkgever te informeren in hoeverre hij bekend is met jongeren in een kwetsbare positie en specifieke ondersteuningsbehoeften. Er is in elk geval begrip bij de werkgever nodig. Bijvoorbeeld voor afwijkende arbeidstijden, voor een grillig ziektebeeld, voor symptomen die zich voor kunnen doen. Begrip hangt samen met verwachtingen. Begrip is te vergroten door goede informatie: wat kan de werkgever verwachten aan arbeidsproductiviteit? Welke onverwachte zaken kunnen zich voordoen? Door informatie te bieden en verwachtingen over en weer duidelijk te maken, zal een werkgever beter in staat zijn een jongere de juiste ondersteuning te bieden, waarmee de kwaliteit van de arbeidsrelatie voor beiden toeneemt.

4.10 Zorg voor hulpbronnen

Een andere succesfactor is het creëren van hulpbronnen: een werkgever moet helder hebben wie hij aan kan spreken als een jongere (nog) niet goed functioneert of aan wie hij vragen kan stellen. Dat neemt zowel voor de werkgever als voor de jongere veel spanning weg. Deze hulpbronnen zijn nu gedeeltelijk georganiseerd: er zijn veel reïntegratiebedrijven die via het UWV jobcoaching aanbieden en er zijn financiële regelingen die maken dat een werkgever geen risico loopt bij ziekte of uitval van een kwetsbare werknemer. Ook zijn er goede uitzendbureaus, die vooral focussen op de behoeften van de werkgever (zie ook bijlage 3 en 4).

Of gemeenten en partners erin slagen om jongeren in een kwetsbare positie succesvol toe te leiden naar werk is niet alleen afhankelijk van het toepassen van de hierboven genoemde werkzame principes. Bezuinigingen dwingen gemeenten om keuzes te maken. Keuzes in het versterken van de preventieve taak van basisvoorzieningen, in de inkoop van zorg, in behandeltrajecten, in participatie en de bemiddeling naar werk van jongeren en volwassenen in een kwetsbare positie.

Een integrale aanpak is nog geen vanzelfsprekendheid. Terwijl die juist voor deze doelgroep van het allergrootste belang is. In het laatste hoofdstuk richten we ons daarom met een aantal aanbevelingen tot gemeenten.

5. Conclusies en aanbevelingen voor gemeenten

Vanuit de kennis en praktijkvoorbeelden in dit netwerk geven we de volgende aanbevelingen voor bestuurders en beleidsmakers van gemeenten en hun partners in onderwijs, zorg en werk:

1. Zorg voor een samenhangende aanpak onder regie van de gemeente

Gemeenten hebben de verantwoordelijkheid om een passend aanbod te regelen voor jongeren die er zonder steun niet in slagen een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te krijgen. De *toeleiding* naar werk kent geen wettelijke basis (zie ook 3.1), terwijl die essentieel is voor een kansrijke overstap.

Daarom is het nodig dat:

- gemeenten oog hebben voor jongeren in een kwetsbare positie en voor deze groep relevante zorgpartners contracteren;
- onderwijs, werkgevers, zorgpartners, het UWV en gemeenten structurele afspraken maken om jongeren in een kwetsbare positie aan het werk te helpen en te houden;
- er toereikende en structurele bekostiging voor deze taak is;
- er voldoende werkgevers bereid zijn om werk te bieden of te creëren voor deze jongeren.

2. Zorg voor inzicht en overzicht om te kunnen sturen

Om overzicht te krijgen is het van belang te weten om hoeveel jongeren het gaat in een bepaalde gemeente of regio. Actuele kengetallen over aard en omvang van de doelgroep geven niet alleen mogelijkheden tot sturing en bijsturing, maar zijn ook van belang voor het matchen van jongeren en werk en voor de inzet van ondersteuning.

3. Investeer in een sterke preventieve basis op school en thuis

De voorbereiding op werk begint met de keuze voor vervolgonderwijs. Betrek jongeren, ouders en het onderwijs vroegtijdig bij het organiseren van een effectieve benadering voor jongeren in een kwetsbare positie. Door op school en thuis waar nodig tijdig en gericht te ondersteunen, zijn risico's in de overgang van onderwijs naar werk eerder te onderkennen en beter aan te pakken. Bovendien is een preventieve aanpak op termijn kosteneffectiever. Meer jongeren met een duurzame positie op de arbeidsmarkt betekent meer zelfredzaamheid en minder beroep op sociale voorzieningen.

4. Zorg voor een heldere verantwoordelijkheidsverdeling

In dit kennispraktijknetwerk is een succesvolle overgang van onderwijs naar werk gedefinieerd als een *gedeelde* opdracht vanuit *onderscheiden* verantwoordelijkheden¹⁴:

- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning aan mensen met een arbeidsvermogen die moeite hebben bij het vinden en behouden van werk.
- Begeleider(s) in de overgang van onderwijs naar werk zijn (hoofd)verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de inhoud, kwaliteit en voortgang van het overgangsproces.
- De jongere is verantwoordelijk voor het zoeken van een kansrijke baan en voor een maximale inzet om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.
- Het onderwijs (VSO, PrO, mbo) is op grond van de onderwijswetgeving verantwoordelijk voor een goede voorbereiding op werk.
- Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van werk en voor een baangarantie voor 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

5. Maak gebruik van wat werkt in de praktijk

Creëer ruimte voor professionals in de uitvoering om de werkzame principes uit de praktijk toe te passen in de lokale en regionale context.

¹⁴ Ouders vervullen een belangrijke rol in de overgang van onderwijs naar werk, maar hebben hierin voor jongeren vanaf 18 jaar geen wettelijke verantwoordelijkheid.

Bijlage 1 Deelnemers aan het kennispraktijknetwerk

Anita Jille	Netwerk Ouderinitiatieven Passend onderwijs en zorg
Arjan Ploegmakers	Vereniging Nederlandse Gemeenten
Arjen de Boer	ministerie van VWS
Audrey Fernand	ministerie van SZW
Baukje de Jager	RMC coördinator
Ben Brinkman (voorzitter)	Nederlands Jeugdinstituut/M&O-groep
Carry Roozemon	Ingrado
Chaja Deen	Nederlands Jeugdinstituut
Corian Messing	Nederlands Jeugdinstituut
Dirk Verstegen	Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra
Ellen van Ierssel	INOS Stichting Katholiek Onderwijs Breda
Ellen Verheijen	MBO-raad
Erica Vis	Vereniging Nederlandse Gemeenten
Frank Hessels	RSV Breda eo
Gerard Ruis	Cedris
Harriët Smit	Nederlands Jeugdinstituut
Hinke Pietersma	ministerie van OCW
Ineke Sagasser	KPC groep
Jessica Tissink	VO-raad
Jorien Kuipers	ministerie van OCW
Marc Cantrijn	Landelijk Expertise Centrum Speciaal onderwijs/PO-raad
Marjan Alberts	Netwerk Ouderinitiatieven Passend onderwijs en zorg
Mirjam Derks	Gemeente Wijchen
Marjolein Hendrickx	Mytyschool de Schalm
Mieke de Haan	MBO-raad
Peter de Jong	Werkverband praktijkonderwijs
René Schreurs	Aloysiusstichting Sector Limburg
Suzanne Beek	KPC groep
Venu Nieuwenhuizen	Altrecht ABC-team

Bijlage 2 Leerplicht, kwalificatieplicht en startkwalificatie

Leerplicht en kwalificatieplicht

Jongeren tussen de 5 en 18 jaar moeten onderwijs volgen totdat ze een startkwalificatie hebben of 18 jaar worden. Voor leerlingen van 5 tot 16 jaar heet dit de leerplicht. Voor jongeren tussen 16 en 18 jaar heet dit de kwalificatieplicht. Ouders of verzorgers van jongeren tussen de 5 en 16 jaar moeten hun kinderen inschrijven op school. Volgens de leerplichtwet moeten jongeren ook echt naar die school gaan. Jongeren die na hun 16e nog geen startkwalificatie hebben, moeten tot hun 18e onderwijs volgen en ingeschreven staan op een school.

Startkwalificatie

Een startkwalificatie is een vwo-diploma, havo-diploma of mbo-diploma op niveau 2 of hoger.

Kwalificatieplicht: uitgangspunten

De kwalificatieplicht is één van de maatregelen van de Rijksoverheid om schooluitval van jongeren tegen te gaan. Ook moet de maatregel de kansen van startende jongeren op de arbeidsmarkt vergroten. Jongeren moeten de kwalificatieplicht vervullen door volledig dagonderwijs te volgen. De kwalificatieplicht is geregeld in de leerplichtwet.

Rol werkgevers bij kwalificatieplicht

Naast de leerplichtambtenaar en de school hebben ook ouders en werkgevers een rol bij het toezicht op de kwalificatieplicht. Een werkgever die een werknemer onder de 23 jaar aanneemt zonder startkwalificatie, kan ervoor zorgen dat deze werknemer alsnog een startkwalificatie haalt. Bijvoorbeeld door de opleiding van de werknemer te betalen. Of door toe te staan dat de jongere per week een aantal uur werktijd mag inzetten voor studie.

Vrijstellingen leerplicht

Ouders kunnen in uitzonderingsgevallen een beroep doen op vrijstelling van de leerplicht. Vrijstelling is mogelijk in de vorm van vrijstelling voor een aantal uren onderwijs (voor jonge kinderen), vrijstelling van inschrijving op een school en vrijstelling van geregeld schoolbezoek. Vrijstelling van inschrijving op een school kan bijvoorbeeld op psychische of lichamelijke gronden of op grond van een levensbeschouwelijke richting. Vrijstelling van geregeld schoolbezoek kan bijvoorbeeld in geval van ziekte of familieomstandigheden. Vrijstelling wordt altijd onder voorwaarden en voor een bepaalde duur verleend.

Vrijstellingen kwalificatieplicht

De kwalificatieplicht geldt niet als:

- een leerling een diploma of getuigschrift van een praktijkschool heeft;
- een leerling op het speciaal of voortgezet onderwijs zit omdat hij of zij zeer moeilijk leert of een verstandelijke of een lichamelijke beperking heeft;
- een leerling op grond van de leerplichtwet een vrijstelling van de plicht tot inschrijving op een school heeft gekregen.

Meer informatie op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>.

Bijlage 3 Landelijke regelingen¹⁵

1. 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. Daarnaast zijn er steden met een eigen ambassadeur jeugdwerkloosheid. 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. 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 twee jaar.

2. 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 (tot 1 januari 2015), geldt met ingang van 1 januari 2012 een zoektermijn van vier weken. In die periode moet hij op eigen kracht zoeken naar werk en scholingsmogelijkheden. Heeft de jongere zich, naar het oordeel van de gemeente, tijdens de vier-weken-zoektermijn voldoende ingespannen om werk of scholingsmogelijkheden te zoeken, 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.

3. De Wet afdrachtvermindering onderwijs verandert in Subsidieregeling praktijkleren

De Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (Wva) voor het onderwijsdeel (voor werkgevers) is 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 gerichter inzetten, waardoor minder doelgroepen voor subsidie in aanmerking komen dan voorheen, met name een lager aantal jongeren in een kwetsbare positie.

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

De subsidieregeling loopt tot 2019, en keert het meeste uit voor mbo-deelnemers (188,9 miljoen), voor vmbo-bb is dit bedrag 1,4 miljoen. De subsidieregeling praktijkleren is bedoeld om werkgevers te stimuleren praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen 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.

4. 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

¹⁵ Actueel bij verschijnen van deze rapportage.

premiëkorting 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. De werkgever ontvangt de premiëkorting zolang het arbeidscontract duurt, maar maximaal twee jaar. Om deze premiëkorting 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.

5. Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

Dit betreft een regeling van SZW voor scholing van jongvolwassenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze regeling gaat niet om onderwijs en valt niet onder het toezicht door de Onderwijsinspectie. In deze regeling gaat jaarlijks 13 miljoen om. De staatssecretaris heeft de drempel verhoogd vanuit de verwachting dat door 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 SZW minder kosten zal hebben.

6. REA Colleges

REA Colleges vallen onder de hiervoor beschreven scholingsregeling jonggehandicapten en verzorgen scholing voor mensen die door hun (arbeids)beperking niet in staat zijn regulier beroepsonderwijs te volgen. De REA Colleges zijn geen onderwijs en vallen niet onder het toezicht door de Onderwijsinspectie. Uitgangspunt is dat 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 beperking te ondersteunen bij hun vakopleiding naar duurzame arbeid. Op basis van onderzoek heeft de staatssecretaris besloten de scholingsregeling vier jaar te verlengen.

7. 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 twee jaar (104 weken) ziek is, en daardoor 65 procent 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 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.
- Langdurige ziekte, nauwelijks of niet in staat te zijn tot het verrichten van arbeid, met een kleine kans op herstel. Dan is een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten mogelijk.

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.

8. Boris brengt je bij 'n baan (project)

In oktober 2012 is de eerste pilot 'Boris brengt je bij 'n baan' geëindigd. Doel was te bezien of de infrastructuur van het beroepsonderwijs (kwalificatiestructuur, werkend leren met 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 dertien VSO-scholen mee. De pilot is uitgevoerd door de voormalige brancheorganisatie van het speciaal onderwijs en de Stichting SBB. Uit het evaluatierapport van SPSO en SBB blijkt 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 vanaf 2013 met een Pilot in het PRO en een bescheiden uitrol in het VSO. Daarnaast

hebben ook enkele gemeenten de BORIS systematiek omarmd en besloten om in het kader van de subsidieregeling ESF 2014 – 2020 in samenwerking met PrO- en VSO scholen en erkende leerbedrijven deze systematiek uit te rollen. 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 PrO. Zie: www.borisbaan.nl

Bijlage 4 Regelingen op lokaal niveau¹⁶

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). 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 gemeente stelt vast wie op eigen kracht aan de slag kan komen, wie daarvoor ondersteuning nodig heeft en in welke vorm. Om de overgang van school naar werk te vergemakkelijken, kunnen gemeenten re-integratie-voorzieningen ook aanbieden aan jongeren die nog op school zitten. Het gaat dan om 16- en 17-jarigen die nog onder de leerplicht vallen en jongvolwassenen van 18 tot 27 jaar oud die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie de gemeente een leerwerktraject zinvol acht en waar kosten voor ondersteuning nodig zijn. Met de invoering van de Participatiewet verdwijnt het onderscheid tussen landelijke en lokale instrumenten.

1. 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. Voor Wajongers betekent dit:

- Wajongers bij wie duidelijk is dat zij vanwege hun beperking(en) niet 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 voor wie 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 op de wachtlijst van de Sociale Werkplaatsen kunnen met voorrang aanspraak maken op de 125.000 garantiebannen die de sociale partners in het sociaal akkoord in het vooruitzicht hebben gesteld.
- 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.

Verzachting kostendelersnorm

Gemeenten kunnen door middel van individueel maatwerk voor kwetsbare groepen met een zorgbehoefte de effecten van de kostendelersnorm 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.

2. 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

¹⁶ Actueel bij verschijnen van deze rapportage.

de werknemer. Ook dient de werkgever schriftelijk te verklaren dat hij van plan is de werknemer een contract aan te bieden van minimaal zes 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.

De regionale werkbedrijven zullen in de breedte een rol gaan spelen bij inrichtingsvragen rond detachering en zijn een belangrijke toekomstige actor.

3. 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 regeling hen of haar een kans om duurzaam aan het werk te blijven.

De Participatiewet stelt vast dat in principe alle mensen voor wie de gemeente re-integratie verantwoordelijkheid heeft in aanmerking komen voor loonkostensubsidie:

- inwoners die algemene bijstand ontvangen
- mensen die wel tot de gemeentelijke doelgroep behoren, maar niet-uitkeringsgerechtigde zijn,
- mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet,
- mensen die nu al aan de slag zijn met andere ondersteuning van de gemeente en
- mensen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)

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. 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.

4. Beschut werk

Mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen 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 een reguliere werkgever deze mensen waarschijnlijk niet in dienst neemt. De huidige SW-bedrijven en opvolgers daarvan worden in vele gemeenten gevraagd om zich voor deze doelgroep in te zetten. Daarnaast beschikken gemeenten voor deze groep over instrumenten zoals participatieplaatsen en vrijwilligerswerk. De decentralisaties op andere terreinen 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 Wmo.

Gemeenten kunnen dienstbetrokkingen voor deze groep ook organiseren bij reguliere werkgevers die de vereiste extra begeleiding en aanpassingen wil aanbieden en dat dankzij 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. Een veelvoorkomend alternatief voor individuele plaatsingen, zijn (groeps-) detacheringen. SW-bedrijven nemen hierbij soms hele werkprocessen over en voeren die uit met een – door hen begeleide – groep mensen met arbeidsbeperkingen.

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de 30.000 mensen die beschut werken een salaris (min. WML) conform een nog af te sluiten cao krijgen. Dit heeft tot gevolg dat veel gemeenten aarzelen dit in te vullen vanwege de verwachte hoge kosten. Dit levert spanning op tussen gemeenten en rijk.

5. Vergoeding voor diensten voor doven, blinden en motorisch gehandicapten

Werknemers die moeite hebben met zien, horen of bewegen, daardoor hulp of begeleiding nodig hebben bij bepaalde taken die zij vanwege hun beperking 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.

6. Werkplekaanpassingen

Wanneer een werkgever een werknemer met een chronische ziekte of beperking 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.

7. De no-riskpolis

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. 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 vijf 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.

De No risk polis wordt een belangrijk instrument. Gemeenten worden straks zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van die polis.

8. 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 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 euro per maand, geld dat in plaats komt van een eventuele uitkering of studiebeurs. 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.

9. 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.

Bijlage 5 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 jongeren 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 ESF periode vanaf 2014 is minder budget beschikbaar. Individuele scholen kunnen niet meer zelf een aanvraag indienen. De subsidie wordt verstrekt aan de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio, onder voorwaarde dat afspraken zijn gemaakt met de VSO- en PrO-scholen in die regio. Eind 2014 wordt waargenomen dat deze nieuwe systematiek rond de toekenning van ESF subsidies stimulerend werkt in de relatie tussen gemeente, onderwijs en bedrijfsleven. Ook wordt geconstateerd dat gemeenten initiatieven nemen om met behulp van ESF subsidies BORIS trajecten te starten.

In de ESF subsidie zit een geormerkt bedrag dat ingezet kan worden via de VSO- en PrO-scholen. In de ESF-regeling is wat betreft de doelgroepen ESF onder meer opgenomen: 'leerlingen in het laatste jaar of binnen twaalf maanden na het verlaten van praktijkonderwijs of speciaal onderwijs'. Als in de brief wordt gesproken over (ex) leerlingen PrO en VSO, dan is dat inclusief de leerlingen die onder de nazorgplicht van de school vallen. LECSO en het landelijk werkverband van het praktijkonderwijs werken samen aan een 'menukaart', waarin eenvoudig te verantwoorden instrumenten en methoden voor arbeidstoeleiding beschreven staan.