

Aan het werk!

Op weg naar meer duurzame arbeidsparticipatie voor Wio-Jongeren.

Rosa Hessing
Wout Schafrat



KPC Groep



KPC Groep
Postbus 482
5201 AL 's-Hertogenbosch

Aan het werk!

Op weg naar meer duurzame arbeidsparticipatie voor Wio-
Jongeren

Inhoud

1 SAMENVATTING	7
2 INLEIDING	8
2.1 Doelgroep	8
2.2 Probleemstelling	8
2.3 Opdracht	8
2.4 Afbakening	9
3 REFERENTIEKADER	11
4 ANALYSE PUBLICATIES WIO-JONGEREN	15
4.1 De opdracht	15
4.2 De werkwijze	15
4.3 De resultaten van de analyse	16
4.4 Conclusies	19
5 PILOTPROJECT MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE	21
5.1 Opdracht	21
5.2 Werkwijze	21
5.3 Uitkomsten pilotproject 'Meer Participatie door Transitie'	22
6 GEMEENSCHAPPELIJKE CONCLUSIES	25
7 ACTIEPLAN	30
7.1 Inleiding	30
7.2 Aanpak	31
7.3 Stelsels	36
7.4 Projectorganisatie	36
7.5 Monitoring	37
8 BIJLAGE 1: ANALYSE PUBLICATIES WIO-JONGEREN	38
8.1 De opdracht	38
8.2 De werkwijze	41
8.3 De resultaten van de analyse	41
8.4 Conclusies	52
9 BIJLAGE 2: NETWERKBESCHRIJVINGEN PILOTPROJECT MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE	58
9.1 Alkmaar	58
9.2 Breda	59
9.3 's Hertogenbosch	60
9.4 Rotterdam	62
9.5 Zwolle	63
10 BIJLAGE 3: VISIE OP ARBEIDSTOELEIDING PRAKTIJKONDERWIJS EN VSO	65
10.1 Inleiding	65

10.2 Doel visiedocument arbeidstoeleiding 'Werknemer in opleiding'	65
10.3 Referentiekader praktijkonderwijs en WEC-Raad	65
10.4 Visie arbeidstoeleiding 'Werknemer in opleiding'	66
10.5 Werknemer in opleiding'	68
10.6 Samengevat	69
11 BIJLAGE 4: LEDEN PROJECTGROEP EN WERKGROEP PILOTPROJECT 'MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE'	70

VOORAF

Voor u ligt de eindrapportage van de projecten 'Analyse publicaties Wio-Jongeren' en 'Meer participatie door transitie' die als deelprojecten zijn opgenomen. Het project is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW en het ministerie van SZW.

Reden voor bovenstaande projecten is allereerst de vraag wat nodig is om arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te implementeren binnen de werkwijze van scholen en samenwerkende partners. In de tweede plaats om in beeld te brengen wat de implementatie betekent voor de afzonderlijke betrokken partijen en voor de onderlinge samenwerking. We spreken hier over scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (vso), UWV (waaronder CWI middels het nieuwe WERKbedrijf), MEE, VNG, Jeugdzorg, gemeenten en werkgevers. Een overzicht van aanbevelingen en aanwijzingen vanuit veel relevante publicaties rondom dit thema is daarbij gebruikt.

Samenwerking tussen onderwijs, arbeid en intermediaire organisaties is voorwaardelijk om transitie naar duurzame arbeid mogelijk te maken. Er zijn al de nodige lokale en regionale initiatieven. Bundeling van expertise en onderling overleg op landelijk en regionaal niveau kan nader geoptimaliseerd worden. Gedurende de projectperiode is geïnvesteerd in de relatie met betrokken organisaties op landelijk niveau. Dit heeft geleid tot commitment van de landelijke organisaties aan doelstelling van de projecten en tot actieve betrokkenheid in de aansturing en uitvoering ervan. Betrokken organisaties zijn de VLWVPrO, de WEC-Raad¹, UWV, voormalig CWI, MEE, VNG, MKB, Jeugdzorg en de SER.

Graag willen wij betrokkenen bedanken voor hun inzet en commitment aan het onderwerp en in de uitvoering van het project. De heer H. van den Brand, secretaris van de VLWVPrO, voor de aanvullende informatie en de aanvullingen voor het eindrapport als vertegenwoordiger van de scholen voor praktijkonderwijs. De heer M. Cantrijn heeft namens de WEC-Raad zijn reflectie gegeven vanuit de optiek van de scholengroep vso. De heer M. van de Schoot voor de praktische uitvoering gedurende de onderzoeksactiviteiten van het deelproject 'Meer Participatie door Transitie'. Mevrouw Traas en mevrouw Van Lierop van kenniscentrum CrossOver voor de geboden ondersteuning in het deelproject 'Analyse Publicaties Wio-Jongeren'.

Verder zijn we veel dank verschuldigd aan de heer A. van Amsterdam van het UWV, die het project mede mogelijk heeft gemaakt en de heer E. Voerman als projectmanager binnen het deelproject 'Meer Participatie door Transitie' binnen het UWV. Tot slot willen we alle betrokkenen in de verschillende overleggen en de netwerkleden binnen de pilots bedanken voor hun inzet, tijd en betrokkenheid.

Het doel is het aanreiken van een integraal plan van aanpak om de arbeidsparticipatie van jongeren met een (functionele) beperking (Wio-Jongeren) structureel te verbeteren. Meer duurzame arbeidsparticipatie voor een doelgroep van 50.000 leerlingen!

De centrale thema's zijn:

- de Wio-Jongere staat centraal;
- permanente focus op duurzame arbeid;
- dit door middel van optimale samenwerking tussen de partners.

¹ VLWPrO: Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs: belangenbehartiger van alle scholen voor praktijkonderwijs op alle niveaus en bij alle instanties.

WEC-Raad: de Vereniging WEC-Raad belangenbehartiger van het speciaal onderwijs. Hieronder vallen de scholen, instellingen, de Regionale Expertise Centra (REC) en alles wat daarmee verband houdt.

Het gaat om een andere manier van kijken, denken en handelen: het zogenaamde omslagdenken. Uitgaan van mogelijkheden van de jongere en uitgaan van samenwerking over de muren van de eigen instelling heen. Hierop is het actieplan gericht. De corebusiness van de afzonderlijke partijen vallen buiten dit bestek.

Leeswijzer

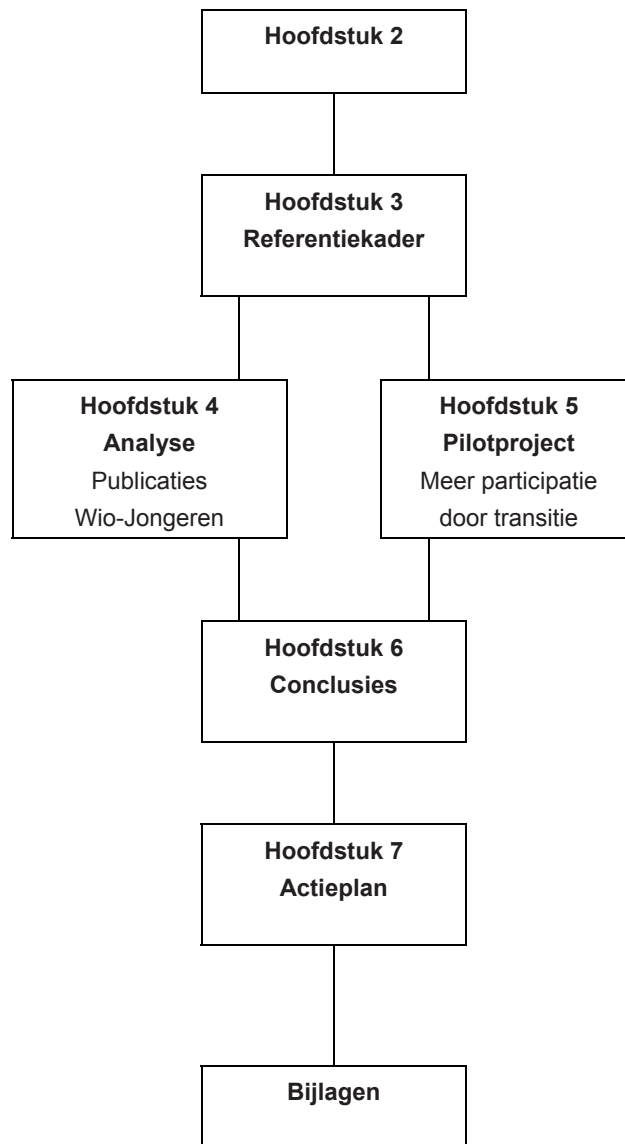
De hoofdstukken kunnen afzonderlijk gelezen worden. Het onderstaand schema is hierbij ondersteunend.

Het accent ligt op hét actieplan, gepresenteerd in hoofdstuk 7, met daarin opgenomen de verwachte opbrengsten en het plan van aanpak. Het is dus direct te lezen. De vragen 'Wat is nodig' en 'Op welke wijze kan arbeidsparticipatie van Wio-Jongeren duurzaam versterkt worden' worden hier beantwoord.

Het plan is gebaseerd op een referentiekader. Deze onderbouwing vindt u in hoofdstuk 3. De deelprojecten komen afzonderlijk aan bod in de hoofdstukken 4 en 5 ('Analyse Publicaties Wio-Jongeren' en 'Meer Participatie door Transitie'). Daarna volgen de gezamenlijke conclusies van beide deelprojecten in hoofdstuk 6.

De bijlagen geven aanvullingen en kunnen gebruikt worden voor toelichting en voor praktisch gebruik in de bestaande netwerken rondom de jongere.

In schema.



1 SAMENVATTING

Aan het werk!

Participatie van jongeren met een (functionele) beperking, de zogenaamde Wio-Jongeren, vraagt om actie. Het komt nu neer op een daadkrachtige aanpak: Aan het werk! En dat kan! Voor u ligt hét actieplan om meer duurzame arbeidsparticipatie te realiseren.

Op basis van een analyse van 84 relevante documenten en een beschrijving van vijf UWV-netwerken is een plan ontwikkeld dat bij uitvoering voor 50.000 leerlingen in het praktijkonderwijs en het vso tot een gecoördineerde en een meer duurzame arbeidsparticipatie leidt. Het antwoord op de vragen 'Wat dient te gebeuren' en 'Wat zijn de te verwachten opbrengsten' zijn hierin opgenomen.

Gekozen is voor een breedtestrategie waarbinnen alle netwerken rond de 400 scholen hun functioneren kunnen verbeteren. Het streven is gericht op maximale deelname van alle scholen voor praktijkonderwijs en vso met de samenwerkende partners in het veld. En het is gericht op een sluitende aanpak voor de doelgroep.

Deze strategie wordt gecompleteerd met een dieptestrategie van waaruit de nodige impulsen en resultaten over het hele veld kunnen worden uitgerold. Kwaliteitsverbetering van netwerken en samenwerking, innovatieve projecten en verbinding tussen alle initiatieven staan hierin centraal. Het geheel wordt gecoördineerd door een projectorganisatie waarin de belangrijkste participanten zitting hebben.

Het doel van het plan is een integrale aanpak om meer duurzame arbeidsparticipatie voor de doelgroep te realiseren. Het geeft een antwoord op het vaak moeizaam tot stand brengen van langdurige arbeid voor Wio-Jongeren en het verminderen van de hoge uitval van hen die doorstromen naar vervolgonderwijs. Het plan sluit aan op de nieuwe Wajong-wetgeving vanuit SZW en op vernieuwende projecten.

Als onderligger is een referentiekader gehanteerd wat gebaseerd is op de huidige samenwerking tussen onderwijsinstellingen, intermediaire organisaties en het arbeidsveld. Het actieplan sluit aan op deze bestaande structuren. Het innovatieve karakter ligt in de implementatie van het omslagdenken. Uitgaan van wat iemand wél kan. De focus wordt gelegd op participatie. En de inzet op wat iedere partij kan bijdragen aan de jongere én aan de andere partner om volwaardige arbeid mogelijk te maken.

84 Relevante documenten zijn gescreend op interventies die een structurele bijdrage leveren aan de samenwerking en plaatsing van de jongeren op de arbeidsmarkt. In combinatie met de bevindingen uit vijf netwerken UWV zijn hieruit de bouwstenen gehaald voor het actieplan. De belangrijkste conclusies leggen het accent op het centraal stellen van de (toekomstige) werknemer en de implicaties voor een integrale samenwerking van alle betrokken partijen.

De uitdaging is aan ons! Arbeidsparticipatie voor Wio-Jongeren staat in de steigers. Het is onze taak het bouwwerk te vervolmaken. Aan het werk!

2 INLEIDING

2.1 Doelgroep

Het praktijkonderwijs en het vso verzorgen onderwijs gericht op arbeidsparticipatie voor leerlingen van het praktijkonderwijs respectievelijk het vso. Het gaat om 170 scholen voor praktijkonderwijs en 225 vestigingen voortgezet speciaal onderwijs. De voornaamste doelstelling van de scholen is leerlingen voor te bereiden op en toe te leiden naar een volwaardige maatschappelijke positie in de samenleving. Om dit te realiseren werken de scholen noodzakelijk nauw samen met andere onderwijsinstellingen, intermediaire organisaties UWV en MEE, het arbeidsveld en de gemeenten om de overgang van school naar arbeid te realiseren. Deze samenwerking is meer regel dan uitzondering maar ook divers in de huidige vormgeving.

2.2 Probleemstelling

Het plaatsen van deze jongeren op de arbeidsmarkt wordt deels gerealiseerd. Daarvoor wordt veel en steeds meer gebruik gemaakt van aanvullende financiële regelingen (waaronder de Wajong en ESF). Het duurzame karakter van arbeid voor de doelgroep wordt echter minder bereikt. Ook de uitval in de eerste jaren van arbeid en in het vervolgonderwijs (ROC) is reden tot zorg. Daarnaast is er sprake van een zogenaamde zijwindgevoeligheid van de doelgroep. Dit heeft ook tot gevolg de uitval in de periode van 21-23 jaar, enige jaren na het verlaten van de school².

De toename op de voorzieningen van Jeugdzorg en justitiële instellingen vertoont een stijgende lijn, reden voor de SER om na te gaan of en zo ja welke maatschappelijke oorzaken hieraan ten grondslag liggen³. De plaatsing van jongeren op de arbeidsmarkt vanuit jeugdzorginstellingen vraagt om extra aandacht, reden voor een onderzoek vanuit MOgroep in samenwerking met MKB-Nederland. Het doel is het ontwikkelen van een succesvolle werkwijze voor een structurele en doeltreffende arbeidstoeleiding voor jongeren in jeugdzorginstellingen⁴. Initiatieven vanuit het veld als ook vanuit de betrokken ministeries (OCW, SZW en minister voor Jeugd en Gezin) zijn er op gericht om dit proces te keren. Het beleid van minister Donner, zoals dat is aangegeven door de SER in zijn advies over de participatie van jongeren met beperkingen, is gericht op arbeidsparticipatie en een betere overgang van school naar werk met als uitgangspunt 'Wie kan, moet meedoen; wie echt niet kan, krijgt zorg'. Uitgegaan wordt van wat mensen wél kunnen. Dit vraagt een omslagdenken. Het gaat niet om iemand zijn beperkingen maar om zijn kunnen⁵.

Als we spreken over 'Transitie' dan bestrijkt dit een tijdsspanne van ongeveer vier jaren; als regel de twee laatste jaren van het onderwijs, de feitelijke overgang van onderwijs naar arbeid / vervolgonderwijs en de eerste twee jaren van arbeid. De toekomstige ontwikkelingen, mede gezien het wetsvoorstel van minister Donner inzake de Wajong, kan tot gevolg hebben dat deze periode meerdere jaren verlengd moet worden.

2.3 Opdracht

Het initiatief is genomen om met betrokken organisaties twee projecten uit te voeren. UWV, MEE, VNG, VLWVPro, WEC-Raad, KPC Groep en in de zijlijn MKB hebben zich hieraan

² UWV Signaal nr. 1, januari 2009. Volgens CBS bedroeg het aantal Wajongers eind 2007 167.000, een stijging van 17 % vergeleken met eind 2004.

³ Jeugd en Gezin, Persbericht ministerraad 19 december 2008, Kabinet vraagt SER advies over participatie jongeren met een beperking.

⁴ MKB-Nederland en MOgroep Jeugdzorg. Focus op een zelfstandige toekomst. Verbetering van arbeidstoeleiding van jongeren in jeugdzorginstellingen. December 2008.

⁵ KST124731, 0809tkkst31775-2, Sdu Uitgevers, 's-Gravenhage 2008.

gecommitteerd. In overleg met en in opdracht van het ministerie van OCW en het ministerie van SZW heeft dit in oktober geleid tot een geformaliseerde opdracht voor twee aan elkaar verbonden projecten.

Vanuit het pilotproject 'Meer Participatie door transitie' wordt een beeld geschetst op welke wijze scholen, intermediaire organisaties en arbeidsveld in bestaande netwerken rondom de school met elkaar samenwerken om de overgang van onderwijs naar arbeid voor hun leerlingen te realiseren. In de 'Analyse Publicaties Wio-Jongeren' wordt een analyse gemaakt vanuit relevante publicaties en onderzoeken over de huidige gang van zaken in de overgang van onderwijs naar arbeid van leerlingen met een beperking. Beide projecten zijn uitgevoerd tegen de achtergrond van een referentiekader dat ontleend is aan de beleidsvisies van de VLWVPrO en de WEC-Raad. De twee overkoepelende organisaties van het betreffende scholenveld hebben in onderlinge samenspraak de visie op arbeidstoeleiding geformuleerd welke geaccordeerd is door de achterban. In bijlage drie is deze visie opgenomen.

De uitkomsten van beide projecten leiden op basis van de conclusies tot een actieplan om duurzame arbeid door middel van transitie daadwerkelijk vorm te geven. Het beeld bestaat dat er zeer veel onderzocht en beschreven is maar de gewenste interventies nog vaak incidenteel, projectmatig of lokaal zijn. De tijd is rijp om vanuit de bestaande netwerkstructuren met de betrokken organisaties landelijk dit proces te stimuleren en parallel daaraan met het veld projecten in gang te zetten, die leiden tot integrale samenwerking gericht op duurzame arbeid en participatie. Zo blijkt uit het project Eijsink⁶ dat projecten vanuit de school opgezet en vormgegeven meer betrokkenheid en innovativiteit opleveren.

Het actieplan reikt een breedte- en een dieptestrategie aan om kennis en ervaringen te verdiepen en te delen om zo de werkwijze te verbreden en om transitie te integreren in de corebusiness van de betrokken organisaties. Binnen deze aanpak kan het individuele netwerk aan de hand van piketpalen toetsen in welke mate het op weg is om transitie te optimaliseren. Met een overzicht aan mogelijke interventies kan het gericht aan de slag om de samenwerking in het netwerk door te ontwikkelen.

2.4 Afbakening

Gezien de vele actoren die betrokken zijn op het thema van Wio-Jongeren is het belangrijk in het kader van de opdracht enkele opmerkingen te maken ter afbakening.

- In de projectopdracht praten we alleen over leerlingen binnen het praktijkonderwijs en vso.
- Niet alleen de directe overgang van school naar arbeid is aan de orde, ook de overgang naar vervolgonderwijs als versterking van de uitgangspositie om tot arbeid te komen, valt onder de opdracht.
- Erkend wordt dat er veel analogie is met de leerlingen/schoolverlaters van het vmbo en de ROC's. Behoudens de overgang van praktijkonderwijs en vso naar het ROC is dit verder niet meegenomen.
- Wanneer we spreken over de leerlingenpopulatie van het vso betreft het alleen de leerlingen waar toeleiding naar arbeid op van toepassing is en of die leerlingen die doorstromen naar arbeidstoeleidende trajecten binnen het ROC.
- De opdracht richt zich vooral op de functionaliteit van interventies en samenwerkingsvormen met als doel te komen tot een pragmatische en meer integrale aanpak door alle betrokkenen.

⁶ Eindrapport project Eijsink 'De leerling begeleid'. Nazorg in relatie tot ketenzorg. KPC Groep 19 januari 2009

- Het gaat om de overgang van school naar arbeid met voor als nog als afgrenzing de laatste twee schooljaren en de daarop aansluitend eerste twee jaren na het verlaten van de school.
- Het begrip 'arbeid' verdient verduidelijking. Onder arbeid wordt niet alleen verstaan betaalde arbeid en het bedrijfsleven. Ook het werken in de dienstensector en in andere sectoren vallen onder het begrip. Dit geldt ook voor het werken in de sociale werkvoorziening.

3 REFERENTIEKADER

De primaire doelstelling voor participatie voor jongeren met een beperking luidt als volgt. Voor iedereen die (gedeeltelijk) mee kan doen moet arbeidstoeleiding en duurzame arbeidsparticipatie gerealiseerd worden: meedoen naar vermogen.

Het daarvoor benodigde omslagdenken, dat plaats moet vinden bij de drieslag onderwijsinstellingen, intermediaire organisaties (waaronder jeugdzorginstellingen) en arbeidsveld, betekent het uitgaan van wat iemand wél kan. Het gaat niet om iemand zijn beperking, maar om zijn kunnen. Het accent wordt verlegd van repareren naar prepareren. Of anders gezegd van knuffelen naar buffelen; van vertroetelen naar empoweren. Daarbij gaat het om de inzet van iedere partij in de bijdrage aan de arbeidsparticipatie van elke jongere. Daarnaast gaat het om de inzet van iedere partij aan de andere samenwerkingspartner om gezamenlijk volwaardige arbeid mogelijk te maken.

Toelichting op het referentiekader

Om de hogere participatiegraad te bereiken zijn extra interventies nodig in de transitieperiode. Deze periode bestaat uit de onderwijsperiode (praktijkonderwijs, vso, met eventueel doorstroming naar vmbo/mbo), uit de warme overdracht en begeleiding van school naar werk en uit de fase waarin werk is gevonden en behouden moet blijven. Het motto is: naar passende arbeid in de regio voor iedereen!

Uitgangspunt is de 'werknemer in opleiding'. De loopbaan van het individu is leidraad en bepaalt de mogelijk gewenste ondersteuning in iedere fase van de transitie. Dit impliceert maatwerk aangereikt door de op dat moment verantwoordelijke organisatie. Niet de eigen organisatie is bepalend maar wat de jongere nodig heeft voor succes. Hoe intensiever en eerder de interventies plaatsvinden in de transitieperiode, hoe groter het effect zal zijn, hoe lager de kosten op termijn, hoe duurzamer de arbeidsplek.

Zeker de nieuwe Wajong met de werkregeling kan dan primair gezien worden als een werkbegeleidingsregeling en pas secundair als uitkeringsregeling. Voor de jongeren uit de doelgroep geldt: waar mogelijk minder en korter in de Wajong-regeling.

Met behoud van de eigen taakstelling nemen de genoemde gremia hun verantwoordelijkheid naar de jongere. Maar in iedere transitiefase kunnen alle betrokken partijen een aanvullende bijdrage leveren. Denk daarbij aan de inzet van UWV of het arbeidsveld in de schoolse periode, bijvoorbeeld door de inzet van de stagejobcoach in de schooltijd. Ook het onderwijs kan bijdragen aan het welslagen van de nieuwe werknemer in het bedrijf. Betrokkenen kijken proactief en creatief over de grenzen en huidige mogelijkheden van de eigen organisatie heen.

Kennisuitwisseling tussen de gremia verbetert de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Denk bijvoorbeeld aan de discrepantie tussen het uitstroomprofiel van een leerling en het gewenste instroomprofiel door de werkgever. Kennisuitwisseling, afstemming op het gebied van wet- en regelgeving en het delen van goed lopende initiatieven in verschillende regio's versnellen innovaties.

Omslagdenken

De discrepantie tussen de feitelijke en de gewenste situatie wordt vooral gekenmerkt door het operationaliseren van het omslagdenken. Het is goed hier kort bij stil te staan.

In de feitelijke situatie zien we de lage participatiegraad van jongeren met een beperking, een (kans op) grote uitval in de eerste arbeidsjaren en of het eerste jaar in het vervolgonderwijs, de snelle toekenning van de Wajong-status en het hoge aantal jongeren dat op een gegeven moment niet meer in beeld is van betrokken organisaties en als zodanig tussen wal en schip raakt. Uit het onderzoek onder de verschillende UWV-netwerken blijkt voorts dat er geen sluitende registratiesystemen zijn, er sprake is van diverse samenwerkingsvormen, verschillende wijzen van organisatie binnen netwerken, onvoldoende passende en sluitende regelgeving, men onvoldoende kennis van elkaars mogelijkheden heeft, de betrokkenheid en het belang meer aandacht behoeven en meer de focus gelegd moet worden op het denken in mogelijkheden en participatie op zowel beleids- als operationeel niveau.

Het uitgangspunt in de gewenste situatie voor ALLE jongeren met een beperking is “Wie kan, moet meedoen; wie echt niet kan, krijgt zorg”. De volgende zaken zijn van belang.

Omslagdenken op het niveau van de leerling

- De focus wordt gelegd op participatie. Omslagdenken verwijst naar het denken in de mogelijkheden van de jongere. De jongere met zijn / haar specifieke ondersteuningsvraag is de maat.
- Beeldvorming van de jongere vraagt om aandacht. Herijking van het beeld met het accent op de aanwezige competenties is vereist.

Omslagdenken op het niveau van de betrokken organisaties

- Omslagdenken verwijst naar het creatief benutten van mogelijkheden van iedere betrokken organisatie in de begeleiding van de jongere naar en gedurende de arbeid. En het zet in op een betrokkenheid van de deelnemers in het belang van participatie van alle jongeren.
- Het omslagdenken heeft voor alle deelnemende partijen eigen consequenties. Voor het onderwijs ligt het accent op individuele leerarrangementen vastgelegd in het ITP (individueel transitieplan) gericht op passende kwalificaties en duurzame uitstroom. Intermediaire organisaties ondersteunen op maat waar zorg geboden moet worden en alleen in de periode dat het echt moet. Het IPP (individueel participatieplan) is daarbij een ondersteunend instrument. Het arbeidsveld biedt mogelijkheden aan de jongere.

Omslagdenken op het niveau van samenwerken

- Arbeidstoeleiding en -participatie dienen vanuit een gezamenlijke visie gecommuniceerd te worden. De visie op arbeidstoeleiding geformuleerd door Werknemer in opleiding en onderschreven door de VLWVPrO en de WEC-Raad is een uitgangspunt.
- Samenwerking tussen onderwijsinstellingen, intermediaire organisaties waaronder zorg en arbeidsveld wordt geoptimaliseerd en per regio geconcretiseerd. Samenwerking is geen vrijblijvendheid maar een noodzakelijke voorwaarde om duurzame arbeidsparticipatie te realiseren. Op de onderscheiden niveaus zitten de juiste verantwoordelijken aan één tafel. Een sluitende aanpak is het thema.
- Omslagdenken op het niveau van samenwerken betekent ook wat iedere partij kan bijdragen in alle periodes van de transitie.

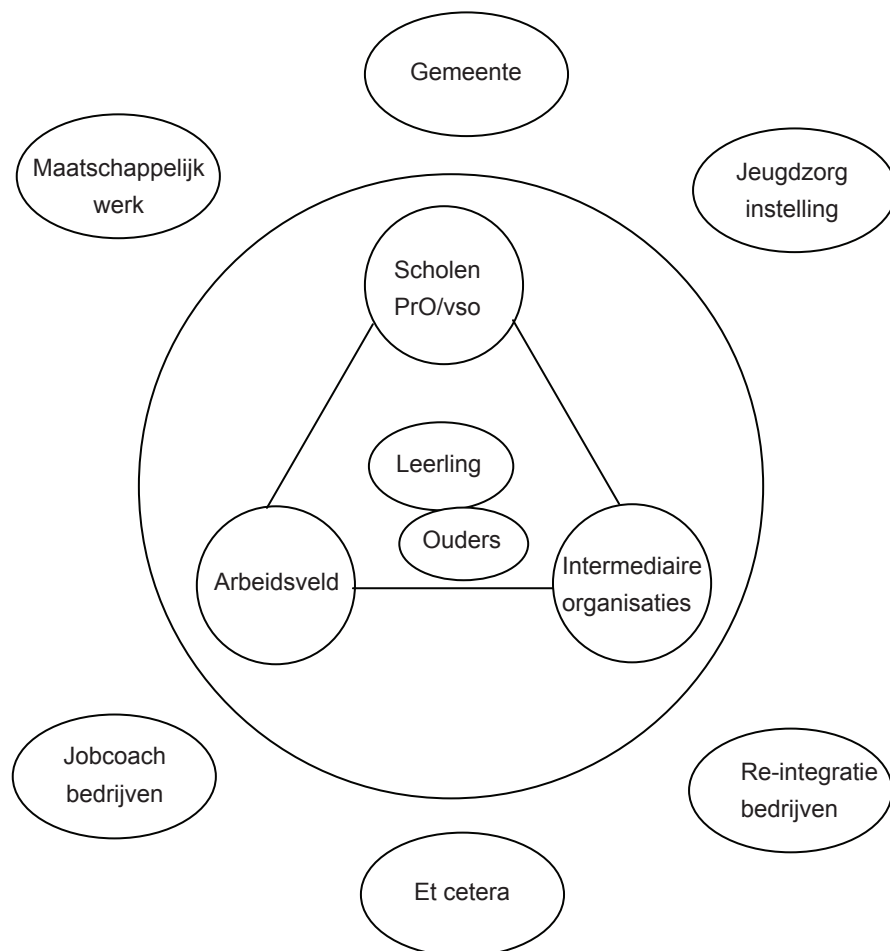
Omslagdenken op het niveau van de stelsels

- Binnen de visies van de betrokken organisaties is participatie een centraal begrip. Beleid en doelen worden daaruit afgeleid. Zowel op landelijk als regionaal niveau wordt beleid op elkaar afgestemd zodanig dat alle jongeren in beeld blijven en dat er altijd één

organisatie dossiereigenaar blijft. Aansluitend op de voorstellen van minister Donner is dit tot het 27^e jaar.

- Regievoering binnen ieder netwerk maar ook op landelijk niveau is essentieel om te stimuleren, initiëren, te monitoren en te adviseren naar beleidsbeslissers.
- Dit leidt er ook toe dat de samenwerking meer en meer gestructureerd wordt waardoor het omslagdenken geïmplementeerd raakt in het denken en handelen van de betrokkenen.

In schema



De leerling staat samen met zijn ouders centraal in het model, de leerling is immers het uitgangspunt.

- In de transitieperiode zijn er drie hoofdrolspelers te weten de school, het arbeidsveld en de intermediaire organisaties met vooral UWV, MEE en gemeenten. Deze organisaties zijn vaak betrokken binnen de netwerken arbeidstoeleiding rondom de scholen. Deze organisaties worden direct bekostigd vanuit de overheid.
- Jeugdzorg en jeugdzorginstellingen bekleden (nog) geen directe rol in de overgang van school naar arbeid. Wellicht omdat het niet direct onder het takenpakket valt. De taakstelling is meer gericht op psychologische begeleiding / behandeling van de jongere en waar gewenst zorg dragen voor tijdelijke huisvesting. Zij leveren rechtstreeks hun bijdragen aan de jongere maar binnen andere kaders dan het onderwijs en intermediaire organisaties. Dat binnen dit gremium ook het omslagdenken van toepassing spreekt voor zich.
- Er zijn daarnaast meer spelers die een belangrijke rol kunnen vervullen. Deze worden buiten de cirkel geplaatst omdat zij onder de verantwoordelijkheid of binnen de kaders van een of meer hoofdrolspelers werkzaam zijn. Gedacht wordt hierbij bijvoorbeeld aan de jobcoach. In deze schil passen ook instellingen die ad hoc een bijdrage kunnen leveren, direct of indirect. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld maatschappelijk werk, maar ook aan organisaties als Colo⁷. Daarnaast zijn er op landelijk niveau organisaties en instellingen voor beleidsadviesing, onderzoek en projectontwikkeling. Deze zijn niet in het schema opgenomen.

4 ANALYSE PUBLICATIES WIO-JONGEREN

Vooraf

In bijlage één worden het totale project en de resultaten beschreven. Hieronder volgt voor de leesbaarheid een samenvatting.

4.1 De opdracht

Het projectdoel is het maken van een analyse van de huidige stand van zaken met betrekking tot de overgang van school naar arbeid van leerlingen met een beperking om inzicht te krijgen in relevante conclusies en aanbevelingen vanuit deze onderzoeken en rapporten. En om deze conclusies en aanbevelingen om te zetten in interventies.

In de transitieperiode zijn drie fasen te onderscheiden: de schoolperiode, de periode van de arbeidsparticipatie en de periode van de overgang van school naar werk. In deze periode gaat het voornamelijk om het proces van het krijgen of weer verkrijgen van een baan en interventies die ondersteunend zijn in dit proces.

De koppeling van beide onderscheidingen leidt tot een matrix van tien velden.

Deze matrix is onderstaand weergegeven.

Actor \ Factor	Scholen	Intermediaire organisaties	Werkgevers
School (2 laatste jaren)	1	2	3
Tussen school en werk periode	4	5	6
Arbeid	7	8	9
Samenwerking	10		

De velden van de matrix vormen de volgorde van de opsomming van de interventies in de volgende paragraaf. Horizontaal wordt steeds aangegeven wie primair de acties uitvoert. Dit impliceert eveneens een bepaalde vorm van verantwoordelijkheid. Vertikaal wordt de periode aangeduid waarbinnen de acties plaatsvinden.

De velden worden als volgt gedefinieerd.

- 1 De eerste twee jaar van de transitieperiode en de taak van de school.
- 2 De eerste twee jaar van de transitieperiode en de taak van de intermediaire organisaties.
- 3 De eerste twee jaren van de transitieperiode en de taak van het arbeidsveld.
- 4 De overgang van school naar werk en de school.
- 5 De overgang van school naar werk en de intermediaire organisaties.
- 6 De overgang van school naar werk en het arbeidsveld.
- 7 De laatste twee jaren van de transitieperiode en het onderwijs.
- 8 De laatste twee jaren van de transitieperiode en de intermediaire organisaties.
- 9 De laatste twee jaar van de transitieperiode en het arbeidsveld.
- 10 De samenwerking tussen de drie actoren tijdens de gehele transitieperiode.

4.2 De werkwijze

Voor de analyse en het totstandkoming van deze rapportage zijn de volgende stappen doorlopen.

- Opdrachtverfijning.
- Verzamelen van alle documenten die op dit terrein in Nederland beschikbaar zijn.
- Analyse kader opstellen en bespreken.
- Bestuderen van de documenten aan de hand van het analyse- en beschrijvingskader.

- Schrijven van het rapport.
- Invullen van de tien velden met uit de documenten voortkomende interventies en belangrijke constatering.
- Samenstellen van het eindproduct.
- Afstemmen van de inhoud van de rapportage op de plaats binnen het voor u liggende rapport.

Uit de lange lijst met publicaties die u aan het einde van de totale projectbeschrijving in de bijlage vindt, mag duidelijk zijn dat de analyse van de documenten enige tijd in beslag heeft genomen. Nederland is een vruchtbaar land als het gaat over dit onderwerp.

4.3 De resultaten van de analyse

Zoals in de voorgaande paragraaf aangegeven, worden de resultaten van de analyse gepresenteerd en geordend naar de tien velden van de matrix. Het ligt in de lijn der verwachting dat er vele interventies gevonden zijn voor de velden één, vijf en negen. Immers dat zijn de velden waarop de drie actoren elk hun corebusiness hebben. Daarom bespreken we ook als eerste deze drie velden. Eerst komt aan de orde de school voor zover het de schoolperiode betreft (veld één), daarna de intermediaire organisaties voor zover het proces van het verkrijgen van arbeid betreft (veld vijf) en als derde het arbeidsveld voor zover het de periode van de arbeidsparticipatie betreft (veld negen). Vervolgens komen de andere velden aan de orde. Daarna volgt een omschrijving van de overige velden met als hekkensluis veld tien: de samenwerking. De belangrijkste interventies worden hier puntsgewijs opgesomd. In de bijlage vindt u een complete omschrijving van alle interventies.

Vele interventies konden niet alleen toegekend worden aan een van de velden maar aan twee of drie velden. Veel interventies hebben bijvoorbeeld een procesmatig karakter. Het kan daarom zijn dat in de tijd de leerling verschuift van de ene periode naar de andere, dan wel dat een van de andere actoren de activiteit overneemt. Ook kon bij veel interventies niet een van de actoren als initiatiefnemer benoemd worden, omdat het interventies betreffen die ook door een van de andere actoren opgepakt zou kunnen worden, weliswaar met een ander accent.

In dit hoofdstuk wordt volstaan met een opsomming van alle bevindingen. In bijlage 1 is het geheel uitgebreid beschreven.

Opsomming interventies per veld

- 1 Schoolse periode, actor scholen
 - Werk aan visie, beleid, kwaliteit, leerlingenzorg.
 - Aandacht en vormgeven van professionalisering.
 - Bekwaamheidsdossiers opstellen.
 - Gebruik Individueel Transitie Plan.
 - Afstemming curriculum: benodigde competenties kennen, individueel gericht onderwijs, eigen verantwoordelijkheid aan de leerling, reflectievaardigheden aanleren, klaar maken voor baan en niet alleen op werk, algemene competenties aanleren en daarnaast specifieke, die passen bij de baan/stage.
 - Zelfbeeld van de leerling verbeteren.
 - Werken aan de startkwalificatie van leerlingen: vanuit het IOP toewerken naar een kwalificatie, AKA.
 - Kennis van de lokale arbeidsmarkt door docenten stage te laten lopen in de bedrijven om deze beter te leren kennen, verbreden van het aantal stagebedrijven.
 - Assessments afnemen, arbeidskundig onderzoek afnemen.
 - Vormgeving stage: leerlingwerkplaatsen in- en extern. Zo reëel mogelijk.
 - Plaatsing: matching bedrijven met de leerling.

- Bieden van naschoolse begeleiding.
- Communicatie met ouders en leerlingen.
- Afstemming met Jeugdbeleid en Maatschappelijke zorgverlening.
- Participeren in netwerken: met jeugdhulpverlening en maatschappelijke zorgverlening, met MEE, UWV, MKB (uit de regio), andere belangrijke actoren in de begeleiding en ondersteuning van leerlingen naar en in het werk.
- Scholing aan intermediaire organisaties.
- Uitvoeren van de uitstroommonitor.
- Vroeg indiceren van leerlingen of ze al dan niet richting arbeid begeleid gaan worden (ontwikkelingsperspectief).

5 Periode tussen werk en school, actor intermediaire organisaties

- Inzetten van de diverse instrumenten waaronder Wajong-instrumenten.
- Toepassing overige wetten.
- Arbeidsplaatsen aanbieden met wel / geen onderwijs.
- Maatwerk bieden.
- Voorlichting geven.
- Klantvriendelijk werken en laagdrempelige toegang.
- Imagoverbetering.
- Landelijke afstemming van beleid en aanpak.
- Eén loket.
- Deelnemen aan netwerken met scholen en regionaal arbeidsveld.
- Monitoren leerling na verlaten school.
- Kennis arbeidsmarkt.
- Zoeken van geschikte arbeidsplaatsen of deze creëren in overleg met arbeidsveld.
- Begeleiden individuele leerlingen.
- Opstellen IPP.
- Professionalisering onder andere in kennis over de doelgroep.

9 Arbeid, actor werkgevers

- Positieve grondhouding.
- Baan aanbieden.
- Gebruikmaken van de instrumenten die er zijn om deze jongeren in dienst te nemen en te houden.
- Realiseren maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Bevorderen behoud van baan.
- Begeleiding op maat, trajectbegeleiding.
- Professionalisering in begeleiding en kennis van doelgroep.
- Scholingsaanbod aan de jonge werknemers, opleiden in bedrijfs-, functiespecifieke (aanvullende) vaardigheden.
- Mogelijkheid bieden voor duale trajecten.
- Stageplaatsen aanbieden.
- Meewerken aan de uitstroommonitor.
- Samenwerken met jeugdbeleid en maatschappelijke ondersteuning.

2 Schoolse periode, actor intermediaire organisaties

- Participeren in opstellen ITP.
- Voorlichting over werkzaamheden, wetten, instrumenten, arbeidsmarkt aan scholen en leerlingen.
- Bijdragen leveren aan de matching.
- Participeren in arbeidskundig onderzoek.
- Participeren in leerlingbesprekingen.

- Vroegindicering van leerlingen: wel, waarschijnlijk, geen arbeidsplaats.
 - Voorbereiding op warme overdracht.
 - Bijdragen aan de continuïteit in de begeleiding van leerlingen.
 - Overdracht leerlingendossier.
- 3 Schoolse periode, actor werkgevers
- Ondersteunen van scholen bij het afstemmen van het curriculum op wat er gebeurt in de (stage-)bedrijven.
 - Informatie bieden over wat het arbeidsveld te bieden heeft.
 - Stageplaatsen bieden.
 - Meewerken aan de uitvoering van het curriculum.
 - Bedrijfsbegeleiders treden op als mentor van de leerlingen.
 - Bestuurlijke verantwoordelijkheid: zitting in bestuur, maar ook in begeleidingscommissie en dergelijke.
 - Meewerken aan leerlingwerkplaatsen.
- 4 Periode tussen school en werk, actor scholen
- Plaatsing van de leerling.
 - Warme overdracht met ITP.
 - Bieden van naschoolse begeleiding.
 - Op de hoogte houden van voortgang in arbeid (-stoeleiding) van oud-leerling.
- 6 Periode tussen school en werk, actor werkgevers
- Informeren over wat het bedrijf te bieden heeft.
 - Creëren van aangepaste banen.
 - Aanbieden van aangepaste banen.
 - Meewerken met opstellen IPP.
- 7 Arbeidsperiode, actor scholen
- Plaatsing in bedrijf.
 - Bieden van naschoolse begeleiding.
 - Ondersteuning bij begeleiding van jonge werknemer / oud-leerling.
 - Informatie over de jongere verstrekken.
 - Imagoverbetering.
 - ITP.
 - Bieden van ondersteunende scholing aan oud-leerling (avondschoon).
 - Ondersteuning arbeidsveld in begeleiding oud-leerling.
- 8 Arbeidsperiode, actor intermediaire organisaties
- Jobcoach, ondersteuning aanbieden op maat.
 - Begeleiden werkgevers.
 - Blijven monitoren van oud-leerlingen.
 - Meewerken aan herplaatsing.
- 10 Samenwerking tussen alle hoofdrolspeler
- Organisatie van de samenwerking op uitvoerend- en beleidsniveau.
 - Vastleggen van de samenwerking op beleidsniveau:
 - de participanten;
 - de doelstelling van de samenwerking;
 - de verantwoordelijkheden;
 - de nagestreefde opbrengst;
 - de regievoering;

- de werkwijze;
- de periodieke evaluatie.
- Samenwerking op uitvoerend niveau: informeel en persoonlijk, continuïteit.
- Partners: onderwijs (ook ROC), UWV, MEE en waar mogelijk werkgevers.
- Platform voor (tijdige) bespreking van leerlingen.
- Aansturing en coördinatie op centraal niveau.
- Loyaliteit aan de uitgangspunten van de samenwerking.
- Resultaatgericht.
- Open- en doelgericht communicatie.
- Gebruik van allerlei instrumenten zoals IOP, ITP, IPP, schoolverslagen, leerlingvolgsysteem.
- Leerling is de maat.

De doorstroming naar vervolgonderwijs

- Mbo-scholen participeren in netwerken.
- Zicht houden op de leerling.
- Naschoolse begeleiding vanuit het mbo.
- Naschoolse begeleiding vanuit praktijkonderwijs en vso.
- Kennisuitwisseling, -overdracht.
- Uitwisseling (vak-)docenten.
- Professionaliseringsactiviteiten.

4.4 Conclusies

De conclusies die getrokken kunnen worden uit de hierboven aangegeven interventies zijn te onderscheiden naar de actoren.

De scholen

- 1 Belangrijk zijn, als uitgangspunten van de acties op het terrein van arbeidstoeleiding, een visie van de school, het beleid dat daar op wordt afgestemd tot aan het schoolplan en activiteitenplannen aan toe.
- 2 De professionaliteit van de docenten kan op vele terreinen op een hoger niveau gebracht worden.
- 3 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de leerling zelf, met de ouders, met de intermediaire organisaties, maar ook met bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 4 De leerling is uitgangspunt van alle acties: de mogelijkheden van de leerling, de kansen van de leerling, de interesses van de leerling. Het daarbij aansluiten geeft een zo groot mogelijke kans op succes.
- 5 Een goed leerlingvolg- en zorgsysteem op de school is belangrijk zodat zicht is op waar de leerling staat en waar hij / zij naar toe kan groeien.
- 6 Een warme overdracht naar intermediaire organisaties of naar de toekomstige werkgever is voor de leerling zelf erg belangrijk. Zo wordt de begeleiding rondom de leerling gecontinueerd.
- 7 Het zicht houden op hoe het de leerling vergaat, ook als hij / zij van school vertrokken is, zorgt er voor dat een leerling niet uit beeld verdwijnt.

De intermediaire organisaties

- 1 Elke leerling is een cliënt, waar met zorg mee omgegaan dient te worden. Het kennen van deze leerlingen, in hun krachten en hun zwakheden is belangrijk om het werk van de

intermediaire organisaties zo maximaal mogelijk af te stemmen op de wensen en mogelijkheden als het gaat om arbeidstoeleiding.

- 2 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de scholen, met de leerlingen, met de bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 3 Een landelijke aanpak en gebruik van de diverse instrumenten en het toepassen van de diverse wetten is zeer wenselijk. Toepassen van de beschikbare wetgeving en instrumenten, waaronder subsidie aan bedrijven en inzetten van jobcoaches, zorgt er voor dat leerlingen terecht komen in banen die bij hen passen.
- 4 Het actief zoeken van geschikte banen voor deze leerlingen is een activiteit die echt hoort bij de intermediaire organisaties. Zij hebben de ingang bij bedrijven en de instrumenten in handen om te zorgen voor een passende match.
- 5 Het zicht houden op hoe het de leerling vergaat, ook al is hij / zij van school vertrokken, zorgt er voor dat een leerling niet uit beeld verdwijnt.

De werkgevers

- 1 Een positieve grondhouding zal de (blijvende) match tussen deze leerlingen en arbeidsplaatsen vergroten.
- 2 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de scholen, met de leerlingen, met de intermediaire organisaties, met andere bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 3 Kennis over deze leerlingen kan bijdragen aan over en weer begrip. Professionalisering in begeleiding van deze leerling, zal zeker ertoe bijdragen dat de leerling komt en blijft werken in de arbeidsplaats die hem / haar past.
- 4 Er zijn vele instrumenten zoals tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats en loon, het toelaten van jobcoaches, die de werkgever kan helpen om arbeidsplaatsen voor onze leerlingen te creëren.
- 5 Aanbieden van leerwerkplekken, stages en arbeidsplaatsen is zeer belangrijk om medewerking te verlenen aan de arbeidstoeleiding van deze leerlingen.
- 6 Ondersteuning bieden bij het aanpassen van het curriculum op de scholen en een rol spelen bij de uitvoering zorgen er voor dat de leerlingen nog beter worden voorbereid op die toekomstige werkplek.

Alle partijen

- 1 De samenwerking tussen al deze partijen zorgt voor duidelijke afspraken over de arbeidstoeleiding en -participatie van onze leerlingen. Elke partij heeft hierin zijn opdracht. Het over en weer informeren en op de hoogte brengen van elkaars mogelijkheden, zorgen voor warme overdracht en de continuïteit in de begeleiding waarborgen, zijn belangrijke punten van bespreking. Onbekend, maakt onbemind. Bekend maakt bemind.
- 2 Er kan gezamenlijk gewerkt worden aan IOP, ITP en IPP.
- 3 Afspraken die met elkaar gemaakt worden, worden ook nageleefd. De communicatie staat of valt met openheid, effectiviteit en betrokkenheid. Iedereen is loyaal aan het gezamenlijk doel: duurzame arbeidsparticipatie van onze leerlingen.

5 PILOTPROJECT MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE

5.1 Opdracht

Het pilotproject 'Meer participatie door transitie' brengt in beeld op welke wijze één of meerdere samenwerkende scholen, intermediaire organisaties en arbeidsveld duurzame participatie aan arbeid van leerlingen uit het praktijkonderwijs en vso trachten te bevorderen. Dit leidt tot aanbevelingen aan de betrokkenen binnen de netwerken op welke wijze zij de huidige werkwijze kunnen optimaliseren voor een effectieve transitieperiode. Daarnaast biedt het aanbevelingen aan de landelijk betrokken organisaties om hieraan initiatieven te ontleen. Ook worden adviezen aangereikt op welke wijze de focus gelegd kan worden op het denken in mogelijkheden voor arbeidsparticipatie bij Wio-Jongeren. De aanpak is niet representatief maar biedt door de keuze van de netwerken veel inzicht op wat aandacht nodig heeft.

De doelgroep binnen dit pilotproject bestaat uit een vijftal UWV-netwerken waarin één of meerdere scholen voor praktijkonderwijs en, waar aanwezig, scholen voor vso participeren met de betrokken regionale bureaus van UWV, MEE en eventueel MKB, gemeente en overige partijen.

5.2 Werkwijze

Alvorens tot de feitelijke projectuitvoering over te kunnen gaan zijn allereerst de betrokken organisaties op landelijk niveau benaderd om de doelstelling en inhoud van het project te bespreken. Nadat de individuele organisaties hun betrokkenheid en commitment aan de doelstelling van het project hadden gegeven is een projectgroep geformeerd. Deze bestaat uit medewerkers vanuit de VLWVPrO, de WEC-Raad, UWV, WERKbedrijf, VNG en MEE. Het MKB is indirect betrokken bij het project. Lopende het project is de projectgroep vijfmaal bijeen geweest om de voorbereiding, ontwikkelingen en resultaten te bespreken en te evalueren.

Nadat het projectplan besproken, aangepast en getoetst werd aan de doelstelling van de betrokken partijen, zijn in de regio's van het UWV de netwerken benaderd met de vraag of zij wilden en konden participeren. De bereidheid was groot waarna de werkgroep 'UWV regiomanagers' is gevormd. Na de geaccordeerde projectdoelstelling kon de feitelijke projectuitvoering van start gaan. De werkgroep is viermaal bijeen geweest om de projectuitvoering vorm te geven en de organisatie, werkwijze en resultaten met elkaar te bespreken.

Vijf netwerken UWV vallend onder de regio's Alkmaar, Breda, Rotterdam, 's Hertogenbosch en Zwolle zijn in kaart gebracht en beschreven. Via de regiomanagers en de managers claim van betreffende organisatie zijn de betrokken ADj-ers van ieder netwerk benaderd voor medewerking. Hierna konden de interviews met medewerkers UWV, onderwijs en MEE van ieder netwerk uitgevoerd worden. Ieder netwerk is apart beschreven. Deze beschrijvingen zijn opgenomen in bijlage twee.

Na de bespreking van de resultaten in de projectgroep en de werkgroep worden per netwerk aanbeveling aangereikt en toegelicht binnen ieder netwerk (periode februari tot april 2009). Deze besprekingen zijn er op gericht om in samenspraak met de betrokken partijen een plan van aanpak op te stellen om het functioneren van het netwerk door te ontwikkelen. De resultaten vanuit de vijf netwerken zijn geanalyseerd. Deze zijn in samenhang gebracht met de uitkomsten van de 'Analyse Publicaties Wio-Jongeren'. Dit alles is samengebracht in de eindrapportage resulterend in het actieplan.

5.3 Uitkomsten pilotproject 'Meer Participatie door Transitie'

In deze paragraaf worden de belangrijkste uitkomsten gegeven met het oog op een meer algemeen beeld van de huidige situatie rondom de netwerken UWV. Voor alle duidelijkheid: er vallen meerdere netwerken onder iedere regio.

Visie en doelstelling

- Niet binnen ieder netwerk is een specifieke beleidslijn of visie aangetroffen over het doel of belang van het bestaan van het netwerk.
- Dit geldt ook voor de aanwezigheid van een doelstelling over het waarom van het netwerk. Wel bestaat er vanuit UWV het zogenaamde Uitvoeringsbericht (UB), een officiële berichtgeving aan de uitvoering met uitvoeringsinstructies betreffende het netwerk. In dit verslag legt UWV voorschriften op aan de uitvoering van betreffende netwerken. Daarnaast zijn er twee netwerken waar een convenant onder de samenwerking ligt.
- Daar waar een convenant ontbreekt, is minder helder wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van betrokkenen.

Beleid

- Er is één netwerk waar op twee niveaus invulling gegeven wordt aan haar taak. Het eerste is het zogenaamde operationele niveau, daar waar direct de betreffende leerlingendossiers op de individuele school worden besproken en het tweede is een overkoepelend beleidsniveau waar de directies van betrokken scholen met beleidsmedewerkers vanuit UWV en MEE gezamenlijk overleg voeren. Op deze wijze wordt tussen beide niveaus beleid en uitvoering direct gekoppeld. Opmerkelijk detail: in het verleden maakte MKB deel uit van dit overleg en nu niet meer.
- Eén ander netwerk biedt binnen de bestaande agenda naast het bespreken van de betreffende dossiers ruimte om meer beleidsmatige zaken aan de orde te stellen. Daar maken beleidsbeslissers vanuit onderwijs geen deel van uit.

Regievoering.

- Bij twee van de vijf bezochte netwerken voert UWV de regie. Bij één netwerk is MEE belast met deze taak. Bij het vierde netwerk lijkt regievoering niet van toepassing te zijn en bij de laatste is dit niet helder.

Financiering

- Binnen één netwerk zijn afspraken gemaakt rondom de financiering. Bij de overige netwerken is de wijze van financiering niet helder.

De agenda

- Binnen de bezochte netwerken zien we verschillen in de benadering van de probleemstelling. Er bestaan netwerken waar het accent louter gericht is op het bespreken van potentiële Wajong-leerlingen. Indien daar sprake van is wordt gezorgd voor de Wajong-status. Maar er zijn ook netwerken aangetroffen waar iedere leerling met alle betrokken partijen besproken worden om in gezamenlijkheid te streven naar een sluitende aanpak in de overgang van school naar arbeid. Met daarnaast ook ruimte voor het bespreken van beleidszaken betreffende de overgang van school naar arbeid.
- Het toekennen van de Wajong-status verschilt per regio.

Deelnemende partijen

- Er zijn grote verschillen in de aanwezigheid van de deelnemende partijen per netwerk. Binnen ieder bezocht netwerk is in ieder geval aanwezig UWV, onderwijs en MEE. Daarnaast kunnen aanwezig zijn gemeente, RMC (regionaal meld- en coördinatiepunt), ROC en re-integratiebedrijven.

- De aanwezigheid van re-integratiebedrijven is een gevoelig punt. In het UB-besluit (uitvoeringsbesluit) van het UWV wordt aangegeven dat objectiviteit nagestreefd wordt. De aanwezigheid van re-integratiebedrijven stelt vraagtekens bij dit punt. Vindt de toewijzing van leerlingen aan re-integratiebedrijven dan nog objectief plaats?
- WERKbedrijf, MKB en Jeugdzorg ontbreken binnen ieder netwerk.

Aanwezigheid onderwijs

- Er bestaan netwerken rondom één school naast meer regionale of stedelijke netwerken. Daar zijn meerdere scholen aanwezig binnen eenzelfde netwerk.
- Het vso is niet binnen ieder bezocht netwerk betrokken.

Organisatie en werkwijze

- Netwerken van UWV zijn verschillend in omvang, samenstelling en werkwijze. Ook het aantal overlegmomenten is verschillend binnen de betreffende netwerken.

Registratie gegevens

- Binnen geen van de netwerken kunnen resultaatcijfers getoond worden. Dit maakt het niet mogelijk om de effectiviteit van het netwerk met cijfers te onderbouwen. Ook resultaatvergelijkingen met voorgaande jaren betreffende het netwerk of vergelijking met andere netwerken is niet mogelijk.

Evaluatie

- In geen van de bezochte netwerken wordt met vaste regelmaat geëvalueerd. Daar waar het incidenteel plaatsvindt, bestaat geen vaste structuur of agenda hiervoor. Het lijkt vooral op basis van 'gevoel' ingevuld te worden.

Onvoldoende afstemming vraag en aanbod

- Vanuit verschillende netwerken komt naar voren dat de vacatures onvoldoende in beeld zijn voor de specifieke doelgroep. En wanneer de vacatures aanwezig zijn, zijn ze onvoldoende afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van de doelgroep.
- Het koppelen van vraag en aanbod op een proactieve wijze wordt zeer sporadisch geïnitieerd vanuit het netwerk. Het betreft hier het onder de aandacht brengen van de mogelijkheden van de jongeren voor werkgevers en omgekeerd.

Leren van elkaar

- Er zijn anders dan in het kader van het ESF-project geen gegevens bekend over uitwisseling van informatie tussen de verschillende netwerken om zo van elkaar te kunnen leren.

Landelijke dekking

- Niet alle scholen voor praktijkonderwijs en in grotere mate voor vso participeren in netwerken UWV.

Betrokkenheid en belang

- Uit de gemaakte opmerkingen door deelnemers binnen de betreffende netwerken lijken er grote verschillen te bestaan aan het ervaren belang van de netwerken, de betrokkenheid op de netwerken en de te bereiken doelen. Het functioneren van netwerken wordt sterk bepaald door persoonlijke motieven en taakinvulling.
- Er bestaan niet overeenkomstige beelden over het netwerk en er wordt verschillende informatie gegeven over de werkwijze van het netwerk door de betrokkenen binnen eenzelfde netwerk.

- Er verdwijnen leerlingen uit het beeld van de betrokken organisaties. Dit wordt onder andere veroorzaakt door een van de volgende feiten. De juiste gegevens van de betrokkene kunnen niet meer achterhaald worden. Soms is de betrokkene zelf uit beeld geraakt, bijvoorbeeld door verhuizing of emigratie. Het komt voor dat men de leerling niet meer onder haar verantwoordelijkheid kent. Soms worden zaken onvoldoende doorgespeeld naar andere verantwoordelijke organisaties. Leerlingen kunnen buiten de doelstelling van het netwerk vallen. Ook komen leerlingen soms op een later tijdstip bij andere instanties in beeld komen en worden niet als zodanig herkend.
- Niet alle betrokkenen (UWV, MEE en school) oordelen in dezelfde mate over het belang van de aanwezigheid van de factor arbeid en of andere partijen in het eigen netwerk.
- De beschikbare tijd naast de primaire werkzaamheden drukt bij verschillende netwerkleden op de inzet en mogelijk te verrichten activiteiten binnen het netwerk.
- Een gering aantal ondervraagden lijkt tevreden te zijn met de huidige werkwijze en ziet geen aanleiding om zaken te veranderen.

6 GEMEENSCHAPPELIJKE CONCLUSIES

Op basis van de uitkomsten van beide deelprojecten worden de volgende gemeenschappelijke conclusies getrokken.

Visie en doelstelling.

- Het is wenselijk een gezamenlijke visie te hebben aansluitend op de visie van de VLWVPrO en de WEC-Raad betreffende arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie voor de onderscheiden doelgroep. Het biedt een referentiekader waarop beleid en uitvoering consistent en integraal uitgewerkt kan worden.
- Deze visie dient geaccordeerd te worden met de primair verantwoordelijken en betrokkenen binnen de transitiefase. Het betreft onderwijs (praktijkonderwijs, vso en ROC), intermediaire organisaties waaronder UWV waaronder het WERKbedrijf, MEE, VNG, Jeugdzorg en arbeid (MKB, KvK).
- Uitgaande van de geaccordeerde visie rondom de overgang van school naar arbeid dienen gezamenlijke doelstellingen geformuleerd te worden op zowel beleidsmatig als operationeel niveau. Deze laatste zal per regio onderling kunnen afwijken gezien de huidige wijze waarop de netwerken zijn ingericht en functioneren. Maatwerk is in deze het devies. De (toekomstig) werknemer is het uitgangspunt en het gezamenlijke doel.
- Convenanten tussen betrokken partijen zijn nodig om zo de samenwerking te formaliseren, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden te kunnen borgen en inzichtelijk en transparant te kunnen werken.

Beleid

- Indien de doelstelling eenduidig is en gedeeld wordt door de betrokken organisaties ('meedoen naar vermogen' en 'geen leerling tussen wal en schip') lijkt het goed om zowel op operationeel en beleidsmatig niveau invulling te geven aan de netwerken. Op deze wijze worden alle betrokken partijen op de onderscheiden niveaus op dezelfde wijze geïnformeerd, kunnen ervaringen beter gedeeld worden, versterkt het de efficiënte wijze van werken en kan gericht gestuurd worden op de geplande doelstellingen. Beleidsoverleg maakt het mede mogelijk om ontwikkelingen op het gebied van regelingen, wetgeving en vraag en aanbod in de (regionale) arbeidsmarkt sneller en beter af te stemmen.
- Dit impliceert tevens dat alle leerlingen de revue dienen te passeren zodat alle leerlingen in beeld zijn en blijven om zo te voorkomen dat leerlingen uit beeld raken.
- Het is vanzelfsprekend dat op de onderscheiden niveaus de betreffende verantwoordelijken betrokken zijn.
- Het blijkt dat het voordeel van netwerken vooral de korte lijntjes zijn waardoor snel contact, efficiënte aanpak, advies, maatwerk en preventief handelen tot betere resultaten leiden.

Regievoering

- Het lijkt wenselijk aan te sluiten op bestaande netwerken. Er is immers landelijk al een bestaande netwerkstructuur betreffende de overgang van school naar arbeid. Aansluiten op wat al ontstaan is betekent pluriformiteit. Van belang is dat regievoering door de betrokken partijen gezamenlijkheid vastgesteld wordt. Regievoering is vereist om zorg te dragen voor continuïteit.
- Naast regievoering is het wenselijk binnen het netwerk afspraken te maken over wie dossiereigenaar is van de betreffende leerling. Hiermee kan voorkomen worden dat geen van de betrokken organisaties zich niet meer verantwoordelijk voelt voor het 'dossier'.

Financiering

- Nader onderzoek naar financiering lijkt geboden om een sluitende aanpak voor de doelgroep te kunnen realiseren. De vormgeving van deze aanpak vraagt om een

verbeterde en versterkte vormgeving van de bestaande netwerkstructuur. Taken en verantwoordelijkheden leiden tot activiteiten die wellicht additioneel zijn binnen de bestaande kaders. Daarnaast dient er ruimte gezocht te worden om afstemming en uitwisseling, waaronder digitale instrumenten betreffende registratie en dossier, mogelijk te maken.

- Verder dient nagegaan te worden welke inzet vereist is door betrokkenen en wat dit aan extra werkzaamheden vereist.

De agenda

- Aansluitend op de aanbeveling onder het item 'Beleid' wordt de agenda niet alleen meer bepaald door de vraag over toekenning van een Wajong-indicatie voor betreffende jongeren. Naast de bespreking van de leerlingendossiers en de ITP's en IPP's dient aandacht geschonken worden aan regelingen, procedures, werkwijzen, wijzigende wetgeving, samenwerking, afstemming vraag en aanbod (regionale) arbeidsmarkt, mogelijkheden voor duurzame arbeidsparticipatie, verbeteren van de activiteiten binnen de transitiefasen voor alle betrokken gremia en dergelijke.
- Daarnaast dient in aansluiting op de wetgeving van minister Donner met betrekking tot de Wajong meer en meer gedacht te worden in het denken in termen van mogelijkheden. Participeren daar waar het kan! Dit vraagt om een 'omslagdenken'. Niet meer uitgaan van het denken in deficiënties en wat daarvoor geregeld dient te worden maar het denken in mogelijkheden met de eventuele en liefst tijdelijke noodzakelijke ondersteuning.
- Dit leidt eveneens tot een verminderde, meer uniforme en kortere toekenning van de Wajong-status.

Deelnemende partijen

- Het is nodig minimaal UWV, MEE, gemeente (RMC, leerplichtambtenaar) onderwijs (praktijkonderwijs, vso en ROC) en arbeid (MKB) aanwezig te laten zijn binnen het netwerkoeverleg op beleidsniveau.
- Op operationeel niveau zijn dezelfde partijen betrokken waar bij voorkeur zowel de scholen voor praktijkonderwijs en het vso uit de regio betrokken zijn.
- Ten aanzien van re-integratiebedrijven lijkt, vanwege objectiviteit en het voorkomen van vercommercialisering binnen de verschillende overlegorganen, het raadzaam een algemene beleidslijn te ontwikkelen vertaald naar een aangepaste invulling over de wijze van samenwerking met hen.
- Jeugdzorg en jeugdzorginstellingen dienen toe te treden binnen de bestaande netwerkstructuren. Enerzijds op beleidsniveau en wanneer de betreffende dossiers ter sprake komen binnen het operationele netwerk.
- Er zou gedacht kunnen worden aan het doorontwikkelen van de netwerken naar Arbeids Advies Team (AAT), analoog aan de bekende Zorg Advies Teams (ZAT).

Organisatie en werkwijze

- Meer informatie over de organisatie en werkwijze binnen meerdere netwerken UWV levert praktische aanvullingen op ter verbetering van de huidige netwerkstructuur als voor de werkwijze binnen andere netwerken.

Registratie gegevens

- Het verzamelen van resultaatcijfers van de netwerken maakt het mogelijk om de effectiviteit van het netwerk met cijfers te onderbouwen. Dan zijn ook resultaatvergelijkingen met voorgaande jaren mogelijk waardoor aanbevelingen opgesteld kunnen worden ter verbetering van het eigen netwerk. Ook is vergelijking met andere netwerken mogelijk wat leidt tot een landelijke impuls ter kwaliteitsverbetering.

- Het lijkt belangrijk te registreren waar leerlingen praktijkonderwijs en vso geplaatst worden. Welke functie betreft het, welk type bedrijf, grootte van het bedrijf waarbij onderscheiden kan worden naar type leerling met wel of geen ondersteuning van derden.
- Het monitoren van de nieuwe werknemers door het netwerk in de laatste fase van de transitie is van belang. Belangrijke vragen zijn: welke mogelijke problemen komt de nieuwe werknemer in zijn functie tegen, welke problemen ervaart het bedrijf, welke ondersteuning dient geboden te worden om uitval te voorkomen, wat bepaalt de mate van duurzaamheid van arbeid, is de overdracht naar behoren geweest etc. De verkregen gegevens kunnen de overgang in de toekomst verbeteren.

Evaluatie

- Aansluitend op het voorgaande item draagt systematische evaluatie bij aan een cyclische wijze van werken van het netwerk. Dit verhoogt de kwaliteit van het netwerk.

Afstemming vraag en aanbod

- Zowel landelijk als regionaal dient bezien te worden op welke wijze vraag en aanbod het beste bij elkaar gebracht kan worden. Dit vraagt om landelijke cijfers snel beschikbaar te hebben op zowel regionaal als op schoolniveau. Het betekent ook dat vacatures meer toegeschreven dienen te worden naar de doelgroep praktijkonderwijs en het vso.
- Daarnaast dient vergaande samenwerking tussen onderwijs en arbeid ontwikkeld te worden. Het betreft het zichtbaar zijn voor van beide partijen waar het gaat om vraag en aanbod. De competenties van de leerling moeten helder omschreven zijn voor de werkgever en de factor arbeid moet de arbeidseisen en gewenste competenties scherp aangeven aan onderwijs.
- Nog meer van belang lijkt het 'omslagdenken'. Dit betekent vooral het creatief opzoeken en ontmoeten van onderwijs en leerling met de werkgever. Het onderwijs moet de werkgevers in de regio kennen en met hen de aangeboden arbeid kunnen vertalen naar onderwijsaanbod. De werkgever moet de mogelijkheden zien van werknemers vanuit het praktijkonderwijs en het vso. Het vereist intensieve regionale netwerkvorming met bedrijven en initiatieven vanuit onderwijs en MKB om elkaar structureel te ontmoeten. De leerling zal twee jaren binnen het arbeidsproces gevolgd moeten worden met feedback over het functioneren in het arbeidsproces naar het onderwijs. Ook de inzet van het arbeidsveld in het onderwijs en waar gewenst tijdige ondersteuning door het onderwijs in de arbeid behoort tot de mogelijkheden. De inzet van stagejobcoaches in en na de onderwijsperiode kan daartoe bijdragen.
- Het leggen en onderhouden van contacten met de bedrijven in de regio dient permanent plaats te vinden. Of dit de taak is voor iedere individuele school of centraal georganiseerd per netwerk is een vraag die nader bekeken moet worden.
- Het creëren van aangepaste banen door het arbeidsveld of de werkplekken meer toegankelijk maken voor de doelgroep is gewenst. Het gaat om leerwerkplekken, stageplaatsen en de gewenste arbeidsplaatsen.

Regelgeving

- Nadere oriëntatie op de regel- en wetgeving waar het de overgang van school naar arbeid lijkt gewenst om zo procedures te vereenvoudigen om leerlingen sneller te kunnen plaatsen.
- Voorlichting aan het arbeidsveld is ook gewenst om werkgevers te wijzen op de ondersteunende mogelijkheden en financiële voordelen die het in dienst nemen van leerlingen met een beperking biedt.
- Scholingsmogelijkheden bieden aan onderwijs en arbeidsveld gericht op transitie.
- Aanpassingen in de huidige regelgeving ter ondersteuning van de doelgroep ten dienste van duurzame arbeidsparticipatie zoals duaal leren mogelijk te maken voor

praktijkonderwijs en vso, diplomering AKA binnen deze onderwijstypen, inzet UWV middelen beneden de 18 jaar, inzet Wajong-instrumenten binnen BBL en BOL opleidingen, ondersteuning oud-leerlingen praktijkonderwijs binnen ROC.

- Stimulerende fiscale maatregelen en verplichtende regelgeving naar het arbeidsveld voor werknemers vanuit praktijkonderwijs en vso.

Leren van elkaar

- Kennisuitwisseling tussen de bestaande netwerken leidt tot professionalisering en kwaliteitsverbetering. Te denken valt aan regionale en of landelijke expertmeetings, Good Practices conferenties, website, digitale ontmoetingsplaats, themadagen, etc.
- Het beschikbaar stellen van Good Practices biedt mogelijkheden tot de doorontwikkeling van de bestaande netwerken.
- Het lijkt geboden een inventarisatie te maken welke scholing voor de deelnemers gewenst is waar het netwerkvorming en samenwerking betreft. Het leren kennen en kunnen begeleiden van de doelgroep praktijkonderwijs en vso vraagt om scholingsinterventies. En omgekeerd dienen functionarissen vanuit het onderwijs zicht te hebben op de vereisten vanuit arbeid en recente technologische ontwikkelingen binnen de bedrijven. Daarnaast blijkt het sturen in netwerken waar geen sprake is van een hiërarchische verhouding een kunst op zich te zijn. Het vraagt om leren werken in een netwerk, een partijenmodel in plaats van een organisatiemodel.
- Een regionaal of landelijk Expertisecentrum Arbeidsparticipatie is noodzakelijk om alle kennis te verzamelen, te ordenen en te dissimineren. Coördinatie, afstemming en aanbrengen van samenhang is vereist voor een effectieve aanpak.

Landelijke dekking

- Nagegaan dient te worden op welke wijze alle scholen voor praktijkonderwijs en vso en jeugdzorginstellingen, die deze doelgroep bedienen, gestimuleerd kunnen worden actief te participeren binnen de bestaande netwerken. Het streven naar een landelijke dekking van de huidige netwerkstructuur is vereist. We spreken in eerste instantie over alle scholen voor praktijkonderwijs en vso.

Systemen

- Van belang is na te gaan op welke wijze systemen op elkaar afgestemd dienen te worden. Met name wordt hier gewezen op de binnen het onderwijs verplicht gehanteerde leerlingvolgsysteem en het door het UWV gebruikte cliëntvolgsysteem. Waar vanuit zorginstellingen aansluiting gevonden kan worden is dit alleen maar een pré. Afstemming leidt er toe dat efficiënt zaken onderling uitgewisseld en overgedragen kunnen worden.
- Op termijn kunnen systemen geïntegreerd worden zodat alle betrokkenen meer dezelfde taal gaan spreken waar het de overgang school naar arbeid betreft. Denk vooral aan de beschikbare en vereiste competenties van de toekomstige werknemer.
- Een sluitende aanpak vereist dat ook de registratie sluitend is. Dit onderschrijft het belang van op elkaar en waar mogelijk geïntegreerde systemen. Op deze wijze blijft de leerling gedurende de transitiefasen in beeld voor alle betrokken partijen.
- De zogenaamde 'warme overdracht' (de fysieke ontmoeting in de overdracht) is belangrijk.

Betrokkenheid en belang.

- Het is zeer gewenst dat alle betrokken organisaties het belang van de samenwerking stimuleren op landelijk, regionaal en lokaal niveau. Meer participatie, duurzame arbeid, geen schoolverlater tussen wal en schip is alleen dan mogelijk wanneer gezamenlijk de focus daarop gelegd wordt. Indringende samenwerking is een noodzakelijke voorwaarde om de doelstelling te realiseren.

- Communicatie met en tussen alle betrokken partijen is van essentieel belang waaronder ook de ouders.
- Binnen de eigen organisatie dient het thema permanent op de agenda te staan. Het belang daarvan moet geïmplementeerd raken in het denken over de taakstelling van elke organisatie. Hierdoor ontstaat ook eenduidigheid over doel en werkwijze.

7 ACTIEPLAN

7.1 Inleiding

Op basis van de uitkomsten van de deelprojecten 'Analyse Publicatie Wio-Jongeren' en 'Meer Participatie door Transitie' wordt het volgende actieplan aangereikt. Het doel van het plan is de resultaten van de deelprojecten te implementeren binnen de huidige samenwerking van betrokken partijen rondom de Wio-Jongeren met als gevolg een meer duurzame arbeidsparticipatie. Het is tijd om aan de slag te gaan: Aan het werk!

De volgende elementen liggen ten grondslag aan het actieplan.

- Het veld is klaar voor een brede aanpak. Betrokken partijen op landelijk niveau kennen het belang van een landelijke en integrale inzet. Er is voldoende knowhow en energie voor een effectieve aanpak.
- Niet de (functionele) beperking maar de mogelijkheden van de jongere zijn het uitgangspunt. Het gaat om omslagdenken, het denken in mogelijkheden van de jongere. Maar ook in de wijze van samenwerking, niet meer uitgaan van waar ik de ander voor nodig heb, maar uitgaan wat ik kan bijdragen aan het werk van die ander.
- De jongere staat centraal. Er wordt gewerkt met het individuele ontwikkelplan (onderwijs) of participatieplan (intermediaire organisaties). Waar nodig worden schotten in de regelgeving, de financiering en de verantwoordelijkheden doorbroken.
- Een integrale aanpak is van belang. Dit impliceert samenwerking tussen alle betrokkenen vanuit een gelijkkluidend kader, zowel landelijk, regionaal als lokaal met de focus gericht op participatie en integratie.
- Het vergroten van de betrokkenheid van alle deelnemers op het belang van het thema arbeidsparticipatie voor deze doelgroep is van belang om binnen ketenzorg gezamenlijk resultaten te boeken.
- Een gezamenlijke gedragen visie waar het accent ligt op het omslagdenken is geboden.

Het actieplan onderscheidt een breedtestrategie en de dieptestrategie. Eén onderdeel van de breedtestrategie zijn de zogenaamde piketpalen voor het functioneren van het netwerk. Deze wordt voorafgaand aan de breedte- en dieptestrategie in een aparte paragraaf toegelicht.

Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor de consequenties voor de stelsels, de projectorganisatie en het monitoren van de ontwikkelingen.

Model

Gedurende de uitvoering van de projecten is regelmatig de vraag gesteld of een model aangereikt kan worden als blauwdruk voor de vormgeving van de transitieperiode. Dit lijkt niet wenselijk. In de praktijk wordt al volop gewerkt aan de ontwikkeling van de transitie en de wijze van samenwerking tussen betrokkenen. Dit heeft geleid tot een enorme diversiteit in de vormgeving van de samenwerking. Aansluiten op de bestaande structuur heeft de voorkeur op het opnieuw vormen en opbouwen van samenwerkingsrelaties.

Bekend is dat betrokkenheid en commitment van belang zijn om innovaties te realiseren. Wat je zelf maakt wordt eerder gebruikt. Een blauwdruk wordt vaak als 'opgelegd' ervaren en is daarom minder bruikbaar.

Op de vraag 'wat werkt wel en wat werkt niet' kan ook geen eenduidig antwoord gegeven worden. Immers de vraag is waarvoor de interventie gebruikt wordt. Dit lijkt mede afhankelijk van de specifieke situatie in het netwerk en de regio als de context waarin men werkt.

Daarnaast is er geen normering waaraan de resultaten getoetst kunnen worden om met stelligheid te zeggen wat werkt of niet.

7.2 Aanpak

7.2.1 Piketpalen voor het functioneren van netwerken

Onderstaande lijst van piketpalen, opgesteld op basis van de uitkomsten van de beide deelprojecten en als onderdeel van de breedtestrategie, kan ieder netwerk gebruiken als uitgangspunt voor het eigen handelen binnen de samenwerking. Het is geen voorschrijvende lijst. Het wordt gebruikt om in samenspraak met betrokkenen na te gaan wat het netwerk nodig heeft om effectief bij te dragen aan de transitieperiode gericht op duurzame arbeidsparticipatie. Aan de hand daarvan kan een ontwikkelagenda opgesteld worden met concrete activiteiten. Van belang is aan te sluiten op de regionale situatie en het ontwikkelstadium van elk individueel netwerk. Betrokkenheid, belang en zeggenschap over de eigen situatie zijn noodzakelijk om ontwikkeling in gang te zetten. Het denken en werken in een dergelijk partijenmodel vraagt daarnaast om aandacht.

Netwerk

Een netwerk bestaat uit een aantal autonome partijen met diverse belangen en doelen. Zij zijn echter voor het realiseren van sommige doelstellingen van elkaar afhankelijk. Een netwerk is te beschrijven aan de hand van vier kenmerken. Het is goed om regelmatig een netwerk te bezien op deze vier kenmerken, omdat het inzicht geeft in de interactie die plaats vindt.

- Pluriformiteit: een netwerk is een pluriform stelsel: veel verschillende partijen en actoren met ieder hun eigen belangen, tradities, culturen en opvattingen.
- Interdependentie (gebondenheid door gedeeld belang): de organisaties zijn weliswaar zelfstandig, maar werken ook samen aan een gezamenlijk doel en zijn dus in meerdere of mindere mate afhankelijk van elkaar.
- Kernbelang: de partijen in een netwerk hebben allemaal een eigen identiteit, iets wat iedere partij tot een unieke partij maakt. Deze identiteit staat voor eigen waarden en vormt het kernbelang van de partij. Dit gegeven is vaak doorslaggevend voor met wie een partij om wil gaan en door wie een partij in het netwerk zich laat beïnvloeden.
- Dynamiek: een organisatienetwerk is complex en onvoorspelbaar, omdat het een sociale interactie is waarin macht, strategisch gedrag en onderling vertrouwen een belangrijke rol spelen. De dynamiek van een netwerk komt verder tot uiting doordat organisaties en medewerkers van organisaties wisselend deel uit maken van het netwerk.

Piketpalen

- Er wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie en doelstelling.
- Er ligt een door alle partijen ondertekend convenant waarbij taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, inzet en wijze van samenwerking vastgelegd is.
- De formele verantwoordelijkheidsstructuur is helder. In de praktijk dient daarnaast dát geregeld te worden wat noodzakelijk is voor het omslagdenken.
- Eén van de betrokken organisaties is regievoerder.
- Voor elke jongere is een dossiereigenaar. Iedere jongere is in beeld.
- Het netwerk functioneert op zowel beleids- als op operationeel niveau. Afstemming is structureel georganiseerd. De beslissers zijn vertegenwoordigd op het juiste niveau.
- Naast het bespreken van de jongere zelf is aandacht voor thema's als regelgeving, projecten, aansluiting onderwijs arbeid, Good Practices en dergelijke. De agenda sluit hierop aan.
- Er is aandacht voor het omslagdenken op het niveau van het bespreken van de jongere, op het niveau van de samenwerking tussen betrokken organisaties en op het niveau van het creatief zoeken naar mogelijkheden ter verbetering van de feitelijke participatie.
- Alle scholen voor praktijkonderwijs en vso participeren in een netwerk.
- Participerende organisaties in een netwerk zijn:

- op operationeel niveau UWV (waaronder WERKbedrijf), MEE, gemeente (RMC, leerplichtambtenaar), onderwijs (praktijkonderwijs, vso en bij voorkeur ROC);
- op beleidsniveau aangevuld met het arbeidsveld.
- Jeugdzorg en jeugdzorginstellingen zijn aanwezig op beleidsniveau. Op operationeel niveau minimaal waar de betreffende dossiers geagendeerd staan.
- Leerlingen zijn geregistreerd en worden meerdere jaren in beeld gehouden na het verlaten van de school. Een systeem van monitoren is aanwezig. Zogenaamde zijwindgevoeligheid speelt sterk parten bij de doelgroep. Het gaat daarbij ook om de leeftijd tussen 21 en 23 jaar waar de uitval het grootst lijkt te zijn.
- Het netwerk evalueert de eigen activiteiten. Wat zijn de bereikte resultaten, wat zijn knelpunten en waar zijn verbeteringen mogelijk? Er wordt op een cyclische wijze gewerkt aan de ontwikkeling van het netwerk. Het verkrijgen en vastleggen van 'harde gegevens' is vereist.
- Vraag en aanbod wordt op elkaar afgestemd zowel kwantitatief als kwalitatief.
- Gevraagde en aangeboden competenties van de (toekomstige) werknemer zijn in beeld.

Dit leidt tot de volgende opbrengsten per betrokken netwerk:

- meer kennis van de doelstelling, werkwijze, cultuur en mogelijkheden van betrokken partijen;
- het in beeld brengen van de 'witte vlekken' voor het functioneren van het eigen netwerk;
- het opstellen van gezamenlijke doelen om het netwerk door te ontwikkelen;
- meer systematisch en cyclisch werken aan de kwaliteit van het betreffende netwerk;
- een verbeterde samenwerking tussen de partijen onderling;
- interne organisatieaanpassingen van betrokken partijen ten behoeve van een sterkere aansluiting op het netwerk en aansluiting op de andere betrokken organisaties;
- een meer sluitende aanpak in de begeleiding van de jongeren;
- een verhoogde kans op meer en duurzamere arbeidsparticipatie van de betrokken jongeren.

Het volgende dient te gebeuren:

- het landelijk verspreiden van de resultaten met een gedegen toelichting in samenwerking met de landelijke organisaties van UWV, MEE, VNG, MKB, VLWPrO en WEC-Raad;
- het binnen de regio's en waar mogelijk binnen de netwerken organiseren en uitvoeren van informatieve bijeenkomsten en wederzijdse werkbezoeken;
- op aanvraag ondersteunen van netwerken die aanleiding zien om aan de hand hiervan te werken aan een kwalitatieve upgrading;
- de kennis en inhoud van de piketpalen inzetten binnen de dieptestrategie;
- beleidsadviezen opstellen voor de betrokken ministeries en de landelijke overkoepelende organisaties.

Breedte- en dieptestrategie

De doelgroep Wio-Jongeren bevindt zich overal verspreid over het land. Binnen alle regio's verdienen en krijgen zij vaak de aandacht die hen toekomt. De wijze waarop en de mate waarin is divers en tot stand gekomen op basis van lokale en regionale initiatieven. Deze interventies en de samenwerking tussen betrokkenen is volop in ontwikkeling. Vandaar dat gekozen wordt voor een breedtestrategie om ALLE jongeren te betrekken binnen de huidige vormen van samenwerking en om alle netwerken te kunnen laten profiteren van de aanwezige ervaringen en kennis. Daarnaast is centrale regievoering van belang. De bestaande versnippering en de veelheid in onderzoeken en projecten rondom dit thema dient omgezet te worden in een effectieve aanpak en werkwijze.

Naast de breedtestrategie dient systematisch aan een inhoudelijke verdiepingsslag gewerkt te

worden. Dieptepilots, innovatieve projecten en onderzoeksgerelateerde initiatieven worden betrokken in deze strategie. Deze kwaliteitsimpuls leidt tot verdere professionalisering, verbeterde samenwerking en het oplossen van de huidige leemten. Deze inhoudelijke kwaliteitsslag wordt ingezet in de breedtestrategie.

De combinatie van beide strategieën maakt een integrale aanpak van duurzame arbeidsparticipatie mogelijk.

7.2.2 Breedtestrategie

De breedtestrategie heeft tot doel om, voortbouwend op wat nu al gebeurt, de:

- deelname door de onderscheiden gremia in het veld te vergroten zodat toegewerkt kan worden naar een sluitende aanpak voor de doelgroep;
- kwaliteit te verbeteren van de betrokken netwerken;
- samenwerking te verbeteren binnen het netwerk en tussen de netwerken onderling;
- acceptatie van het omslagdenken te realiseren;
- schotten, die belemmerend werken in de samenwerking, te slechten.

Aansluitend op de bevindingen van beide deelprojecten leidt dit tot de volgende opbrengsten:

- gezamenlijke inzet vanuit betrokken organisaties op landelijk niveau voor de aansturing van de gezamenlijke beleidsdoelstelling voor arbeidsparticipatie van Wio-Jongeren;
- een verbeterde netwerkstructuur met een vergrote landelijke dekking;
- deelname van 90 % van alle scholen voor praktijkonderwijs en vso, UWV, MEE en gemeenten;
- eerste aanzet tot een gekoppeld monitoringssysteem om de Wio-Jongeren in beeld te houden voor meerdere jaren na het verlaten van de school;
- breder beeld van de 'witte vlekken' binnen de huidige netwerkstructuur;
- helder beeld van de vraag vanuit de netwerken waar aanvullende interventies op gericht moeten worden;
- kwalitatieve upgradering van de bestaande netwerken onder ander door kennisdeling en kennisverspreiding.

Daarvoor dient de volgende landelijk gestimuleerde aanpak geïnitieerd te worden.

Beleid

- De inrichting van een landelijke projectorganisatie met vertegenwoordigers vanuit de landelijk betrokken organisaties. Zij sturen de landelijke en regionale uitvoering van de gezamenlijke doelstelling aan en stellen beleidsadviezen op. Zij dragen bij aan het creëren van een degelijk draagvlak bij betrokken partijen en maken een landelijk dekkende netwerkstructuur mogelijk. Het toewerken naar een centrale visie en het aansturen op basis hiervan behoort daartoe.
- De bestaande netwerkstructuur kan doorontwikkeld worden naar Arbeids AdviesTeams (AAT), analoog aan de bekende Zorg AdviesTeams (ZAT). Het AAT is verantwoordelijk voor de vormgeving van de transitieperiode en zorgt voor een soepele overgang van onderwijs naar arbeid / vervolgonderwijs. Zij blijven verantwoordelijk voor de monitoring en noodzakelijke ondersteuning van iedere leerling om uitval te voorkomen dan wel in beeld te houden. Jeugdzorginstellingen dienen hierin te participeren.
- Overwogen kan worden aan te sluiten op de herstructurering binnen UWV waar gewerkt wordt aan het operationaliseren van het WERKbedrijf.
- Interventies gericht op noodzakelijke faciliteiten voor het uitvoeren van netwerkactiviteiten (beschikbare tijd) en ondersteunende faciliteiten (vergaderruimte en dergelijke) brengt de projectorganisatie in beeld en draagt mede zorg voor de uitvoering daaraan.
- Verbeterde aansluiting op de regionale ontwikkelingen en regionale vragen met het landelijk gecoördineerd beleid en daaruit voortvloeiende interventies.

Informatie en systemen

- De projectorganisatie zorgt voor een adequate informatievoorziening. Netwerken worden geïnformeerd vanuit een landelijk en of regionaal steunpunt over doelstelling, werkwijze en organisatie.
- Het steunpunt zorgt ook voor de verspreiding van schriftelijke handreikingen, beschrijvingen van Good Practices en andere publicaties.
- Systemen van betrokken partijen worden op elkaar afgestemd. Het gaat om het monitoren van leerlingen / werknemers, registratiesystemen en systemen om competenties vast te leggen en in kaart te brengen. Denk daarbij aan het leerlingvolgsysteem (LVS) in het onderwijs, het cliëntvolgsysteem (CVS) binnen UWV en de matchingsinstrumenten van het WERKbedrijf, de kwalificatiestructuren en competentielijsten vanuit de brancheorganisaties en de systemen van Jeugdzorg.
- Er komt een monitoringssysteem waarmee ieder netwerk de eigen werkwijze en stand van zaken transparant en inzichtelijk in beeld brengt. De ankerpunten geven de inhoudelijke invulling daaraan.
- De regionale ontwikkelingen worden in verbinding gebracht met de landelijke beleidslijnen en invullingen daarvan. Omgekeerd worden vanuit de landelijke beleidslijn de operationele netwerken gevoed met up to date informatie. Het gaat om horizontale en verticale afstemming en uitwisseling van informatie.

Professionalisering

- Er wordt een inventarisatie gemaakt welke scholing voor de deelnemers van alle partijen gewenst is betreffende netwerkvorming en samenwerking. Het leren kennen en kunnen begeleiden van de doelgroep werknemers vanuit het praktijkonderwijs en het vso vraagt om scholingsinterventies. En omgekeerd dienen functionarissen vanuit het onderwijs zicht te hebben op de vereisten vanuit arbeid en recente technologische ontwikkelingen binnen de bedrijven. Daarnaast blijkt het sturen in netwerken, waar geen sprake is van een hiërarchische verhouding, een kunst op zich te zijn. Professionele ondersteuning kan gewenst zijn. Professionaliseringsthema's die deels buiten de reguliere bekostiging vallen.
- Kennisuitwisseling tussen de bestaande netwerken leidt tot professionalisering en tot een verbeterde kwaliteit. Te denken valt aan regionale en of landelijke expertmeetings, Good Practices, conferenties, website, digitale ontmoetingsplaats, themadagen, inrichten heldesk etc.

Expertisecentrum

- Een op te zetten expertisecentrum is daarvoor noodzakelijk. De doelstelling van het expertisecentrum is ondersteuning bieden aan het veld om alle vragen rondom arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie te beantwoorden om zo een structurele bijdrage te leveren aan de doorontwikkeling van duurzame arbeidsparticipatie voor Wio-Jongeren.
- Naast de bijdrage aan het veld kan het expertisecentrum ingezet worden om initiatieven vanuit de landelijke gremia te toetsen op haalbaarheid en effectiviteit en om adviezen aan te reiken voor de integraliteit van de aanpak van het thema. Daarbij dient nadrukkelijk oog te zijn voor de verbreding van de doelgroep naar het vmbo en ROC.

Aanvullend onderzoek en ontwikkeling

- Aanvullend onderzoek wordt geïnitieerd en uitgevoerd ter ondersteuning van de netwerkstructuur.
- Permanente herijking en mogelijke aanpassingen van de ankerpunten vindt plaats.
- Mogelijkheden voor verdere verbreding naar vmbo en het mbo wordt in beeld gebracht.

7.2.3 Dieptestrategie

Voorgesteld wordt, verspreid over het land, dieptepilots uit te zetten. Daarbij kan gedacht worden aan 10 tot 15 pilots. De keuze voor deze dieptepilots dient in samenspraak met het veld en de centrale organen vastgesteld te worden. Mogelijke onderwerpen voor dieptepilots kunnen voortkomen uit de twee deelprojecten.

Het continueren van de ingezette koers binnen enkele of alle van de vijf betrokken netwerken van het pilotproject is een eerste dieptepilot. De uitbreiding hiervan met meerdere netwerken uit de bestaande landelijke netwerkstructuur is een uitdaging.

Dieptepilots kunnen voorts aangereikt worden vanuit betrokken organisaties als de VLWPrO en de WEC-Raad, intermediaire organisaties of de centrale dan wel regionale overheden.

Daarnaast kunnen thema's naar boven komen vanuit het monitoren van de breedte- en dieptestrategie. Dit geldt uiteraard ook voor onderwerpen aangedragen vanuit de landelijke projectorganisatie.

Juridisch diepteonderzoek behoort ook tot de mogelijkheden. Dit valt echter onder paragraaf 7.3.

Het plan biedt de ruimte en de expliciete uitnodiging aan anderen om in de volle breedte te participeren en een bijdrage te leveren aan deze strategie.

Afstemming met de landelijke projectorganisatie blijft vereist als ook het uitwisselen van ervaringen en leeropbrengsten tussen alle andere ervaringen en pilots rondom dit thema. Niet participerende netwerken dienen geïnformeerd over de ontwikkelingen (breedtestrategie).

De landelijke projectorganisatie krijgt ook als taak om permanent verbindingen te leggen met andere lopende projecten. Van belang is deze tijdig met elkaar af te stemmen en waar mogelijk te verbinden dan wel op zijn minst te laten profiteren van de bereikte inzichten en resultaten. Denk daarbij ook aan de opbrengsten van het eerder genoemde al afgeronde project Eijsink⁸.

Opbrengsten dieptestrategie

- Een inhoudelijke verdieping over de mogelijkheden om te komen tot verbeterde samenwerking tussen betrokken partijen.
- Een kwalitatieve upgradering in het functioneren van netwerken.
- Aanzetten voor verdere professionalisering binnen de samenwerking van betrokkenen.
- Inhoudelijke kennis en expertise ten dienste van de breedtestrategie.
- Het voorkomen van versnippering van de veelheid in onderzoek.
- Het behouden van overzicht van alle lopende en op te starten projecten.
- Effectief aansturen en toedelen van gelden aan die projecten die passen binnen de landelijke strategie.
- Verbindingen tussen alle initiatieven voor een effectieve aansturing en verspreiding van de opbrengsten.

Daarvoor moet het volgende gebeuren. Het inrichten en toerusten van de landelijke projectorganisatie genoemd onder de breedtestrategie met als taak:

- het in beeld brengen en houden van de afgesloten projecten en op te starten projecten;
- verbindingen leggen tussen de vragen vanuit het veld en de vereisten vanuit de overheid;
- het opsporen van de leemten in de huidige werkwijze;
- formuleren van initiatieven, projecten, onderzoek en aanbevelingen naar de overheden en de landelijke gremia;

⁸ Eindrapport project Eijsink 'De leerling begeleid'. Nazorg in relatie tot ketenzorg. KPC Groep 19 januari 2009

- focus blijven richten en behouden op de doelstelling van meer duurzame arbeidsparticipatie van Wio-Jongeren bij alle betrokken organisaties;
- het daarvoor onderhouden van een structureel netwerk van landelijk betrokken organisaties;
- het vertalen van de opgedane kennis en ervaringen vanuit de verschillende projecten en onderzoeken naar concrete activiteiten voor de breedtestrategie;
- gerichte inzet op het stimuleren van betrokkenheid en het verspreiden van het omslagdenken;
- het in beeld krijgen en houden van belemmeringen maar ook de mogelijkheden om via wet- en regelgeving meer duurzame arbeidsparticipatie te realiseren.

7.3 Stelsels

De onderscheiden stelsels werken vanuit de eigen wettelijke opdracht en gestelde kaders aan het stimuleren van arbeidsparticipatie van Wio-Jongeren. Regels en wetgeving kunnen hierin belemmeringen opleveren. Anderzijds kunnen zaken op verschillende wijzen geïnterpreteerd worden wat mogelijkheden biedt. Daarnaast blijkt uit de opbrengsten van de twee deelprojecten dat individuele medewerkers vanuit de verschillende organisaties, vanwege de sterke betrokkenheid op de doelgroep, activiteiten verrichten die op het scheidvlak liggen van de eigen taak en de taak van de betrokken samenwerkende partner. Deze activiteiten leiden vaak tot creatieve initiatieven die structureel bijdragen aan de begeleiding van de doelgroep en de aanpak van het thema.

De landelijke projectorganisatie heeft hierin een kerntaak. Het betreft het beantwoorden van vragen als welke wet- en regelgeving belemmerend werkt, waar liggen de mogelijkheden binnen de wet- en regelgeving, welke lokale en regionale initiatieven worden ontplooid, welke consequenties heeft dit voor beleid ed. De projectorganisatie vertaalt dit naar adviezen voor de verantwoordelijke organisaties en zorgt voor verspreiding van de resultaten.

Voorbeelden van dergelijke huidige belemmeringen voor duurzame arbeidsparticipatie van de doelgroep zijn thema's als duaal leren binnen het praktijkonderwijs en vso, diplomering AKA binnen deze onderwijstypen, inzet UWV middelen beneden de 18 jaar, inzet Wajong-instrumenten binnen BBL en BOL opleidingen, ondersteuning oud-leerlingen praktijkonderwijs binnen ROC.

7.4 Projectorganisatie

Platform Arbeidsparticipatie

Deze bestaat uit de zogenaamde ambassadeurs uit onderstaande organisaties ter stimulering van duurzame arbeidsparticipatie van in eerste instantie de doelgroep Wio-Jongeren.

In het platform zouden tenminste zitting moeten nemen vertegenwoordigers van:

- MKB en VNO/NCW;
- LWVPrO, WEC-Raad, MBO-Raad;
- UWV;
- MEE;
- VNG;
- SER;
- OCW als waarnemer;
- SZW als waarnemer.

Het secretariaat wordt uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie.

Landelijke projectorganisatie

Voorgesteld wordt op landelijk niveau een projectorganisatie in te richten, ondersteund door het Platform Arbeidsparticipatie, die de beleidsmatige coördinatie van het actieplan beheert. Dit houdt onder andere in:

- de bundeling van de meest betrokken organisaties en instellingen bij het realiseren van een duurzame arbeidsparticipatie van de doelgroep;
- het tot stand brengen van één visie, zowel inhoudelijk als strategisch, als uitgangspunt voor het project;
- het regelen en toezicht houden op de uitvoering van projecten als mede het fungeren als klankbord voor de uitvoerders;
- het adviseren aan de overheid met betrekking tot het proces van toeleiden naar arbeid en arbeidsparticipatie.

Uitvoeringsorganisatie

De uitvoeringsorganisatie heeft tot taak de genoemde activiteiten onder piketpalen, breedte- en dieptestrategie (paragraaf 7.2.1, 7.2.2 en 7.2.3) uit te voeren en te beheren.

KPC Groep is bereid de uitvoering op zich te nemen.

De lokale organisatie

Aangesloten wordt op de bestaande netwerkstructuur.

De reorganisatie binnen het UWV waaronder de inrichting en organisatie van het WERKbedrijf heeft vooralsnog een voorbereidende periode van 1 jaar. Eén dieptepilot zou daarop ingericht kunnen worden. De ontwikkelde kennis en ervaringen van het pilotproject met deze dieptepilot bieden de mogelijkheid een effectieve en efficiënte structuur vorm te geven voor de toekomst, waar zowel onderwijs, intermediaire organisaties en het arbeidsveld van kunnen profiteren.

De huidige stand van zaken binnen de bestaande netwerkstructuur is divers. Dit biedt mogelijkheden omdat aangesloten kan worden op de huidige werksituatie, op bewegingen in het veld en op de energie waarmee men in de praktijk arbeidsparticipatie wil realiseren. Het stimuleert creativiteit en bevordert het draagvlak.

7.5 Monitoring

Gedurende het actieplan worden de activiteiten gemonitord. Het gaat om het proces van de activiteiten (wie, wat, wanneer, wijze waarop) als de uitkomsten er van. Wat zijn de feitelijke resultaten en opbrengsten? We spreken over kwantitatieve als kwalitatieve gegevens.

Daarbij gaat het om de effecten van de genoemde activiteiten onder hoofdstuk 7.2.

Het gaat daarbij steeds om het sturen op de voorafgestelde opbrengsten en resultaten.

De gegevens vanuit de monitoring worden door de projectorganisatie permanent gebruikt voor het bijstellen van de activiteiten, ter evaluatie van het project en ter verantwoording aan de opdrachtgever.

Daarnaast zal toegewerkt moeten worden naar een blijvend systeem van monitoring voor een sluitende aanpak: geen (toekomstig) werknemer tussen wal en schip.

8 BIJLAGE 1: ANALYSE PUBLICATIES WIO-JONGEREN

8.1 De opdracht

Het projectdoel van de analyse is, zoals uitgewerkt in het projectplan: Projectplan Analyse publicaties overgang school naar werk van Wio-Jongeren (oktober 2008):

- het maken van een analyse van de huidige stand van zaken met betrekking tot de overgang van school naar arbeid van leerlingen met een beperking om inzicht te krijgen in relevante conclusies en aanbevelingen getrokken en gegeven in bestaande onderzoeken en rapporten. En het omzetten van de conclusies en aanbevelingen in interventies.

Het project is als volgt ingekaderd:

- De analyse richt zich op de leerlingen/schoolverlaters van het praktijkonderwijs en het vso. Ten volle wordt erkend dat er veel analogie is met de leerlingen/schoolverlaters van het vmbo en de ROC's, maar daarop is de analyse niet gericht.
- De analyse is gericht op het zoeken en formuleren van interventies/acties van alle betrokkenen in de transitieperiode. Bij de analyse richten we ons ook niet op het opsporen van voor het proces van participatie belemmerende factoren en dergelijke. Het gaat om te komen tot meer zicht op de verworvenheden van vandaag en zo tot een pragmatische en meer integrale aanpak door alle betrokkenen.
- Het gaat vooralsnog om de overgang van school naar arbeid met als afgrenzing de laatste twee schooljaren en daarop aansluitend de eerste twee jaren na het verlaten van de school, de transitieperiode.
- Niet alleen de directe overgang van school naar arbeid is aan de orde, ook de overgang naar vervolgonderwijs als versterking van de uitgangspositie om tot arbeid te komen wordt in de analyse betrokken. Hierbij past nu al de kanttekening dat documenten en ervaringsgegevens hierover zeer beperkt zijn.
- Ook behoeft het begrip arbeid nog verduidelijking. Onder arbeid wordt niet alleen verstaan betaalde arbeid en het bedrijfsleven. Ook de dienstensector en andere sectoren bieden vele mogelijkheden. Ook werken in de sociale werkvoorziening wordt in deze analyse onder het begrip arbeid begrepen.
- Tenslotte gaat het primair om die interventies die gericht zijn op scholen, op het arbeidsveld en op intermediaire organisaties zoals UWV, MEE en gemeenten omdat deze de hoofdrolspelers zijn voor de vergroting van de arbeidsparticipatie van de onderhavige doelgroep. Dit betekent geen ontkenning van andere belangrijke spelers in het veld. Maar deze leveren op de een of andere manier hun dikwijls onmisbare en zeer gewaardeerde bijdrage aangestuurd of gefinancierd door, dan wel in de kaders van, deze hoofdrolspelers. Ook aan hen wordt in de analyse aandacht gegeven, maar als regel in relatie tot de hoofdrolspelers. Zie ook het overzicht aan het einde van de paragraaf Vooraf van het hoofddocument.

In de transitieperiode zijn drie fasen te onderscheiden: de schoolperiode, de periode van de arbeidsparticipatie en de periode van de overgang van school naar werk waarin het voornamelijk gaat om het proces van het verkrijgen of weer verkrijgen van een baan en de interventies die op dat proces zijn gericht.

De koppeling van beide onderscheidingen leidt tot een matrix van tien velden.

Deze matrix is onderstaand weergegeven.

Actor \ Factor	Scholen	Intermediaire organisaties	Werkgevers
School (twee laatste jaren)	1	2	3
Tussen school en werk periode	4	5	6
Arbeid	7	8	9
Samenwerking	10		

De velden van de matrix vormt de volgorde van de beschrijving van de interventies in de volgende paragraaf: Resultaten. Daarin worden de resultaten van de analyse gepresenteerd. Horizontaal wordt steeds aangegeven wie primair de acties uitvoert dit impliceert eveneens een bepaalde vorm van verantwoordelijkheid. Vertikaal wordt de periode aangeduid waarbinnen de acties plaatsvinden.

Beschrijving van de tien velden

- 1 De eerste twee jaar van de transitieperiode en de taak van de school
In dit veld worden de interventies geplaatst die gericht zijn op de arbeidstoeleidende taak van de school. Het gaat hierbij om zaken als het ITP, de afstemming van het onderwijs, programma op de eisen van het arbeidsveld, de inrichting van de stages, de samenwerking met het jeugdzorg en de maatschappelijke ondersteuning en dergelijke.
- 2 De eerste twee jaar van de transitieperiode en de taak van de intermediaire organisaties
Het ligt voor de hand dat tijdens de schoolperiode de intermediaire organisaties al betrokken worden bij de opstelling van het ITP en in aansluiting daarbij met het voorbereiden en het treffen van maatregelen die nodig zijn voor een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Hoewel mogelijk niet voor alle leerlingen ligt een taak zowel voor de UWV als voor MEE en via deze voor andere instellingen. Gedacht wordt daarbij zeker voor de jobcoach.
- 3 De eerste twee jaren van de transitieperiode en de taak van het arbeidsveld
Het is van belang hier zeker aandacht te geven aan zaken als het verstrekken van stageplaatsen, het meedenken over het onderwijsprogramma, en het eventueel bieden van ruimte voor een leerlingwerkplaats.
- 4 De overgang van school naar werk en de school
Heeft de leerling nog niet direct werk, dan komt de leerling in deze fase van de transitie: tussen school en werk. Al eerder is gesteld dat de school een rol vervult bij de opstelling van het ITP, het plan aan de uitvoering waarvan de intermediaire organisaties een belangrijke rol spelen. De school verstrekt de noodzakelijke leerling-gegevens en draagt zorg voor een warme overdracht van de begeleiding van de leerling.
- 5 De overgang van school naar werk en de intermediaire organisaties
Voor het merendeel van de leerlingen vervullen de intermediaire organisaties een belangrijke rol. MEE ondersteunt desgewenst de leerlingen om met succes een weg te vinden in het doolhof van mogelijkheden. De UWV stelt het Wajong-instrumentarium (waaronder de jobcoach) beschikbaar en is uiteindelijk verantwoordelijk voor het aanbieden van een arbeidsplaats.

6 De overgang van school naar werk en het arbeidsveld

Het arbeidsveld staat open voor het optimaal benutten van de mogelijkheden die de intermediaire organisaties bieden en werkt optimaal mee aan het creëren van arbeidsmogelijkheden voor de leerlingen van het praktijkonderwijs en het vso. Op dit soort zaken zijn de interventies die behoren tot dit veld gericht.

7 De laatste twee jaren van de transitieperiode en het onderwijs

De school voor praktijkonderwijs moet zorgen voor plaatsing van de leerling en zal samen met de toekomstige werkgever dit trachten te realiseren. De school zal deze informatie geven over de mogelijkheden van de leerling en de helpende hand uitsteken voor de begeleiding van deze leerling, kortom mede zorgdragen voor de naschoolse begeleiding. In dit verband wordt gesproken over een warme overdracht.

8 De laatste twee jaren van de transitieperiode en de intermediaire organisaties

De intermediaire organisaties ondersteunen de werkgever (UWV) en de werknemer (UWV en MEE) bij het functioneren. Hiervoor is met name het instrumentarium van de Wajong beschikbaar. Het gaat hierbij ook om het vinden van een nieuwe baan als dit onverhoopt nodig zou zijn. Ook de samenwerking met het jeugdbeleid en de maatschappelijke ondersteuning valt hier onder. De interventies die worden geformuleerd in dit veld zijn met name hierop gericht.

9 De laatste twee jaar van de transitieperiode en het arbeidsveld

Het allereerste is natuurlijk het aanbieden van een baan. Eenmaal aan het werk is de begeleiding van essentieel belang. Voorts moet alles worden gedaan wat nodig is om de duurzaamheid tot stand te brengen. Van belang voor de jonge werknemer is ook dat er werk met enig perspectief wordt aangeboden. Ook de samenwerking met het jeugdbeleid en de maatschappelijke ondersteuning past hierin. Dit alles zijn zaken van het soort waarop de interventies in dit veld beschreven moeten worden gericht.

10 De samenwerking tussen de drie actoren tijdens de gehele transitieperiode

De samenwerking tussen de scholen, de intermediaire organisaties en het arbeidsveld is van wezenlijk belang om tot een goede arbeidsplaats voor de leerling te komen. Deze samenwerking kent diverse kanten: inhoudelijk, organisatorisch en beleidsmatig. Belangrijke aspecten bij de samenwerking zijn: de communicatie, de afspraken over wie de regie heeft, de cultuur, de instrumenten en de visie die men heeft op de samenwerking.⁹

⁹ 'Doorpakken met leren&werken, plan van aanpak 2008-2011', 2007 OCW en SZW en 'Hink-stap-sprong, via samenwerking tussen partners komen tot empowerment en jobs', Europees project. 2007

8.2 De werkwijze

Voor de analyse en het totstandkoming van deze rapportage zijn de volgende stappen doorlopen.

- Opdrachtverfijning.
- Verzamelen van alle documenten die op dit terrein in Nederland beschikbaar zijn.
- Analyse kader opstellen en bespreken.
- Bestuderen van de documenten aan de hand van het analyse- en beschrijvingskader.
- Schrijven van het rapport.
- Invullen van de tien velden met uit de documenten voortkomende interventies en belangrijke constatering.
- Samenstellen van het eindproduct.
- Afstemmen van de inhoud van de rapportage op de plaats binnen het voor u liggende rapport.

Uit de lange lijst met publicaties die u aan het einde van dit hoofdstuk vindt, mag duidelijk zijn dat de analyse van de documenten enige tijd in beslag heeft genomen. Nederland is een vruchtbaar land als het gaat over dit onderwerp.

In de voetnoten in dit hoofdstuk wordt verwezen naar specifieke literatuur waarin de omschreven interventie duidelijk valt terug te lezen. Slechts een deel van de literatuur vindt u terug in de voetnoten. Alle hierna genoemde interventies komen uit de geraadpleegde literatuur. Het zouden onoverzichtelijke voetnoten worden als bij alle interventies aangegeven wordt waar wat is terug te vinden. Daarvoor verwijzen we u naar de literatuurlijst aan het einde van dit hoofdstuk.

8.3 De resultaten van de analyse

Zoals in de voorgaande paragraaf is gezegd, worden de resultaten van de analyse gepresenteerd geordend naar de tien velden van de matrix. Het ligt in de lijn der verwachting dat er vele interventies gevonden zijn voor de velden: 1, 5 en 9. Immers dat zijn de velden waarop de drie actoren elk hun corebusiness hebben. Daarom bespreken we ook als eerste deze drie velden. Eerst komt aan de orde de school voor zover het de schoolperiode betreft (veld 1), daarna de intermediaire organisaties voor zover het proces van het verkrijgen van arbeid betreft (veld 5) en als derde het arbeidsveld voor zover het de periode van de arbeidsparticipatie betreft (veld 9). Vervolgens komen de andere velden aan de orde. Daarna volgt een omschrijving van de overige velden met als niet onbelangrijke hekkensluis veld 10: de samenwerking.

Vele interventies konden niet alleen toegekend worden aan één van de velden maar aan twee of drie velden. Veel interventies hebben bijvoorbeeld een procesmatig karakter. Het kan daarom zijn dat in de tijd de leerling verschuift van de ene periode naar de andere, dan wel dat een van de andere actoren de activiteit overneemt. Maar ook kon bij veel interventies niet een van de actoren als initiatiefnemer benoemd worden, omdat het interventies betreffen die ook door een van de andere actoren opgepakt zou kunnen worden, weliswaar met een ander accent.

De beschrijving van de interventies per veld

1 Schoolse periode, actor scholen

Binnen de scholen kan er zeer veel gedaan worden om de leerlingen toe te leiden naar werk, hen voor te bereiden op de toekomst. Belangrijk startpunt is dat de school een eigen visie heeft op hoe toegewerkt wordt naar het uitstromen van leerlingen zoveel als mogelijk naar een reguliere baan, dan wel vervolgonderwijs. Vanuit de visie wordt daar beleid op gezet en een activiteitenplan. In dit plan is zeker opgenomen dat kwaliteit van het aangeboden onderwijs hoog in het vaandel staat. En omdat meten is weten, nog altijd geldt, wordt een gedegen

leerlingzorgsysteem ingericht en gebruikt. Daarnaast zorgt een goed systeem van leerlingenzorg dat de (tussentijdse) uitval van leerlingen wordt beperkt.

Om een goed curriculum samen te stellen en om arbeidstoeleiding en -begeleiding goed vorm te geven, is professionaliteit van het team noodzakelijk. Weten: welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn, hoe je netwerken kan opzetten met intermediaire organisaties en het bedrijfsleven in de regio, welke matchingmogelijkheden er zijn, hoe je kunt assessen, hoe arbeidskundig onderzoek afgenomen kan worden, welke algemene en werkspecifieke competenties noodzakelijk zijn voor de leerlingen en hoe je die kunt onderwijzen, hoe je de eigen verantwoordelijkheid van de leerling kunt vergroten, hoe je ze kunt laten reflecteren, hoe je leerlingen meer zelfvertrouwen kunt laten hebben, hoe je een ITP kunt opzetten en er mee kunt werken en hoe je de leerlingen kunt monitoren. Het is maar een greep uit alles waar deskundigheid op een school voor nodig is, om onze leerlingen succesvol te laten doorstromen naar werk of vervolgonderwijs.

Toewerken naar een (start)kwalificatie voor alle leerlingen, dat is doel. Want met een papiertje op zak kom je gewoon verder. Werken met een individueel ontwikkelingsplan (IOP), dat overgaat in een individueel transitieplan (ITP) is daarbij de basis.

De kennis van de lokale arbeidsmarkt is een must en dan niet alleen van die bedrijven waar de leerlingen als sinds jaar en dag stagelopen. Nee: ook het zoeken en contracteren van nieuwe bedrijven blijkt elk jaar nodig te zijn, om zo beter te kunnen voldoen aan de arbeidswensen van de leerlingen. Daar waar leerlingen stagelopen is de kans vele malen groter dat ze ook een arbeidscontract aangeboden krijgen.

Om een bedrijf goed te leren kennen kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het stagelopen door docenten. De benodigde specifieke arbeidscompetenties kunnen zo snel in beeld gebracht worden.

Om leerlingen goed te kunnen matchen met een stagebedrijf is niet alleen kennis van alle bedrijven noodzakelijk, ook het (zelf) doen van arbeidskundig onderzoek is een aanrader. Het voeren van gesprekken met leerlingen en ouders levert eveneens veel informatie op over de interesses en mogelijkheden van leerlingen.

Stages zijn heel belangrijk. Deze moeten zo reëel mogelijk zijn om de leerling zo veel mogelijk te laten leren en om hem of haar voor te bereiden op de arbeidszaam leven. Er kan gestart worden met interne stages, dat levert zeker competentie-ontwikkeling op op de algemene competenties. In oefenen van specifieke arbeidsvaardigheden is ook een onderdeel van het lesprogramma van de leerling in de laatste jaren op de school. De externe stage is het meest belangrijk, want dan moet de leerling echt zelf laten zien wat hij in z'n mars heeft.

Leerlingwerkplaatsen samengesteld en uitgevoerd met regionale bedrijven zorgen voor een juiste competentie-ontwikkeling van de leerling.

Om deze leerlingwerkplaatsen te ontwikkelen, om goede stagebegeleiding te kunnen leveren, om bedrijven en leerlingen goed te kunnen matchen, om elke leerling individueel goed te kunnen begeleiden, om leerlingen goed te kunnen voorlichten en om zorg te kunnen dragen voor een zachte overdracht, zijn netwerken nodig. Netwerken met intermediaire organisaties, maar ook met de regionale bedrijven en mogelijk ook met jeugdzorg en andere maatschappelijke zorgverleners. En met deze partners kan heel veel afgestemd worden: namelijk alles dat te maken heeft met de transitie van leerlingen. Om zorg te dragen voor een goede naschoolse begeleiding, opgepakt door een van de intermediaire organisaties kan er zelfs gedacht worden aan het scholen van mensen uit de bedrijven in het specifieke van uw leerlingen. Ook is het goed om een dossier bij te houden van alle leerlingen die de school verlaten, ze monitoren, zodat er zicht blijft op de leerlingen, waardoor ze niet wegzakken in de maatschappij.

Het is voor de latere loopbaan van een jongere van belang dat al tijdens de schoolse periode min of meer duidelijk is, of de leerling wel, misschien of niet plaatsbaar is in een reguliere arbeidsplaats. Deze vroegindicering is van belang bij de bepaling van welke weg gekozen gaat worden bij onder andere het doen van stages, maar ook in de periode na de school: welke

instrumenten zullen worden ingezet: begeleiding, financiering, arbeidsomgeving of dagbesteding? Natuurlijk heeft deze vroegindicering ook een gevaar in zich. Immers een jongere kan ook 'verkeerd' geïndiceerd worden en kan daardoor bijvoorbeeld in een verkeerd traject terecht komen. Daarom ook moeten de richtlijnen zeer duidelijk en eenduidig zijn en elk jaar opnieuw bekeken worden.

De belangrijkste punten zijn.

- Visie, beleid, kwaliteit, leerlingenzorg¹⁰.
- Professionalisering¹¹.
- Bekwaamheidsdossiers.
- Individueel Transitie Plan¹².
- Afstemming curriculum: benodigde competenties kennen, individueel gericht onderwijs, eigen verantwoordelijkheid aan de leerling, reflectievaardigheden aanleren, klaar maken voor baan en niet alleen op werk, algemene competenties aanleren en daarnaast specifieke, die passen bij de baan/stage¹³.
- Zelfbeeld van de leerling verbeteren.
- Startkwalificatie aan leerlingen: vanuit IOP toewerken naar een kwalificatie, AKA¹⁴.
- Kennis van de lokale arbeidsmarkt: door docenten stagelopen in de bedrijven om de bedrijven beter te kennen, verbreden van het aantal stagebedrijven.
- Assessments afnemen, arbeidskundig onderzoek afnemen¹⁵.
- Stage: leerlingwerkplaatsen in- en extern. Zo reëel mogelijk¹⁶.
- Plaatsing: matching, bedrijven kennen, leerlingen kennen.
- Naschoolse begeleiding¹⁷.
- Communicatie met ouders en leerlingen.
- Afstemming met Jeugdbeleid en Maatschappelijke zorgverlening.
- Participeren in netwerken: met jeugdhulpverlening en maatschappelijke zorgverlening, maar ook met MEE, UWV, MKB (uit de regio), andere belangrijke actoren in de begeleiding en ondersteuning van leerlingen naar en in het werk¹⁸.
- Scholing aan intermediaire organisaties.
- Uitstroommonitor.
- Vroeg indicering van leerlingen of ze al dan niet richting arbeid begeleid gaan worden¹⁹.

6 Periode tussen werk en school, actor intermediaire organisaties

Daar waar de leerling de school verlaat en hij heeft (nog) geen arbeidsplaats, dan wel gaat geen vervolgonderwijs volgen, is de rol van de intermediaire organisaties een zeer belangrijke. In de periode tussen werk en school, kan de intermediaire instelling haar netwerken, kennis en kunde inzetten om met behulp van allerlei hulpmiddelen en instrumenten, die regelingen zoals

¹⁰ 'De arbeidsmarkt op!, De aansluiting...'. 'Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs'. 'Leerling in Perspectief'.

¹¹ 'Nieuwe wegen naar werk. Regionale pilots rond jongeren met een lichamelijke beperking'. 'Themarapportages 1, 2, 3, 4 en 7'. 'Begeleid werken uitgewerkt'. 'Arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke beperking'. 'Op weg naar werk'.

¹² 'Het individueel Transitie Plan'.

¹³ 'Arbeidstoeleiding binnen het VSO-onderwijs'.

¹⁴ 'De arbeidsmarkt op! RUG'. 'Begeleid naar een toekomst'.

¹⁵ 'Arbeidstoeleiding binnen het VSO-onderwijs'. 'Begeleid naar een toekomst'.

¹⁶ 'De arbeidsmarkt op!, De aansluiting...'. 'Op weg naar werk'.

¹⁷ 'Pilot inzet jobcoaches tijdens de stage'.

¹⁸ 'Perspectief voor het praktijkonderwijs. De netwerkschool'.

¹⁹ 'Wajong en werk. Onderzoek naar de arbeidsparticipatie'. 'Vergroting Participatie jongeren met een beperking'. 'Projectverslag Jack en Jill'.

de Wajong en andere wetten bieden, zorg dragen voor een zo snel mogelijke plaatsing van leerling in een (liefst) reguliere baan. Al dan niet met extra scholingsmogelijkheden. Hoe langer een leerling na de schooltijd, thuis komt te zitten, hoe moeilijker het wordt. Het is belangrijk dat er maatwerk geleverd wordt. Elke jongere is anders en elke jongere heeft een eigen aanpak nodig om er voor te zorgen dat hij/zij arbeid krijgt en houdt.

De voorlichting aan leerlingen, maar ook aan ouders en scholen is een zeer belangrijke taak. De intermediaire organisaties zijn niet altijd even klantvriendelijk en laagdrempelig, daar valt nog aardig wat te winnen. Het zal zeker het imago ten goede komen. Ook kan het imago verbeterd worden door een meer landelijk afgestemd beleid en aanpak, bijvoorbeeld bij het hanteren van de diverse wetten. De inrichting van één loket, waar alle zorgvoorzieningen, begeleidingsaanvragen en monitoring van jongeren bijeenkomt is zeer gewenst in Nederland, maar of dat ook uitvoerbaar zal zijn?

Door de samenwerking in netwerken met scholen worden leerling overgedragen aan de intermediaire organisaties en daarmee ook de monitoring van schoolverlaters.

De doelstellingen van netwerken met het bedrijfsleven is het zicht en kennis krijgen van de arbeidsplaatsen in de eigen regio en het zoeken dan wel creëren van geschikte arbeidsplaatsen. Waarbij heel creatief te werkt dient gegaan te worden: door voorstellen te doen om verschillende banen op te splitsen en anders samen te stellen, waardoor deze beter passen bij bepaalde jongeren. En dan maakt de intermediaire instelling zijn rol waar als individuele begeleider. Het tezamen met een leerling opstellen van een individueel participatieplan, voortbouwend op het ITP is een goede stap om toe te werken naar definitief werk. Om deze individuele begeleiding te kunnen waarmaken en om banen voor onze doelgroep te creëren, is kennis van deze jongeren onontbeerlijk. Deze kan verkregen worden door bijvoorbeeld een scholing te volgen bij bijvoorbeeld een van de scholen uit het netwerk.

De belangrijkste punten zijn:

- Inzetten van de diverse instrumenten waaronder Wajong-instrumenten²⁰.
- Toepassing overige wetten.
- Arbeidsplaatsen aanbieden met wel/niet onderwijs.
- Maatwerk²¹.
- Voorlichting²².
- Klantvriendelijk en laagdrempelige toegang.
- Imagoverbetering.
- Landelijke afstemming van beleid en aanpak.
- Eén loket.
- Deelnemen aan netwerken met scholen en regionaal bedrijfsleven²³.
- Monitoren leerling na verlaten school.
- Kennis arbeidsmarkt.
- Zoeken van geschikte arbeidsplaatsen, dan wel deze creëren in overleg met bedrijfsleven²⁴.
- Begeleiding individuele leerlingen²⁵.
- Opstellen IPP.
- Professionalisering onder andere in kennis over de doelgroep.

²⁰'State of the art'.

²¹'Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten'.

²²'Beter aan het werk'. 'Meedoen met beperkingen'.

²³'Doorstart voor de schooluitvaller'.

²⁴'Jobcarving'. 'Methode Maatwerk'.

²⁵'Met de coach naar de job'.

9 Arbeid, actor werkgevers

En hier draait het eigenlijk met name om: jongeren die een baan hebben, waardoor ze voor zichzelf kunnen zorgen, waardoor ze aanvaard worden in de maatschappij en waardoor ze meer zelfverantwoordelijk en zelfverzekerd worden. Deze banen worden aangeboden door het bedrijfsleven dat een positieve grondhouding heeft naar werknemers die niet voldoen aan het profiel van de 'gemiddelde' staatsburger. Onze jongeren zijn namelijk gebaad bij een veilige, waarderingsvolle en ontwikkelingsgerichte werkomgeving. Bedrijven kunnen daar zeker voor zorgen, als ze dat maar willen. Dat willen kan een handje geholpen worden door gebruik te maken van de instrumenten die er zijn om de jongeren in dienst te nemen en te houden, zoals bijvoorbeeld een jobcoach, voorzieningen voor een aangepaste werkplek en looncompensatie. En deze regelingen zijn er niet alleen voor grote bedrijven, ook kleine(re) bedrijven nemen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid door arbeidsplaatsen te creëren voor onze jongeren. Bij het bevorderen van het behoud van de baan ligt er ook een taak voor de werkgever. Door het realiseren van begeleiding -al dan niet met externe begeleiders- en door het aanbieden van training on the job, op werkspecifieke competenties, kan de jongere vaak beter uit de voeten met zijn nieuwe baan. Maar ook door zelf en de betrokken collega's te scholen in de begeleiding en kennis van de doelgroep, wordt het makkelijker gemaakt voor de jonge werknemer om te (blijven) werken bij het bedrijf. Natuurlijk hoeven we hier niet de jongere in de watten te leggen, want er moet wel geld verdiend worden. De samenwerking met de scholen kan inzicht geven in de competenties die leerlingen in de bedrijven tijdens hun stage kunnen leren. Het aanbieden van een zo reëel mogelijke stage, is belangrijk, zodat de jongere niet geconfronteerd wordt met strakkere normen als hij straks mogelijk in hetzelfde bedrijf een arbeidsovereenkomst heeft. Daar kan deze jongere dan niet zo goed mee over weg. Het aanbieden van duale trajecten is eveneens een optie, omdat zo de jongere werkervaring op kan doen en hij in de 'schoolbanken' dat leert wat hij binnen het bedrijf straks nog meer nodig heeft als hij fulltime in dienst komt.

Samenwerking met intermediaire organisaties is wenselijk als het gaat om het monitoren van de uitstroom: verlaat de jongere een bedrijf (om wat voor reden dan ook), dan zou het goed zijn als er één loket is dat deze jongere blijft 'volgen'. Samenwerking met andere organisaties, zoals jeugdzorg en maatschappelijke zorgverleners, is eveneens belangrijk. Er is tussen de werkgever en de nieuwe medewerker niet alleen sprake van een werkrelatie: ook het wel en wee van de leerling brengt de nieuwe werknemer met zich mee en dat kan een verrijking zijn.

De belangrijkste punten zijn:

- Positieve grondhouding²⁶.
- Baan aanbieden²⁷.
- Gebruikmaken van de instrumenten die er zijn om deze jongeren in dienst te nemen en te houden.
- Realiseren maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Bevorderen behoud baan.
- Begeleiding op maat / trajectbegeleiding.
- Professionalisering in begeleiding en kennis van doelgroep.
- Scholingsaanbod aan de jonge werknemers, opleiden in nodige bedrijfs-/functie-specifieke (aanvullende) vaardigheden.
- Duale trajecten.
- Stageplaatsen aanbieden.
- Uitstroommonitor.

²⁶Weerbarstige denkbeelden'. 'De arbeidsmarkt op!'.

²⁷Met arbeidscontract in veilige, waarderingsvolle en ontwikkelingsgerichte omgeving'. 'Hobbels en valkuilen'.

- Samenwerking met jeugdbeleid en maatschappelijke ondersteuners.

2 Schoolse periode, actor intermediaire organisaties

Onder de intermediaire organisaties verstaan we hier de organisaties die met middelen vanuit de overheid wet- en regelgeving kunnen toepassen voor het begeleiden van leerlingen naar een arbeidsplaats, dan wel richting dagbesteding. Omdat de intermediaire organisaties alleen goed hun werk kunnen doen als zij op de hoogte zijn van hun toekomstige klanten, is een contact tussen de scholen en de intermediaire organisaties in deze periode van de transitie belangrijk. Er kan een bijdrage geleverd worden aan het opstellen van het ITP van elke leerling. Immers zij zijn op de hoogte van alle wetten, instrumenten en werkwijzes, die voor de leerling beschikbaar zijn om te komen tot werk. Ook hebben zij kennis van de arbeidsmarkt in de regio en de mogelijkheden om banen te creëren voor onze jongeren. Door de kennis over de arbeidsmarkt vanuit de intermediaire organisaties te gebruiken bij het zoeken van stages en banen voor onze jongeren, kan er beter een nog beter matching plaats gaan vinden.

Door een bijdrage te leveren aan het arbeidskundig onderzoek van leerlingen, zijn de intermediaire organisaties op de hoogte van de toekomstige groep jongeren en hun kwaliteiten die straks in de regio werk gaan zoeken. Naast betrokkenheid bij dit arbeidskundig onderzoek, is ook deelname aan leerlingbesprekingen een belangrijke informatiebron om de toekomstige groep jongeren, die op de arbeidsmarkt komt beter in beeld te krijgen. Deze besprekingen en de resultaten van het arbeidskundig onderzoek leveren informatie op om te indiceren wat voor instrumenten straks nodig zijn om deze jongeren al dan niet te begeleiden naar werk. Maar ook levert deze samenwerking met de scholen een bijdrage aan de eerste stappen naar een warme overdracht van de leerling. De leerling blijft zo in beeld en komt onder de verantwoordelijkheid van een intermediaire instelling, mocht er geen werk direct voorhanden zijn, dan wel doorstroming naar vervolgonderwijs of dagbesteding. De begeleiding van de leerling kan hierdoor direct worden opgepakt door een andere instelling dan de school. Het leerlingdossier wordt overgedragen!

De belangrijkste punten zijn.

- Meedoen in opstellen ITP.
- Voorlichting over werkzaamheden, wetten, instrumenten, arbeidsmarkt, aan scholen en leerlingen.
- Bijdragen leveren aan de matching.
- Participeren in arbeidskundig onderzoek.
- Participeren in leerlingbesprekingen.
- Vroegindicering van leerlingen: wel, waarschijnlijk, geen arbeidsplaats.
- Voorbereiding op warme overdracht.
- Bijdrage aan de continuïteit in de begeleiding van leerlingen, door de jobcoach.
- Overdracht leerlingdossier.

3 Schoolse periode, actor werkgevers

Het bedrijfsleven is in elke regio weer anders: andere branches, andere type bedrijven, andere betrokkenheid en de wijze van georganiseerd zijn. Het betrekken van de werkgevers uit de regio bij de arbeidstoeleiding die op school plaats vindt, kan op verschillende manieren vormgegeven worden: de bedrijven kunnen aangeven wat voor werk gedaan wordt binnen de bedrijven, wat er aan de leerlingen op school aangeleerd moet worden en wat er daarnaast op het bedrijf aangeleerd zal worden. Het curriculum van de scholen kan hier op aangepast worden. Maar ook het informeren van de scholen over welke stage/arbeitsplaatsen een bedrijf op de korte termijn heeft, kan zeer informatief zijn voor de scholen, omdat zij op die manier de leerlingen kunnen interesseren voor bepaalde vormen van werk.

Het zelfs verzorgen van curriculumonderdelen door medewerkers van de regionale bedrijven is een goede zet, omdat zo de leerling precies wordt voorbereid op die toekomstige werkplek.

Deze medewerkers maken zo ook kennis met toekomstige collega's en weten zo beter hoe zij daar mee om moeten gaan. Ook kunnen bedrijfsbegeleiders nu al tijdens de schoolse periode een aantal leerlingen onder de hoede nemen, die eerst tijdens de stage en mogelijk ook daarna tijdens de arbeidsperiode begeleiding krijgen van een en dezelfde persoon. Werkgevers kunnen ook op een andere manier betrokken worden bij de scholen door bijvoorbeeld een bestuursfunctie te bekleden of door zitting te hebben in een begeleidingscommissie die zich bezighoudt met arbeidstoeleiding van minder makkelijk plaatsbare jongeren. Werkgevers werken daarnaast ook samen met de scholen om leerlingwerkplaatsen te creëren waardoor leerlingen beter kennis maken met toekomstig werk en bepaalde specifieke vaardigheden beter en sneller leren.

De belangrijkste punten zijn.

- Helpen van scholen bij het afstemmen van het curriculum op wat er gebeurt in de (stage)bedrijven.
- Informatie bieden over wat het bedrijf/de bedrijven te bieden hebben.
- Stageplaatsen bieden.
- Meewerken aan de uitvoering van het curriculum.
- Bedrijfsbegeleiders treden op als mentor van de leerlingen.
- Bestuurlijke verantwoordelijkheid: zitting in bestuur, maar ook in begeleidingscommissie.
- Meewerken aan leerlingwerkplaatsen.

4 Periode tussen school en werk, actor scholen

Scholen voor praktijkonderwijs en vso willen dat hun leerlingen na de schoolse periode goed terecht komen. Zij willen hier ook ondersteuning bij aanbieden, zeker als de ondersteuning gericht is op de arbeidsperiode, dan wel op de periode in de dagbesteding of in het vervolgonderwijs. Nazorg is wel opgenomen in de opdracht aan het praktijkonderwijs, maar niet in het vso. Als de plaatsing van een leerling in een arbeidsplaats niet lukt, of als de leerling uitvalt in het vervolgonderwijs, komt het in aanraking met intermediaire organisaties. Scholen kunnen hun bijdrage leveren aan een zo kort mogelijke arbeidsloze periode door aan de ene kant te zorgen voor een warme overdracht van de oud-leerling aan de intermediaire instelling. Het ITP kan met de ondersteuning van de school beter opgesteld worden. Ook kan de vorm van begeleiding die de oud-leerling nodig heeft zo beter bepaald en ingezet worden. De school kan zijn best doen om de leerling te blijven volgen tot dat duidelijk is dat de begeleiding goed wordt overgenomen door misschien een jobcoach of een begeleider op de (nieuwe) werkplek.

De belangrijkste punten zijn.

- Plaatsing.
- Warme overdracht met ITP.
- Naschoolse begeleiding.
- Op de hoogte houden van voortgang in arbeid(stoeleiding) van oud-leerling.

6 Periode tussen school en werk, actor werkgevers

De contacten tussen intermediaire organisaties en werkgevers zijn erg belangrijk als het gaat om het vinden van gepast werk voor onze jongeren. Is het niet direct gelukt voor een jongeren om werk te vinden, dan wel blijvend werk te vinden, dan zal hij onder de hoede komen van een intermediaire instelling. Samenwerking tussen werkgevers en intermediaire organisaties is van belang om de jongere zo spoedig mogelijk (weer) aan het werk te krijgen al dan niet gebruikmakend van een bepaalde ondersteuning, die door de wet wordt aangeboden/gedekt. Werkgevers kunnen intermediaire organisaties informeren over de banen die beschikbaar zijn, maar ook kunnen zij voor deze groep jongeren bepaalde banen creëren en aanbieden die beter bij hun passen. Medewerking kan ook verleend worden bij het opstellen van een individueel participatieplan.

De belangrijkste punten zijn.

- Informeren over wat het bedrijf te bieden heeft.
- Creëren van aangepaste banen.
- Aanbieden van aangepaste banen.
- Meewerken met opstellen IPP.

7 Arbeidsperiode, actor scholen

Scholen voor praktijkonderwijs hebben de opdracht om nazorg te verlenen aan hun leerlingen. In de opdracht aan het vso is dat nog niet opgenomen. Dat houdt niet automatisch in dat ze zich daar niet verder in kunnen specialiseren. Deze nazorg kan bestaan uit plaatsen van leerlingen in een bedrijf met werk dat past en uitdagend is voor de leerling. Goede contacten met het bedrijfsleven zijn daarvoor van groot belang. Het ITP kan een instrument zijn dat bijdraagt aan een goede overdracht van de leerling naar het bedrijfsleven. Onze leerling is zijwindgevoelig en als de toekomstige werkgever op de hoogte is van welke zijwinden met name de leerling uit balans brengt, dan kan daar binnen het bedrijf waar mogelijk mee rekening gehouden worden. Want we werken natuurlijk toe naar een duurzame arbeidsrelatie. De begeleiding van de leerling kan vervuld worden door een jobcoach in aansturing van een intermediaire instelling, maar ook door het bedrijf zelf of door een begeleider vanuit de school. Belangrijk is af te stemmen wie welke begeleiding op zich neemt. Waarbij een concrete rol voor de school hierin niet echt is weggelegd, omdat hiervoor geen financiële basis is. Wel kan een school door nog regelmatig contact te houden met de diverse bedrijven waar oud-leerlingen een baan hebben gekregen, zicht houden op de ontwikkeling van de oud-leerling. Hierdoor voelt de oud-leerling zich altijd nog gesteund en heeft een plaats waar het op terug kan vallen mocht er iets niet goed gaan binnen het werk. Scholen kunnen bij het bedrijfsleven ook een goed woordje doen over hun leerlingen die gemotiveerde werknemers zullen zijn, die met enige vorm van ondersteuning veel en goed werk kunnen verzetten. Het imago van de inzet onze leerlingen in het bedrijfsleven mag zeker verbeterd worden, zodat meer bedrijven het maatschappelijk belang en het financieel nut inzien van het inhuren van onze leerlingen.

Ten slotte kan gedacht worden aan het bijscholen van medewerkers uit het bedrijfsleven over hoe om te gaan met onze leerlingen. Maar ook kunnen onze leerlingen door het volgen van een avondopleiding, door de oude school verzorgd, de benodigde kwaliteiten aangeleerd krijgen, die nodig zijn in de nieuwe baan.

De belangrijkste punten zijn.

- Plaatsing in bedrijf.
- Naschoolse begeleiding.
- Ondersteuning bij begeleiding van jonge werknemer / oud-leerling.
- Informatie over de jongere verstrekken.
- Imagoverbetering²⁸.
- ITP.
- Avondschool²⁹.

8 Arbeidsperiode, actor intermediaire organisaties

Natuurlijk is het doel ook van een intermediaire instelling dat elke jongere goed terecht komt in de maatschappij. Omdat een leven met arbeid het meest gewaardeerd wordt, is het van belang om zoveel mogelijk jongeren toe te leiden naar werk, al dan niet met enige vorm van ondersteuning. De diverse wetten bieden diverse instrumenten die werkgevers kunnen ontlasten, waardoor zij meer geneigd zijn om onze leerlingen aan te nemen. Zo kan een jobcoach, die begeleiding op maat verzorgd, veel bijdragen aan de arbeidssatisfactie van de

²⁸ 'Bouwen op vertrouwen'

²⁹ 'Arbeidstoeliding binnen het VSO-onderwijs'.

oud-leerling, maar ook aan die van directe collega's en de werkgever. Werkgevers kunnen door de intermediairs geïnformeerd worden over hoe bepaalde jongeren het best aangepakt en ingezet dienen te worden. Ook de vormen van tegemoetkoming zullen toegelicht worden, zodat de werkgever deze zelf of met ondersteuning kan aanvragen. Het dossier van elke jongere wordt weer teruggegeven aan de intermediaire instelling zodra een jongere om wat voor reden dan ook stopt met het werk. Herplaatsing kan dan het doel zijn.

De belangrijkste punten zijn.

- Jobcoach aanbieden op maat.
- Begeleiden werkgevers.
- Blijven monitoren van oud-leerlingen.
- Meewerken aan herplaatsing.

10 Samenwerking tussen alle hoofdrolspeler

Het blijkt uit de literatuur dat de samenwerking een wezenlijk onderdeel is om te komen tot een goede arbeidstoeleiding. Daarom wordt in deze paragraaf daar uitvoerig bij stil gestaan. In het vorige is al op meerdere plaatsen aangegeven op welke terreinen de hoofdrolspelers een positieve rol naar elkaar kunnen vervullen uiteraard ten gunste van de leerling. Hieronder wordt nader ingegaan op de samenwerking tussen alle partijen als zodanig en de interventies die daarop kunnen worden gedaan. Voor hiertoe over te gaan worden eerst in 10.1 de belangrijkste uitgangspunten voor deze samenwerking geformuleerd zoals deze uit de verschillende documenten naar voren komen. In 10.2 volgen dan de interventies zoals verwoord in de geanalyseerde rapporten. Tenslotte vindt u in 10.3 een omschrijving van de samenwerking tussen scholen onderling: vo met mbo.

10.1 Uitgangspunten van de samenwerking

Het belangrijkste bij de samenwerking is dat de leerling steeds centraal moet staan. Dat geldt voor het onderwijs, dat geldt bij het werk althans voor zover het gaat om de acties gericht op de duurzaamheid van de baan en dat geldt voor de intermediaire organisaties.

Een ander belangrijk punt is het ITP als basis voor evaluatie en verdere ontwikkeling. Juist door de aanwezigheid van dit plan en het handelen volgens dit plan zijn er meer garanties dat met resultaat kan worden gewerkt.

De zijwindgevoelige leerling stelt hoge eisen aan de continuïteit van de begeleiding. Dit laat overigens onverlet dat er bij de overgang naar werk ook op enig moment overdracht van begeleiding moet gaan plaats vinden. In dit verband wordt de term warme overdracht dikwijls gehanteerd.

Niet vergeten mag worden dat het niet alleen gaat om de jongere als werknemer. Wil deze als werknemer goed kunnen presteren dan zal hij goed in zijn vel moeten zitten. Dat betekent dat ook zijn woonsituatie, zijn vrijetijdsbesteding en zijn maatschappelijk functioneren als burger de aandacht moeten krijgen. Dit alles natuurlijk zoveel als mogelijk rekeninghoudend met de individuele leerling, maar waarbij ook een grote mate van eigenverantwoordelijkheid van de leerling uitgangspunt is. Het te veel 'pamperen' van leerlingen maakt van de leerling geen zelfstandige wereldburger: en dat is toch juist onze doelstelling. Daarom zullen alle partijen die te maken hebben met deze leerling afwisselend 'zorgen' en 'loslaten' waardoor de leerling de eigenverantwoording kan en moet oppakken.

Waar er vele organisaties en instellingen rond en ten behoeve van de leerling werkzaam zijn, zijn hinderlijke schotten onvermijdelijk. Zonder afbreuk te willen doen aan de verschillende formele verantwoordelijkheden zal steeds gezocht moeten worden naar creatieve oplossingen ten gunste van de jongere.

Belangrijk hierbij is te stellen dat de school de verantwoordelijkheid heeft voor minimaal de eerste twee jaren van de transitieperiode, de werkgever voor de laatste twee jaren en dat vanuit de intermediaire organisaties, voor zover nodig, de verantwoordelijkheid wordt genomen voor

de ondersteuning van het proces van het verkrijgen en behouden van arbeid. De verantwoordelijkheid voor de regievoering bij de samenwerking is hiervan af te leiden. De school heeft deze verantwoordelijkheid gedurende de schoolperiode. Daarna is de UWV de meest geschikte regievoerder, met name niet zozeer omdat de werkgevers niet als één organisatie kunnen worden aangesproken maar wel omdat het zwaartepunt van de werkzaamheden van de intermediaire organisaties in die periode vooral ligt bij die jongeren die (nog) geen baan hebben en tussen wal en schip dreigen te vallen. Bovendien ligt daar een belangrijk deel van hun kerntaak.

Als volgende punt wordt genoemd de organisatie van de samenwerking. Het is goed dat deze zo dicht mogelijk bij de basis vorm krijgt en dat de samenwerking wordt geformaliseerd. Dit laatste ondanks het gegeven dat de persoonlijke relaties in de samenwerking voor het rendement van doorslaggevende betekenis zijn.

10.2 De interventies

Hieronder vindt u de interventies die gedaan kunnen worden op het hoe van de samenwerking. Achtereenvolgens komen aan de orde de organisatie, de cultuur, de communicatie en het instrumentarium.

De organisatie

De wijze waarop de samenwerking op lokaal niveau is georganiseerd is zeer verschillend. Een goede aanpak waarbij twee niveaus worden onderscheiden kan worden aanbevolen. Het gaat dan om een beleids- en een uitvoeringsniveau. Op beleidsniveau wordt door de betrokken directies een overeenkomst gesloten waarin ten minste worden geregeld de participanten, doelstelling van de samenwerking, de verantwoordelijkheden, de nagestreefde opbrengst, de regievoering, de werkwijze en de periodieke evaluatie. Deze overeenkomst vormt het kader voor het uitvoeringsniveau. Het is van belang dat ten minste deelnemen: het onderwijs, zo mogelijk ook het ROC, UWV en MEE. Andere instellingen en het arbeidsveld kunnen hierbij worden betrokken. Het belangrijkste doel is eigenlijk het hebben van een platform waarop tijdig en op relevante momenten leerlingen kunnen worden besproken en afspraken kunnen worden gemaakt over de te volgen koers van de leerling en over het vervullen van de voorwaarden ter realisering van die koers. Het werken met twee niveaus vergroot de betrokkenheid van de directies en bevordert dat er toezicht is op de uitvoering. Gebleken is dat de samenwerking op het uitvoerend niveau beter functioneert naar mate de contacten informeel en persoonlijk van aard zijn. Dit stelt eisen aan de continuïteit van de deelnemers. Wisselingen bevorderen de samenwerking als regel niet.

Wil de samenwerking, of de netwerkvorming zoals dit ook wel wordt genoemd, daadwerkelijk tot stand komen en blijven functioneren dan vraagt dit vanuit een centraal niveau een aansturing of coördinatie. Dit kan geschieden door middel van zaken als het aanreiken van gezamenlijke visies, stimuleren, informeren, ondersteunen en monitoren. Een breed landelijk platform zou deze taak op zich kunnen nemen.

De cultuur

Onder 1 is al een belangrijk cultuurelement genoemd, namelijk de informele en persoonlijke relaties met name op uitvoerend niveau. Nog meer van belang is de samenwerking vanuit een volstrekte loyaliteit aan de in paragraaf 1. van dit hoofdstuk geformuleerde uitgangspunten. Als derde element of bouwsteen kan worden genoemd de resultaatsgerichtheid. Met name de loyaliteit aan de uitgangspunten vraagt veel aandacht en komt niet van zelf tot stand.

De communicatie

De communicatie, zowel horizontaal binnen een netwerk als vertikaal tussen niveaus moet goed worden verzorgd. Daarbij komt dat de communicatie tussen de personen die in een netwerk betrokken zijn met hun achterban of thuishaven niet uit het oog mag worden verloren.

Belangrijk wordt geacht dat de communicatie open en transparant is. Duidelijke afspraken vastgelegd per overleg, een vergaderrooster, een vergaderstructuur en geregelde (altijd aan elkaar denkende) uitwisseling van informatie via mail of anderszins, is van belang om de communicatie open en op gang te houden.

De instrumenten

Het is ondoenlijk en niet zinvol alle mogelijke instrumenten te noemen en te bespreken.

Volstaan wordt daarom met het noemen van enkele. Dit ter bepaling van de gedachte.

Het allerbelangrijkste is het IOP respectievelijk het ITP en het IPP. Waar de leerling de maat is en waar het uitgangspunt is de ontwikkeling en participatie van de jongere kan dit niet worden gemist.

Verslagen van stages, naschoolse begeleiding, bespreking van de leerlingen zijn belangrijke hulpbronnen. Voorts kunnen worden genoemd gezamenlijke visiedocumenten, folders, websites en dergelijke. Ook kunnen de sites werknemeropleiding en LIESA worden aangepast en verder benut. Wellicht kan een consulente functie behulpzaam zijn. Deze opsomming is met vele andere instrumenten aan te vullen. De vermelding in deze paragraaf heeft slechts de bedoeling de aandacht te vragen voor het benoemen en aanwenden van een adequaat instrumentarium.

De belangrijkste punten zijn.

- Organisatie van de samenwerking op uitvoerend- en beleidsniveau.
- Vastleggen van de samenwerking op beleidsniveau:
 - de participanten;
 - de doelstelling van de samenwerking;
 - de verantwoordelijkheden;
 - de nagestreefde opbrengst;
 - de regievoering;
 - de werkwijz;
 - de periodieke evaluatie.
- Samenwerking op uitvoerend niveau: informeel en persoonlijk, continuïteit.
- Partners: onderwijs (ook ROC), UWV, MEE en zo mogelijk: werkgevers.
- Platform voor (tijdige) bespreking van leerlingen.
- Aansturing en coördinatie op centraal niveau.
- Loyaliteit aan de uitgangspunten van de samenwerking.
- Resultaatgericht.
- Open- en doelgericht communicatie.
- Gebruik van allerlei instrumenten, zoals: IOP, ITP, IPP, school verslagen, leerlingvolgsysteem.
- Leerling is de maat.

10.3 De doorstroming naar vervolgonderwijs

Een andere vorm van samenwerking dient gerealiseerd te worden tussen de verschillende vormen van onderwijs waar onze leerlingen naar doorstromen.

De doorstroming naar vervolgonderwijs wordt geacht de mogelijkheden van de jongere tot arbeidsparticipatie te vergroten. Wanneer gesproken wordt over deze doorstroming betreft het de doorstroming naar het mbo en wel naar AKA (Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent) om alsnog, indien mogelijk, een kwalificerend traject naar mbo niveau 2 te volgen dan wel om de arbeidsmarkt te betreden met een entreekwalificatie, naar een BOL-opleiding die volledig onderwijs is of naar een BBL-opleiding van één dag per week naast vier dagen arbeid. De cijfers wijzen uit dat steeds meer leerlingen van het praktijkonderwijs (een kleine helft) en in mindere mate van het vso (een kleine kwart) uitstromen naar het mbo en met name naar AKA. In theorie zal dit de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie moeten vergroten. Er zijn echter

signalen dat dit in de praktijk tegenvalt. Doorstroming naar een AKA-opleiding is op zich aantrekkelijk en bovendien eenvoudig te realiseren gezien de drempelloze instroom. Wanneer deze doorstroming echter niet met succes kan worden afgerond en de jongere de school voortijdig verlaat, blijken er in diverse gevallen echter onvoldoende begeleidings- c.q. opvangmogelijkheden aanwezig. Het mbo is daarvoor niet toegerust en het praktijkonderwijs en het vso hebben ter zake formeel geen taak meer. De jongere loopt dan een groot risico tussen wal en schip te geraken. Een juist inzicht in de omvang van dit probleem is momenteel nog niet aanwezig. In het kader van het Kortlopend Onderwijsonderzoek wordt dit kalenderjaar door het IVA te Tilburg een onderzoek op dit terrein voor het praktijkonderwijs uitgevoerd. Duidelijk is zonder meer dat het probleem in belangrijke mate veroorzaakt wordt door het schot tussen de onderwijssoorten. Daar ligt in eerste instantie ook de oplossing. In samenwerking met het mbo kunnen lokaal of regionaal modellen voor een soepele overgang worden toegepast. De basis van deze modellen is dat uitgaande van de leerling en van de afspraak onderwijs op maat te bieden beide onderwijssoorten een zodanig arrangement overeenkomen dat de leerling bij een eventueel mislukken, terug kan vallen op het praktijkonderwijs of ten minste het instrumentarium i.c. de begeleiding daarvan. Hierbij wordt de stelling ingenomen dat de leerling niet zonder begeleiding van het praktijkonderwijs naar het mbo gaat en dat de arbeidstoeleiding van deze leerling mede een verantwoordelijkheid is van het praktijkonderwijs ook al volgt de leerling een AKA-opleiding of niveau 1-opleiding op het mbo.

De belangrijkste punten zijn.

- Mbo-scholen participeren in netwerken.
- Zicht houden op de leerling.
- Naschoolse begeleiding vanuit het mbo.

8.4 Conclusies

De conclusies die getrokken kunnen worden uit de hierboven aangegeven interventies zijn te onderscheiden naar de actoren.

De scholen

- 1 Belangrijk zijn als uitgangspunten van de acties op het terrein van arbeidstoeleiding een visie van de school, het beleid dat daar op wordt afgestemd, tot aan het schoolplan en activiteitenplannen aan toe.
- 2 De professionaliteit van de docenten die betrokken zijn bij de toeleiding van leerlingen kan op vele terreinen op een hoger niveau gebracht worden.
- 3 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de leerling zelf, met de ouders, met de intermediaire organisaties, maar ook met bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 4 De leerling is uitgangspunt van alle acties: de kracht van de leerling, de kansen van de leerling, de interesses van de leerling. Het daarbij aansluiten geeft een zo groot mogelijke kans op succes.
- 5 Een goed leerlingvolg- en zorgsysteem op de school is belangrijk, zodat zicht is op waar de leerling staat en waar hij/zij naar toe kan groeien.
- 6 Een warme overdracht naar intermediaire organisaties, dan wel naar de toekomstige werkgever is voor de leerling zelf erg belangrijk. Zo wordt de begeleiding rondom de leerling gecontinueerd.
- 7 Het zicht houden op hoe het de leerling vergaat, ook al is hij/zij van school vertrokken, zorgt er voor dat een leerling niet uit beeld verdwijnt.

De intermediaire organisaties

- 1 Elke leerling is een cliënt, waar met zorg mee omgegaan dient te worden. Het kennen van deze leerlingen, in hun krachten en hun zwakheden is belangrijk om het werk van de intermediaire organisaties zo maximaal mogelijk af te stemmen op de wensen en mogelijkheden als het gaat om arbeidstoeleiding.
- 2 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de scholen, met de leerlingen, met de bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 3 Een landelijke aanpak en gebruik van de diverse instrumenten en het toepassen van de diverse wetten is zeer wenselijk. Toepassen van de beschikbare wetgeving en instrumenten, waaronder subsidie aan bedrijven en inzetten van jobcoaches, zorgt er voor dat leerlingen terecht komen in banen die bij hen passen.
- 4 Het actief zoeken van geschikte banen voor deze leerlingen is een activiteit die echt hoort bij de intermediaire organisaties. Zij hebben de ingang bij bedrijven en de instrumenten in handen om er voor te zorgen dat er een match kan plaats vinden. Ook al kost dat vaak veel tijd en moeite.
- 5 Het zicht houden op hoe het de leerling vergaat, ook al is hij/zij van school vertrokken, zorgt er voor dat een leerling niet uit beeld verdwijnt.

De werkgevers

- 1 Een positieve grondhouding zal de (blijvende) match tussen deze leerlingen en arbeidsplaatsen vergroten.
- 2 Communicatie met alle betrokken partijen is van essentieel belang: met de scholen, met de leerlingen, met de intermediaire organisaties, met andere bedrijven in de regio. Met elke partner wordt weer over andere zaken gesproken en worden verschillende afspraken gemaakt, maar één ding hebben ze gemeen: de leerling helpen aan een blijvende arbeidsplaats. Netwerken kunnen een goed platform zijn voor communicatie tussen de diverse partijen.
- 3 Kennis over deze leerlingen kan bijdragen aan over en weer begrip. Professionalisering in begeleiding van deze leerling, zal zeker ertoe bijdragen dat de leerling komt en blijft werken in de arbeidsplaats die hem/haar past.
- 4 Er zijn vele instrumenten, zoals: tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats en loon of het toelaten van jobcoaches, die de werkgever kan helpen om arbeidsplaatsen voor onze leerlingen te creëren.
- 5 Aanbieden van leerwerkplekken, stages en arbeidsplaatsen is zeer belangrijk om medewerking te verlenen aan de arbeidstoeleiding van deze leerlingen.
- 6 Ondersteuning bij het aanpassen van het curriculum op de scholen en een rol spelen bij de uitvoering, kunnen er voor zorgen dat de leerlingen nog beter worden voorbereid op die toekomstige werkplek.

Alle partijen

- 1 De samenwerking tussen al deze partijen zorgt er voor dat er duidelijke afspraken gemaakt worden over de arbeidstoeleiding van onze leerlingen. Elke partij heeft hierin zijn opdracht. Het elkaar informeren en op de hoogte brengen van elkaars mogelijkheden, zorgen voor warme overdracht en de continuïteit in de begeleiding zijn belangrijke punten van bespreking. Onbekend, maakt onbemind. Bekend maakt bemind.
- 2 Er kan gezamenlijk gewerkt worden aan IOP, ITP en IPP.
- 3 Afspraken die met elkaar gemaakt worden, worden ook nageleefd. De communicatie staat of valt met openheid, effectiviteit en betrokkenheid. Iedereen is loyaal aan het gezamenlijk doel: arbeidstoeleiding van onze leerlingen.

Geraadpleegde literatuur, documenten, websites en nieuwsbrieven

- 1 Aan het werk. Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap. Trudy Dankers en Jean Pierre Wilken. Expertisecentrum Maatschappelijke Zorg en Sociaal Beleid Hogeschool van Utrecht. 2005.
- 2 Aanbevelingen en adviezen werkgroep Pilot project praktijkonderwijs. Taskforce Jeugdwerkloosheid, 2007.
- 3 Actieonderzoek. Stagebegeleiding, een planmatig interactief proces? Fontys, Eindhoven. H. van den Brand. 2005.
- 4 Actieprogramma iedereen doet mee, SZW, 2007.
- 5 Arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke beperking. J.T. Timmer, M. Spierenburg, M. Cuijpers.
- 6 Arbeidsparticipatie en re-integratie, chronisch zieken en gehandicapten. I-research, N. van der Velden. 2007.
- 7 Arbeidstoeleiding binnen het VSO-onderwijs. Resultaten van een inventarisatie onder scholen. Leon Bosch, Monique Spierenburg en Hans van der Wielen. NIZW / Werk en Handicap. December 2001.
- 8 Arbeidstoeleiding voor mensen met autisme. Resultaten inventarisatie en bijeenkomst 19 november 2002. Leon Bosch, Anneke Mulder en Johan Timmer.
- 9 Begeleid naar een toekomst, bouwen aan transitie onderwijs. A. Schel en W. Schafrat, KPC 2007.
- 10 Begeleid werken uitgewerkt. Drie wettelijke mogelijkheden op een rij. Vilans. 2007
- 11 Beleidsagenda WEC-Raad 2005-2009.
- 12 Beter aan het werk, trendrapportage. SCP september 2007.
- 13 Bouwen op vertrouwen, professionals over de arbeidsmarkt positie van mensen met een beperking. Research voor Beleid. Bolhuis en Petersen, januari 2007.
- 14 Brief. Participatie jongeren met een beperking. Ministerie van SZW, mei 2008.
- 15 De arbeidsmarkt op! Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van PRO en REC-leerlingen. Dirk Minnema, RUG Groningen, 2005.
- 16 De arbeidsmarkt op!, De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs. Rob Vink, Tamara van Schilt-Mol en Linda Sontag, 2008.
- 17 De groei van de Wajonginstroom. Dossieronderzoek participatiemogelijkheden. UWV, 2008.
- 18 De groei van de Wajonginstroom. Kenniscahier 07-01. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007. UWV, Margreet Stoutjesdijk en Ed Berendsen
- 19 De kracht van relatienetwerken, Wio
- 20 De uitstroom van leerlingen uit het praktijkonderwijs in het schooljaar 2006-2007. Tilburg, maart 2008. Linda Sontag, Saskia von der Fuhr en Hans Mariën. IVA.
- 21 De uitstroom van leerlingen uit het praktijkonderwijs in het schooljaar 2007-2008. Tilburg, december 2008. Linda Sontag, Hans Mariën. IVA.
- 22 De werknemer opgeleid 'Praktijkonderwijs werkt door...' 'VSO werkt!' Tussenrapportage 2000 - 2013, per 1 maart 2006.
- 23 Doorpakken met leren&werken, plan van aanpak 2008-2011, 2007 OCW en SZW.
- 24 Doorstart voor de schooluitvaller, onderzoek naar de dienstverlening van CWI en sociale diensten aan voortijdig schoolverlaters.
- 25 Een gat in de arbeidsmarkt. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap. Commissie het Werkend Perspectief: 2003.
- 26 Eigen Kracht Conferenties. Nieuwe aanpak arbeids(re)integratie jongeren. Monique Spierenburg.
- 27 Eindverslag Pilotproject Praktijkonderwijs. Project Directie Taskforce Jeugdwerkloosheid. Ton van Erven. 2007.

- 28 Ervaringskennis werkt, literatuur studie i.o. CWP. Haaster e.a 2005.
- 29 Focus op een zelfstandige toekomst. Verbetering van arbeidstoeleiding van jongeren in jeugdzorginstellingen. Focus op een zelfstandige toekomst. MKB-Nederland / MOgroep Jeugdzorg december 2008.
- 30 Grensoverschrijdende integrale leerlingenzorg, een (pro)actief proces. R. Kleijnen en G. van den Broeck. Uitgeverij Garant Antwerpen/Apeldoorn, 2005.
- 31 Handboek jobcomposer. Jobcomposing werkt voor iedereen, 2008.
- 32 Handboek Samenwerking PrO MBO, november 2006. PrO- Werk. J.A.M. Verwer.
- 33 Handboek - Van school naar werk. Learn2Work een hulpmiddel bij de overdracht van school naar werk. Fontys OSO Tilburg H.J.M van den Brand. 2007.
- 34 Het Individueel Transitie Plan (ITP), tussen idee en stappenplan. Jantiene Bakker en Peter den Boer.
- 35 Hink stap sprong, Via samenwerking tussen partners komen tot empowerment en jobs, europees project. 2007.
- 36 Hobbels en Kruiwagens Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers. Eindrapport, Een onderzoek in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Research voor Beleid. R.C. Bakker MSc, S.M. De Visser MA Hons, J.H. van Velzen Ph.D, M.C.C. van Haeften BA MSc, Drs. M.W.H. Engelen.
- 37 Hoe effectief is supported employment? Een literatuurstudie naar de effectiviteit van Supported Employment. A.M.J. te Peele, A. Mulder, W.S. Zwinkels en J.M.A.F. Sanders.
- 38 Investeren in mensen. Het succes van zeven jaar ESF-3. Agentschap SZW.
- 39 Kabinetsstandpunt SZW, Meedoen zonder beperkingen.
- 40 Kansen op werk groter voor jongeren met een arbeidshandicap. Nummer 2. Vilans Werk en Handicap. 2004.
- 41 Kennismaken zonder kaders, succes op school, 12 frisse ideeën voor onderwijs als intermediair tussen leerlingen, arbeidsmarkt en maatschappij, De nationale denktank. Eindrapportage, 2007.
- 42 Kwaliteit ambulante begeleiding, WEC-Raad. januari 2008.
- 43 Leerling in Perspectief. Eindrapportage Interreg IIIA. Terugdringen van ongekwalificeerde uitstroom door verbetering van leerlingenzorg. H. van den Brand, F. Smulders.
- 44 Leren en opleiden op de werkplek. Werkdocument. VSLPC, A.N.G.J. Koot en F. den Dekker. 1999.
- 45 Leren & Werken, Praktijkonderwijs en duale trajecten. Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkondewrijs, Actis Advies. 2008.
- 46 Meedoen met beperkingen (alleen lichamelijk). Mirjam de Klerk ,SCP juli 2007
- 47 Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten, SER-advies 2007.
- 48 Meer doen met mogelijkheden. Handreiking voor doelgericht werken aan arbeidsintegratie voor mensen met beperkingen. Anneke Mulder, Mariëlle Cuijpers en Monique Spierenburg. NIZW 2004.
- 49 Met coach naar de job. Vooronderzoek, draaiboek pilot & advies monitoring en evaluatie. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Research voor Beleid. Drs. S.M. van Klaveren, J.H. van Velzen Ph.D, Drs. S.M. de Visser, R.C. Bakker MSc, Drs. M.W.H. Engelen. Zoetermeer, 21 november 2008.
- 50 Methode MaakWerk. Een handleiding voor het creëren van banen voor mensen met een verstandelijke beperking. Drs. Karin van Soest, Dr. Brigitte van Lierop, Dick van der Pijl, M.Sc. Drs. Petra Crombag. Vilans, februari 2007.
- 51 Naar een toekomst die werkt (exclusief wajong en REC?) Commissie Arbeidsparticipatie Juni 2008.
- 52 Netwerken 'Contacten vormen de basis voor contracten', Wio.
- 53 Nieuwe Wajongregeling. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 2008.

- 54 Nieuwe wegen naar werk. Regionale pilots rond jongeren met een lichamelijke beperking. NIZW Werk en Handicap. Leon Bosch, Mariëlle Cuijpers en Johan Timmer, 2002.
- 55 OCW- en SZW-activiteiten/regelingen op het gebied van onderwijs en arbeid voor jongeren met een handicap.
- 56 Onderwijs in praktijk. Een projectmatige en onderzoeksmatige aanpak werkt...Uitgave Work@Work in opdracht van het LWV-PrO. H.J.M. van den Brand. 2008.
- 57 Ontwikkelagenda 2006-2010 Praktijkonderwijs heeft de ruimte nodig, de ambities en planning van het LWV-PrO, 2007.
- 58 Op weg naar werk. Handboek voor stagedocenten in het Praktijkonderwijs. Sjaak Verwer in samenwerking met Gert Fokkens.
- 59 Op weg naar werk. Leidraad voor ondersteuning en assessment. Johan Timmer en Anneke Mulder. NIZW. 2003.
- 60 Participatiemogelijkheden van Wajongers, TNO, 2008.
- 61 Passend onderwijs voor VSO leerlingen. Een studie voor een kwalificatiestructuur VSO.
- 62 Perspectief voor het Praktijkonderwijs, De netwerkschool. Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs.
- 63 Pilot inzet jobcoaches tijdens stages, Research voor Beleid.
- 64 Projectgroep Work@work, stand van zaken juni 2008.
- 65 Projectverslag Jack and Jill. Innovatief Wajongproject. Projectjaar 2006. Stichting Mind at Work.
- 66 Regionaal samenwerken aan doorstroom. Enkele praktijkervaringen. Doorstroom van dagbesteding naar werk. NIZW Werk en Handicap. Anneke Mulder en Tanja Otte. 2004.
- 67 Regionale sectorale arbeidsmarkt informatie, Research voor beleid, 2008.
- 68 Scholen voor morgen, Samen op weg naar duurzame kwaliteit in het primair onderwijs, 2007.
- 69 Scholing en arbeidsintegratie van Wajongers met ernstige scholingsbelemmeringen: volumeontwikkeling en effectiviteit. TNO Kwaliteit van leven. 29 april 2008. Joost van Genabeek, Saskia Andriessen, Daan Ooms, Bruno Fermin en Mike Klerkx.
- 70 SER-Advies: Meedoen zonder beperkingen. Meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten. 2007.
- 71 Stages, werktoeleiding en naschools begeleiden Werken aan praktijkonderwijs. Werkdocument. VLPC, F. den Dekker e.a. 1999.
- 72 State-of-the-art document over Begeleid Werken in Nederland. Vilans Werk en Handicap Monique Spierenburg. 2006.
- 73 Themarapportages Wio;
 - a Thema 1: Arbeidskundig onderzoek;
 - b Thema 2: Netwerkvorming in relatie tot arbeidstoeliding;
 - c Thema 3: Leerlingwerkplaatsen;
 - d Thema 4: Branchegerichte cursussen voor leerlingen;
 - e Thema 7: Naschoolsebegeleiding.
- 74 Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking. Maart 2007, Jan Besseling e.a.
- 75 Tussenrapportage Duale trajecten, E. Weijers en T. Klok. Actis Advies. 2007.
- 76 Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties. F.W. Sluijker, 2007.
- 77 Uitstroom Praktijkonderwijs schooljaar 2005-2006, Tilburg, maart 2007. Dr. ir. Quinta Kools en Hans Mariën. IVA.
- 78 Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, platform Praktijkonderwijs, periode 2007-2008.
- 79 Vergroting participatie jongeren met een beperking. Ministerie van SZW. Mei 2008.
- 80 Verslag ronde tafelgesprek 24-1-2008. CrossOver.

- 81 Vertrouwen willen verdienen. Onderwijsplicht. Tijdelijke adviescommissie Voortgezet Onderwijs. Advies aan de VO-raad. 2007.
- 82 Visie arbeidstoeleiding van 'Werknemer in opleiding'. Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs.
- 83 Wajong en werk. Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Inspectie Werk en Inkomen Wajong en werk. 2007.
- 84 WEC-Raad: Uitgangspunten vanuit de WEC-Raad inzake de discussie rond de Wajong-aanpak (SER-Advies).
- 85 Weerbarstige denkbeelden, beeldvorming van leidinggevend. Research voor Beleid juni 2007.
- 86 Werk en Handicap, brochure over Vilans.
- 87 Werk in zicht, Ondersteunende diensten en producten voor PrO en VSO, Wio, 2007.
- 88 Werken naar vermogen advies fundamentele herbezinning. WSW 2008.
- 89 Werknemer in opleiding. Arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Eindrapportage ESF 2000-2006. M. Rutten en M. Kalee.
- 90 Werknemer in opleiding. De inhoudelijke aanpak van arbeidstoeleiding. ESF 2009 – 2010. Een handreiking voor scholen. 's-Hertogenbosch Werknemer in opleiding. 2008.
- 91 Wet investeren in jongeren ter bevordering duurzame arbeidsinschakeling jongeren tot 27 jaar.
- 92 Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning. Tweede Kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 2008-2009.
- 93 Websites:
 - www.duaalpro.nl/site/
 - www.liesa.nl
 - www.platformpraktijkonderwijs.nl
 - www.praktijkonderwijs.nl
 - www.wec-raad.nl
 - www.werknemerinopleiding.nl

9 BIJLAGE 2: NETWERKBESCHRIJVINGEN PILOTPROJECT MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE

Hieronder volgt een samenvatting van de uitkomsten van de beschrijving van de betreffende vijf netwerken in het pilotproject 'Meer Participatie door Transitie'. Een volledige beschrijving is bij de auteurs van deze rapportage op te vragen.

9.1 Alkmaar

Het onderzochte netwerk in Alkmaar, genaamd "Netwerkoverleg Noord Kennemerland" is één van de grotere onderzochte netwerken. Aan het netwerkoverleg nemen meerdere scholen deel, waaronder het Regionale Opleidingscentrum (ROC). Daarnaast neemt ook een achttal re-integratiebedrijven deel aan het netwerkoverleg. De voorzitter is de in het netwerk actieve arbeidsdeskundige. Deze wordt bij haar netwerkwerkzaamheden ondersteund door een administratieve UWV-kracht uit het "Wajong team Netwerken", die onder meer bijeenkomsten voorbereid en notulen en afsprakenlijsten opstelt.

Het netwerkoverleg, dat zesmaal per jaar plaatsvindt, is globaal op te splitsen in twee delen die expliciet op de agenda staan vermeld.

- 1 Organisatiebespreking/afstemming: tijdens dit moment van de bespreking worden relevante organisatieontwikkelingen door de verschillende netwerkleden gepresenteerd zoals gewijzigde dan wel nieuwe wetgeving, activiteiten, projecten, rapporten en cursussen.
- 2 Cliëntbespreking. In dit laatste worden individuele gevallen besproken waarna in overleg één persoon/organisatie wordt vastgesteld die in een volgende bijeenkomst rapporteert over de ontwikkelingen met betrekking tot een cliënt.

In januari/februari is bij de deelnemende scholen bekend welke leerlingen naar verwachting de school gaan verlaten. Van deze leerlingen worden onderwijskundige eindrapporten naar UWV gezonden. Tijdens het netwerkoverleg worden eindadviezen opgesteld, die met de ouders/verzorgers van de betreffende leerling worden besproken.

De Rein Abrahamse School onderhoudt nauwe contacten met ROC De Horizon, die ook aan het netwerkoverleg deelneemt. Wanneer een leerling interesse heeft in een vervolgopleiding bij De Horizon, dan zal De Rein Abrahamse School contact opnemen met deze school om de slagingskans en eventuele ondersteuningsbehoeften vast te stellen. De Horizon "eist" een goedkeuring van de Rein Abrahamse School voordat een leerling van deze school toegelaten wordt. Ook na de overstap naar de Horizon blijft De Rein Abrahamse School contact houden met de leerling door middel van onder meer huisbezoeken. Door deze invulling van de "zorgplicht" krijgt de school informatie over de juistheid van het schooladvies/de schoolkeuze en eventuele aanwijzingen voor aanpassingen in het eigen lesaanbod om de aansluiting op het ROC, waar mogelijk, te verbeteren.

Leerlingen en oud-leerlingen blijven in principe op de zogenaamde netwerkbesprekingslijst staan tot deze succesvol is geplaatst dan wel dat het netwerk geen bijdrage meer kan leveren aan de ontwikkeling/begeleiding van de cliënt.

De aanwezigheid van re-integratiebedrijven in het netwerk is een levendig onderwerp. De geïnterviewde netwerkleden spreken zelf over een niet-commerciële cultuur, terwijl het Uitvoeringsbericht Netwerken voorschrijft dat re-integratiebedrijven geen plaats dienen te hebben bij cliëntbesprekingen in verband met het mogelijk ontstaan van belangenverstrengeling.

Over het onderwerp evaluatie wordt verschillend gedacht. Waar de MEE-functionaris erg enthousiast is om “hier iets mee te doen”, is de betreffende ADj meer terughoudend. Ook over de “optimale tijdsbesteding wat betreft het bespreken van cliënten” bestaan verschillende meningen. Waar de één meldt dat er mogelijk teveel tijd wordt besteed aan het bespreken van cliënten stelt een ander: “Ik heb wel eens het idee dat er maar weinig met een cliënt gebeurt”.

Zoals geconstateerd bij alle onderzochte netwerken, zijn er geen concrete netwerkresultaten te overleggen. Wel hebben de geïnterviewde functionarissen verschillende gevolgen van de netwerkactiviteiten genoemd waaronder jongeren komen en blijven in beeld, de doelgroep wordt meer onder de aandacht gebracht bij werkgevers en de verschillende organisaties zijn beter op elkaar afgestemd.

9.1.1 Aanbevelingen

In overleg met beleidsbepalers bij UWV, Programma Wajong, dient definitief vastgesteld te worden op welke wijze re-integratiebedrijven uit het netwerk dienen te verdwijnen met tevens aandacht voor constructies waar stagedocenten tevens de rol van jobcoach hebben. Het opstellen van samenwerkingsovereenkomsten, om inzichtelijkheid, transparantie en duidelijkheid over de toekomst te bewerkstelligen, is een tweede aandachtspunt. Dergelijke overeenkomsten geven ook de mogelijkheid om afspraken te maken over dossier-eigenaarschap.

Regelmatig evalueren. De huidige werkwijze en samenstelling staan ter discussie. Het concreet vaststellen van de werkwijze van het bespreken van cliënten en aandacht voor de meningsverschillen over de tijdsbesteding en intensiviteit van de netwerkondersteuning.

9.2 Breda

Het onderzochte netwerk in Breda is qua aantal deelnemers het kleinste onderzochte netwerk. Aan het netwerk neemt één school deel naast een MEE-arbeidsintegratieconsulent en een ADj. Per jaar wordt 3 à 4 keer gezamenlijk overleg gepleegd. In een schooljaar zijn globaal de volgende drie overlegmomenten te onderscheiden.

September/oktober: alle potentiële schoolverlaters voor het betreffende schooljaar worden besproken. Men besteedt aandacht aan de vraag of een jongere Wajong-potentie heeft. Maart/april: leerlingen worden besproken met als voornaamste onderwerpen: verloop van de stage en uitstroom.

Juni: een terugblik om vast te stellen in hoeverre de geplande uitstroom is gerealiseerd. Tijdens dit overlegmoment worden “probleemgevallen” besproken die vóór de vakantie zijn ontstaan en waar snel ingrijpen is vereist.

Tijdens de overlegmomenten notuleert de stagedocent van Het Kwadrant de inhoud van de bespreking en de gemaakte afspraken. Deze worden vervolgens naar de overige aanwezigen gestuurd.

De drie partijen denken, indien Het Kwadrant daar om verzoekt, gezamenlijk na over onder meer passend werk en ondersteuningsmogelijkheden voor individuele leerlingen. Indien overgegaan wordt tot een Wajong-aanvraag levert Het Kwadrant de benodigde documenten aan MEE, waar het dossier compleet wordt gemaakt. MEE stuurt het dossier vervolgens naar het UWV.

Mede op initiatief van de ADj worden regelmatig spreekuren georganiseerd bij MEE, waar zowel de ADj als een verzekeringsarts aanwezig zijn. In veel gevallen kan dan bepaald worden of een cliënt al dan niet recht heeft op de Wajong-uitkering.

Afhankelijk van de signalen die Het Kwadrant ontvangt (eventueel via andere organisaties), wordt regelmatig telefonisch contact gezocht met oud-scholieren. Ook wordt contact gehouden met de werkgever van de oud-scholier. Bij vragen door de werkgever verwijst Het Kwadrant regelmatig naar het UWV.

Zoals geconstateerd bij alle onderzochte netwerken zijn er geen concrete netwerkresultaten te geven. Wel hebben de geïnterviewde functionarissen verschillende 'gevolgen' van de netwerkactiviteiten genoemd waaronder het in beeld blijven van de jongeren, het ontlasten van de school bij de Wajong-aanvragen, het opzetten van een voorlichtingsmarkt waar jongeren en ouders informatie kunnen krijgen over de werkzaamheden van de verschillende ondersteuningsmogelijkheden van de organisaties rondom een leerling (zoals: MEE en UWV) en "minder jongeren komen thuis te zitten na het afronden van hun schoolcarrière".

De taakverdeling van de verschillende deelnemers ziet er globaal als volgt uit.

De ADj stelt de opzet van het gesprek vast, houdt "mogelijke hiaten" in de gaten, mogelijke uitval voorkomen en het motiveren van (potentiële) cliënten.

MEE-functionaris handelt de hulpvragen af zoals het opbellen van de school bij dossier Wajong-aanvraag, contact opnemen met UWV wanneer een cliënt niet op is komen dagen bij een gemaakte afspraak en dergelijke.

Het Kwadrant plaatst de leerlingen en draagt zorg voor een goede overstap op een vervolgopleiding.

De ADj heeft veel ideeën over en wensen voor de toekomst van het netwerk onder andere met betrekking tot het onderwerp evaluatie. De overige geïnterviewde personen hebben hier minder uitspraken over gedaan.

9.2.1 Aanbevelingen

Het gezamenlijk bespreken over het betrekken van aanvullende organisaties bij het netwerk. Interessant kunnen zijn RMC, werkgevers, ROC en eventuele overige scholen voor praktijkonderwijs en vso.

Het opstellen van samenwerkingsovereenkomsten om inzichtelijkheid, transparantie en duidelijkheid over de toekomst te bewerkstelligen. Dergelijke overeenkomsten geven ook de mogelijkheid om afspraken te maken over dossiereigenaarschap.

Regelmatig evaluatie over de huidige werkwijze en samenstelling. Hieronder valt ook het bespreken van cliënten. Er is tijdens interviewgesprekken twijfel uitgesproken of "het onderste uit de kan wordt gehaald". Hiermee wordt bedoeld op leerlingen die niet of vrijwel niet worden besproken omdat zij geen "problemen vertonen", terwijl deze na het schoolverlaten mogelijk wel naar boven komen.

Vanuit Het Kwadrant duidelijkheid verschaffen aan de overige netwerkleden over de huidige werkwijze met betrekking tot het volgen van leerlingen. Eventueel kan men gezamenlijk nadenken over de meest effectieve en gewenste invulling van deze taak van de school.

9.3 's Hertogenbosch

Het onderzochte netwerk in 's Hertogenbosch bestaat uit een vijftal scholen. De naam van het netwerk is "NPO" (Netwerk Praktijkonderwijs). Dit is het enige onderzochte netwerk dat werkt op basis van een financieringsregeling (vanuit het Europees Sociaal Fonds). Het netwerk bestaat globaal uit drie overlegvormen, namelijk:

- coördinatorenoverleg, dat eens per twee weken plaatsvindt;
- strategisch-/cliëntoverleg, dat zeven werkdagen per jaar plaatsvindt;
- overleg van het bestuur van het NPO dat vijf keer per jaar plaatsvindt.

Zoals de opsomming hierboven aangeeft wordt er op verschillende niveaus overleg gepleegd zowel op beleidsniveau als op uitvoerend niveau. Veel samenwerkingsafspraken zijn vastgelegd in convenanten. Hiermee, maar ook met betrekking tot een aantal andere onderwerpen (evaluatie, maatwerk en convenanten), kan dit netwerk als voorbeeld dienen voor overige UWV-netwerken.

Door de samenwerking van vijf scholen is meer maatwerk mogelijk. De scholen bieden gezamenlijk cursussen aan waardoor leerlingen een grotere keuze hebben wat betreft specialisatiegebieden en uitstroommogelijkheden.

De zorgplicht van Praktijkschool De Rijzert is via een convenant overgedragen aan MEE. MEE neemt na twee tot vier maanden na het schoolverlaten contact op met de oud-leerling. Dit doet MEE vervolgens nog éénmaal binnen een periode van één jaar. De school blijft ook contact houden met een aantal leerlingen doordat een aantal docenten tevens via een re-integratiebedrijf (VAC genaamd) actief zijn als jobcoach. De NPO-netwerkleiden hebben ooit overwogen om de status van re-integratiebedrijf aan te vragen. De eisen die aan een dergelijk bedrijf worden gesteld, waaronder 'Inkoopkader Re-integratiediensten 2008, UWV', weerhield hen hiervan.

Zoals geconstateerd bij alle onderzochte netwerken zijn er geen concrete netwerkresultaten te overleggen. Wel hebben de geïnterviewde functionarissen verschillende gevolgen van de netwerkactiviteiten genoemd waaronder het eenvoudiger afsluiten van convenanten met grote partijen door een goede onderhandelingspositie, meer samenwerking tussen de organisaties en betere afstemming van school op werk en vice versa.

Er is in het verleden regelmatig netwerkoeverleg geweest waarbij ook een vertegenwoordiger van het MKB Brabant Zeeuwse werkgevers aanwezig was. Vanwege de grote fysieke afstand tussen de werkgevers en de potentiële werknemers bleek de samenwerking te weinig effect te hebben om deze door te zetten.

De Rijzert heeft een database met ongeveer 500 (stage-)bedrijven. Eenmaal per jaar organiseert De Rijzert een bedrijvendag waar alle (potentiële) (stage)bedrijven worden uitgenodigd. Op deze manier worden de organisaties 'warm gehouden'. Er is daarnaast regelmatig overleg met het provinciaal steunpunt werkgelegenheid. Er wordt eenmaal per jaar met branchevertegenwoordigers gesproken over de kwaliteit van de opleidingen. Er wordt dan gesproken over de aansluiting van school op werk, de ervaring en kennis opgedaan door de school en de eisen vanuit werkgevers. Daarnaast wordt bekeken waar behoefte aan is en wat de toekomstverwachtingen zijn van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Uit het netwerk is de Werkgroep ASS voortgekomen. Een werkgroep (als netwerk) die zich richt op de ondersteuning van cliënten met een Autisme Spectrum Stoornis. Deze werkgroep sluit goed aan op gespecialiseerde re-integratiebedrijven zoals een regionaal re-integratiebedrijf specifiek gericht op cliënten met dergelijke stoornissen.

Met betrekking tot een aantal zaken zijn mogelijke verbeterpunten genoemd als het doorleren van leerlingen praktijkonderwijs binnen het ROC en het volgen van de leerlingen na het verlaten van de school en het in beeld blijven van de leerlingen na verlaten van het netwerk NPO. Daarnaast kan het toewijzen van een cliënt aan een re-integratiebedrijf te lang duren waardoor een cliënt mogelijk gedemotiveerd raakt en vergrote kans op uitval.

9.3.1 Aanbevelingen

Het NPO-netwerk is relatief ver ontwikkeld en geprofessionaliseerd. De gegeven adviezen zijn daarom meer afhankelijk van afspraken op beleidsniveau van de verschillende deelnemende organisaties.

Het maken van meer concrete afspraken over dossiereigenaarschap om te voorkomen dat jongeren uit beeld verdwijnen. De verantwoordelijkheden hieromtrent zijn niet altijd duidelijk. De behoefte om leerlingen in een eerder stadium, dan waar de netwerkactiviteiten op gericht zijn, te monitoren/volgen. Hiermee kan problematiek mogelijk in een eerder stadium herkend worden. Mogelijk zijn er voor het opstellen en uitvoeren van een dergelijk plan ingangen te vinden bij een of meerdere deelnemende netwerkorganisaties. Het voorleggen van het idee bij Programma Wajong (UWV) is tevens een optie.

Het creëren van aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In samenwerking met UWV-divisie Het WERKbedrijf kan mogelijk een eerste stap gezet worden in het delen van gegevens over vraag en aanbod op basis van functieprofielen.

Persoonlijke invulling ADj. Aangegeven is dat er enige angst heerst over de invulling van de rol van ADj binnen het netwerk wanneer deze rol door een opvolger ingenomen zal worden. Door middel van een convenant kunnen enkele zaken vastgelegd worden betreffende de samenwerking om op deze wijze continuïteit in de werkwijze te creëren.

9.4 Rotterdam

Het onderzochte netwerk in Rotterdam bestaat naast UWV en MEE uit twee scholen voor praktijkonderwijs, één school voor vso en een WSW-bedrijf. Er wordt vier tot zes keer per jaar gezamenlijk overleg gepleegd door de netwerkleden.

Ieder jaar stellen de twee scholen voor praktijkonderwijs een lijst op met daarop alle (verwachte) schoolverlaters (leerlingen rond 17,5 jaar oud). Per leerling wordt besproken wat de toekomstverwachtingen zijn. Deze verwachting wordt uitgesproken door de vertegenwoordiger van de bijbehorende school. De overige netwerkleden stellen, indien gewenst, vragen om een volledig beeld van de situatie te krijgen. De leerlingenlijst wordt ter plekke aan de netwerkleden verstrekt.

Leerlingen die niet meer naar school gaan worden door de partij ingebracht en alleen dan als zij ook een signaal van de leerling hebben ontvangen bijvoorbeeld als de jongere zich bij MEE heeft gemeld. Ontvangen de netwerkleden geen signaal, dan blijft de jongere buiten beeld.

Het aanvragen van een Wajong-uitkering wordt door de netwerkleden aangemoedigd, aldus de geïnterviewde stagedocent van de school De Sluis. Op deze manier kunnen jongeren sneller en beter aan het werk worden geholpen, omdat UWV er meer bij betrokken is. UWV heeft de mogelijkheid om re-integratiemiddelen aan te bieden.

Er is geen te onderscheiden regievoerder. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Globaal zijn de volgende taken binnen het netwerk te onderscheiden. Scholen: het aanleveren informatie over te bespreken leerlingen. UWV: het meedenken, informeren over visie, resultaten heronderzoeken delen. MEE: het opstellen agenda voor de vergadering.

Zoals geconstateerd bij alle onderzochte netwerken, zijn er geen concrete netwerkresultaten te overleggen. Wel hebben de geïnterviewde functionarissen verschillende gevolgen van de netwerkactiviteiten genoemd, waaronder een informatieavond. Deze informatieavond is ontstaan uit het netwerk. Tijdens deze informatieavond, die ieder jaar aan het begin van het schooljaar plaatsvindt, wordt door UWV en MEE uitgelegd wat de Wajong inhoudt en waarom

deze noodzakelijk is. De avond wordt georganiseerd bij de school De Sluis, maar ook de school de Schakel is aanwezig. Ouders krijgen deze avond de mogelijkheid om te tekenen voor de aanvraag van een Wajong-uitkering. Andere resultaten zijn het snel gezamenlijk ingrijpen als een leerling of een ouder/verzorger om hulp vraagt en leerlingen komen in minder gevallen thuis te zitten.

Na schoolverlaten worden leerlingen gedurende twee jaar door de school gevolgd. Dit gebeurt bij de school De Sluis door middel van een telefoontje dat tweemaal per jaar gevoerd wordt door een administratief medewerker van de school naar de werkgever van de oud-scholier. Vroegtijdige schoolverlaters worden gemeld bij de leerplichtambtenaar.

Over het onderwerp evaluatie wordt verschillend gedacht. Waar de een aangeeft dat evaluatie een belangrijke bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het netwerk meldt de ander dat het niets toevoegt. Over het betrekken van werkgevers bij (een deel van) het netwerkoverleg is meer overeenstemming: de geïnterviewde netwerkleden geven aan dat zij geen rol voor werkgevers zien binnen het netwerk. Dit is iets tussen school en de werkgever.

In de regio Rotterdam is een grote concurrentie wat betreft stageplaatsen. Het is geen eenvoudige opgave om met het beperkte aanbod van stageplaatsen leerlingen op de goede plaatsen in te delen.

9.4.1 Aanbevelingen

Het opstellen van samenwerkingsovereenkomsten, om inzichtelijkheid, transparantie en duidelijkheid over de toekomst te bewerkstelligen. Dergelijke overeenkomsten geven ook de mogelijkheid om afspraken te maken over dossiereigenaarschap.

Overwegen om andere organisaties bij het netwerk te betrekken, om jongeren beter in beeld te kunnen houden, te denken valt aan RMC/gemeente en ROC.

Het gezamenlijk bespreken van activiteiten die school onderneemt om invulling te geven aan de zorgplicht. Hierover bestaat momenteel onduidelijkheid bij de netwerkleden. Mogelijk kunnen de partijen elkaar hierin (beter) aanvullen.

Regelmatig evalueren: de huidige werkwijze en samenstelling ter discussie stellen.

UWV is, zo werd gezegd, niet in alle regio's in staat om voor scholen en overige organisaties een vaste contactpersoon aan te wijzen. Voor snelle en effectieve samenwerking wordt dit wel geadviseerd.

Terugkoppeling door UWV: de behoefte is uitgesproken om UWV kopieën van beslissingen en brieven aan cliënten tevens naar school en MEE te sturen, zodat zij deze de cliënt waar nodig (verder) kunnen ondersteunen.

9.5 Zwolle

Naast de school voor praktijkonderwijs in Dronten, UWV en MEE neemt ook de gemeente Dronten deel aan het netwerk. Er wordt drie keer per jaar gezamenlijk overleg gepleegd. Leerlingen vanaf 16-jarige leeftijd worden besproken. Alle leerlingen komen aan bod. Zijn er bijzonderheden dan wordt er uitgebreid op ingegaan. Los van de bijeenkomsten is er ook tussendoor regelmatig contact. MEE draagt zorg voor de Wajong-aanvraag wanneer school een signaal geeft dat dit wenselijk is. Hier wordt niet mee gewacht tot de eerstvolgende netwerkbijeenkomst. School neemt contact op met de ADJ wanneer deze in gesprek kan gaan met een (stage)werkgever met betrekking tot voorlichting over re-integratie-instrumenten.

Zodra een leerling is overgedragen aan een re-integratiebedrijf of een vast contract van minimaal één jaar heeft, worden zij van de "te bespreken leerlingenlijst" gehaald. Het volgen door de school van schoolverlaters stopt over het algemeen na één jaar. Afgesproken is dat de

eindverantwoordelijkheid van het netwerkoverleg bij school ligt omdat deze het meeste voordeel heeft bij het overleg.

Zoals geconstateerd bij alle onderzochte netwerken zijn er geen concrete netwerkresultaten te overleggen. Wel hebben de geïnterviewde functionarissen verschillende gevolgen van de netwerkactiviteiten genoemd waaronder een stap dichterbij naar een totale sluitende aanpak, leerlingen/jongeren komen en blijven in beeld en er vindt afstemming van de werkzaamheden van de verschillende organisaties plaats.

Evaluatie wordt tussendoor gedaan. Het is geen (vast) agendapunt. Er wordt hierbij geen vaste structuur aangehouden. Er wordt besproken wat op dat moment aandacht vereist.

Wat betreft het toelaten van re-integratiebedrijven tijdens cliëntbesprekingen is er absolute duidelijkheid binnen dit netwerk. Re-integratiebedrijven zijn niet welkom bij het netwerkoverleg, vanwege angst voor belangenverstrengeling.

9.5.1 Aanbevelingen

Het opstellen van samenwerkingsovereenkomsten, om inzichtelijkheid, transparantie en duidelijkheid over de toekomst te bewerkstelligen.

Volgen van leerlingen door het bespreken van leerlingen die aan een stagetraject gaan beginnen. Het geeft ruimte om, waar mogelijk, in een vroeg stadium ondersteuning te bieden of meer specifieke trajecten uit te stippelen.

Het aantal Wajong-toewijzingen is relatief gezien erg hoog, wat blijkt uit gesprekken met meerdere geïnterviewde personen. Hoewel jongeren in een aantal gevallen beter in beeld gehouden kunnen worden door middel van een Wajong-uitkering sluit een percentage van >90% mogelijk niet aan op het omslagdenken (denken in mogelijkheden, in plaats van onmogelijkheden) zoals minister Donner dit meermaals heeft geformuleerd.

Gezamenlijk bepalen van informatiebehoefte betreffende ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. Vervolgens kunnen verschillende bronnen (als Lorpa-rapportages) maar ook partijen worden overwogen als informatiebron. Een bedrijfsadviseur van UWV-divisie Het WERKbedrijf beschikt over deze kennis/informatie.

Regelmatig evalueren om de huidige werkwijze en samenstelling ter discussie te stellen en verbetermogelijkheden aan te dragen.

10 BIJLAGE 3: VISIE OP ARBEIDSTOELEIDING PRAKTIJKONDERWIJS EN VSO

10.1 Inleiding

'Werknemer in opleiding'³⁰ is een opdracht van het Ministerie van OCW aan KPC Groep met als doel samen met alle partijen de arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs vorm te geven op een zodanige manier dat de kwetsbare groep deelnemers aan deze vormen van onderwijs zich een plek kan verwerven op de arbeidsmarkt en deze op de lange duur ook kan behouden dan wel kan doorstromen naar vervolgonderwijs ter verbetering van hun (start)positie op de arbeidsmarkt.

'Werknemer in opleiding' probeert dit onder andere te realiseren door:

- scholen, welke participeren in ESF 2007-2013, te ondersteunen in de uitvoering van hun projecten;
- het bovenschoolse rendement van die scholen in beeld te brengen en te verspreiden, zodat het ESF-traject tot het reguliere onderwijsaanbod gaat behoren;
- te adviseren aan de Ministeries van OCW (met name de directies primair en voortgezet onderwijs), SZW en EZ over het eventueel structureel bekostigen van arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs en vso met de stimulerende en belemmerende factoren.

10.2 Doel visiedocument arbeidstoeleiding 'Werknemer in opleiding'

Het formuleren van een visie rondom arbeidstoeleiding³¹ is om de volgende redenen gewenst.

- Om arbeidstoeleiding in beleidsmatig en operationeel opzicht een structurele plaats te geven binnen het praktijkonderwijs en het vso is het wenselijk dat de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad een gedeelde visie hebben op arbeidstoeleiding, zodat het thema 'Arbeidstoeleiding' binnen het onderwijsveld gedragen wordt.
- Hiermee kan 'Werknemer in opleiding' zich als toekomstig landelijk platform arbeidstoeleiding positioneren naar het scholenveld van praktijkonderwijs en vso en de daaraan verbonden instellingen en partijen.
- Een visie op arbeidstoeleiding ondersteunt het algemene doel en de twee deeldoelstellingen van het project 'Werknemer in opleiding' zoals verwoord in de inleiding.
- Daarnaast ondersteunt deze visie middels de 'Handreiking voor het opstellen van projectplannen' de scholen bij de uitvoering van hun ESF-project.
Eveneens ondersteunt deze visie scholen in het opstellen, uitwerken en uitvoeren van het schoolplan om arbeidstoeleiding vorm te geven.

10.3 Referentiekader praktijkonderwijs en WEC-Raad

Om het doel van 'Werknemer in opleiding' te realiseren, is het noodzakelijk arbeidstoeleiding in te bedden in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Dit kan en mag niet zonder de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad: dé gremia van beide scholengroepen. Juist daarom is het van belang de onderscheiden visies en doelen met elkaar te verbinden, waarbij expliciet aandacht voor en vormgeving van arbeidstoeleiding gewaarborgd wordt.

³⁰ 'Werknemer in opleiding' heeft een visie arbeidstoeleiding geformuleerd en vastgesteld. Deze visie ligt momenteel ter besluitvorming voor aan de leden van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad. Nadat beide gremia deze visie accorderen, wordt deze gepubliceerd op de website van 'Werknemer in opleiding'.

³¹ Daar waar gesproken wordt over arbeidstoeleiding wordt bedoeld alle activiteiten die bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie.

10.3.1 *Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs*

De Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers heeft in december 2005 de publicatie *Perspectief voor het Praktijkonderwijs*. De netwerkschool uitgebracht. Daarin wordt een perspectief geschetst van de doorontwikkeling van de school voor praktijkonderwijs. Het doel is een aanzet te geven om scholen voor praktijkonderwijs uit te laten groeien tot een netwerkschool. Het zogeheten 'boommodel', gericht op de interne schoolontwikkeling, wordt uitgebouwd tot het zogenoemde 'vliegermodel'. Daarbij ligt het accent, naast de interne schoolontwikkeling, op de relaties met de verschillende partners (netwerken) rondom de school die de leerling iets te bieden hebben.

De visie en missie van het praktijkonderwijs kent een aantal uitgangspunten. Allereerst heeft de school de opdracht om de leerlingen voor te bereiden op zelfstandige deelname aan de maatschappij waarin de leerlingen zelfredzaam zijn. Arbeid, wonen, vrije tijd en actief burgerschap zijn daarin de centrale begrippen. Om dit te realiseren dient de school voor praktijkonderwijs een netwerkschool te zijn. In samenwerking met ouders, andere scholen, ondersteunende instanties en het bedrijfsleven wordt leren binnen en buiten de school verbonden. De school dient hiervoor de regie in handen te nemen. Daardoor kan de school een krachtige leeromgeving vormgeven aangepast aan de mogelijkheden en de wensen van de individuele leerling. De begeleiding van de leerling wordt daardoor preventief in plaats van curatief.

10.3.2 *WEC-Raad*

Binnen de verschillende clusters staat visieontwikkeling rondom arbeidstoeleiding prominent op de agenda. Verschillende werkgroepen voeren intensief discussie om tot een gezamenlijk geformuleerd standpunt te komen. Leidend daarin is het begrip 'transitie': "een zorgvuldig gepland proces waarin de school het voortouw neemt en dat tot doel heeft een op de toekomst gericht plan vast te stellen en te implementeren voor leerlingen die de school binnen drie tot vijf jaar gaan verlaten". Het omvat de gebieden wonen, dagbesteding (arbeid!) en vrije tijd. Voor iedere leerling wordt minimaal twee jaar voor het verlaten van de school een transitieplan vastgelegd met maximaal haalbare doelen op het gebied van wonen, werken en vrije tijd. School, leerling, ouders, vertegenwoordigers van een wooncentrum of revalidatiecentrum worden gekend in het opstellen van het plan. Uiteindelijk zullen ook intermediaire instellingen erbij betrokken worden. Zij vormen een belangrijke schakel in de overstap van school naar wonen, arbeid en vrije tijd. Kernopdracht voor scholen voor vso is de leerling te begeleiden naar een zo zelfstandig mogelijke plaats op het terrein van wonen, dagbesteding (arbeid) en vrije tijd³².

10.4 **Visie arbeidstoeleiding 'Werknemer in opleiding'**

10.4.1 *Onderwijs*

Binnen het praktijkonderwijs en het vso wordt meer en meer de nadruk gelegd op het realiseren van adequaat onderwijs aan leerlingen met specifieke hulpvragen gericht op de zelfstandigheid als toekomstig burger in de maatschappij. Zelfstandige of beschermde arbeid, wonen, vrije tijd en actief burgerschap zijn de kernthema's waarop het onderwijs zich dient te richten. Dit wordt vormgeven binnen reguliere dan wel binnen speciale onderwijscentra en dient, waar mogelijk, zichtbaar te zijn binnen de huidige kwalificatiestructuur. Het doel is leerlingen toe te rusten met die competenties, vereist voor een zelfstandige positie in de maatschappij. Dit vraagt om leerling-georiënteerd onderwijs waarbij de individuele leerling de maat vormt. En het vraagt om samenwerking met alle betrokkenen rondom de leerling door het organiseren van netwerken op

³² Binnen de onderscheiden clusters zitten ook leerlingen met capaciteiten op vmbo-niveau en hoger die de wil en het vooruitzicht hebben op doorstroom naar mbo, hbo en/of wo. Deze leerlingen vallen ook binnen de doelstelling van het vso. Het spreekt voor zich dat deze doelgroepen buiten het bestek van deze notitie vallen.

het gebied van arbeid, intermediaire instellingen en onderwijs. De voorbereiding op sociale en maatschappelijke vorming impliceert immers, naast geïntegreerd onderwijs, ook samenhang tussen alle betrokken partners rond de leerling als het gaat om toeleiding naar arbeid en zijn ontwikkeling als zelfstandig burger. Het begeleiden van deze leerlingen vormt een essentieel onderdeel in hun weg naar duurzame arbeid.

De leerling wordt niet meer in een speciale positie of in een hokje geplaatst en is dus niet meer speciaal. De taakstelling van het onderwijs en de betrokken ketenorganisaties echter des te meer.

10.4.2 *Passende arbeidsplaats*

Een zo zelfstandige positie in de samenleving voor iedere leerling in zowel het praktijkonderwijs als het vso is het uitgangspunt in de opdracht van dit onderwijs op de domeinen arbeid, wonen, vrije tijd en burgerschap. De doelgroep kenmerkt zich echter door een grote mate aan diversiteit, waardoor dit streven niet in alle gevallen in een zelfde mate gerealiseerd kan worden.

Wanneer we spreken over arbeid is het streven gericht op een arbeidsplaats blijkend uit een arbeidsovereenkomst of een aanstellingsbesluit. Maar voor een kleine groep binnen het praktijkonderwijs en voor een aanzienlijke groep binnen het vso zal dit niet altijd haalbaar zijn. Vandaar dat de term 'passende arbeidsplaats' dekkend kan zijn als we spreken over arbeid voor de totale populatie leerlingen binnen het praktijkonderwijs en het vso. Daar waar we in deze notitie spreken over arbeid wordt daarom het begrip 'passende arbeid' bedoeld, waaronder ook alle vormen van arbeidsmatige activiteiten van dagcentra vallen.

'Passende arbeid' sluit in die zin aan op de competenties en mogelijkheden van iedere individuele leerling. De leerling staat immers centraal. Het onderwijs (en de leerstof) volgt de leerling. Maar omgekeerd dient de leerling ook 'te passen' binnen de arbeid.

De term 'passende arbeidsplaats' dient dus ook gezien te worden vanuit de optiek van de werkgever. En zo vraagt arbeidsparticipatie zowel een inzet van de aanbod- als de vraagzijde van de arbeid.

Arbeidstoeleiding stelt een tweede opdracht aan het onderwijs: leerlingen toerusten met die competenties die gevraagd worden vanuit de arbeid. Deze onderscheiding vormt een grote uitdaging voor het onderwijs, daar waar we spreken over transitie in het licht van 'passende arbeid'.

Deze notitie legt het accent op arbeidstoeleiding en arbeid. Wonen, vrije tijd en burgerschap zijn in dit kader voorwaardelijke elementen voor de duurzaamheid van arbeid. De eerste, primaire taak van het onderwijs is leerlingen voor te bereiden op een zelfstandige positie binnen de maatschappij mét arbeid. De andere domeinen worden primair indien arbeid niet realistisch is gezien de beperkte mogelijkheden van het individu.

10.4.3 *Verbreding en verdieping*

De kern van de visie van arbeidstoeleiding voor praktijkonderwijs en vso is gestoeld op de volgende pijlers en sluit direct aan op de ontwikkelagenda van zowel de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs als van de WEC-Raad.

Focus op de omgeving van de leerling

Dit betekent netwerkvorming in smalle en brede zin. Netwerkvorming in smalle zin wijst op het opzetten en onderhouden van netwerken met werkgevers gericht op stage en arbeid.

Netwerkvorming in brede zin verwijst naar het opzetten en onderhouden van netwerken met intermediaire organisaties, het scholenveld en de leefwereld in de directe omgeving van de leerling (buurt, vrije tijd, peergroup, enzovoort). Het netwerk gericht op de intermediaire organisaties is voorwaardelijk en noodzakelijk om de overstap naar arbeid voor de specifieke doelgroepen te realiseren en de duurzaamheid van arbeid op termijn te borgen.

Netwerkvorming met het omringende scholenveld is vereist om het onderwijsaanbod voor de

doelgroep te vergroten, waardoor meer kansen voor arbeidsparticipatie geboden worden. Maar ook om doorstromen naar vervolgonderwijs mogelijk te maken voor die leerlingen die daarmee een betere positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. Het netwerk in de directe omgeving van de leerling is van belang voor het welbevinden en draagt indirect bij aan de duurzaamheid van arbeid. Sport, cultuur, vrijetijdsbesteding en relaties met leeftijdsgenoten is voorwaardelijk om als medewerker adequaat te kunnen blijven functioneren in arbeid. Kernbegrip is hier 'verbreding'. De school verbreedt haar blikveld naar buiten.

Integratie van de onderscheiden ESF-thema's
Arbeidstoeleiding dient geen geïsoleerde positie meer in te nemen binnen het onderwijs van het praktijkonderwijs en het vso. Arbeidstoeleiding wordt vormgegeven door de onderscheiden ESF-thema's aan elkaar te koppelen, zodat samenhang aangebracht wordt tussen de verschillende thema's. Daarnaast dient een koppeling gemaakt te worden met de andere ontwikkelingsdomeinen als wonen, vrije tijd en burgerschap. Kernbegrip is hier 'verdieping'. Een samenhangend en geïntegreerd onderwijsaanbod.

10.4.4 *Schoolontwikkeling*

De combinatie van verbreding en verdieping leidt tot de ontwikkeling van de individuele leerling in zijn competenties. Maar verbreding en verdieping leiden ook tot schoolontwikkeling. Om verbreding en verdieping te realiseren, dienen scholen te innoveren, nieuwe thema's en aanpakken te implementeren en zich blijvend te professionaliseren. In combinatie met het opzetten en onderhouden van functionele netwerken rondom de school en de leerling is er sprake van een inhoudelijke drieslag.

10.5 **Werknemer in opleiding'**

'Werknemer in opleiding' draagt bij aan het realiseren van deze visie.

10.5.1 *Algemeen*

Zoals in de inleiding reeds omschreven, is het algemene doel het samen met alle partijen de arbeidstoeleiding in het praktijkonderwijs en het vso vorm te geven op een zodanige manier dat de kwetsbare groep deelnemers aan deze vormen van onderwijs zich een plek kan verwerven op de arbeidsmarkt en deze op de lange duur ook kan behouden dan wel kan doorstromen naar vervolgonderwijs ter verbetering van hun (start)positie op de arbeidsmarkt. Voor het vso zou het van belang zijn deze doelstelling wettelijk te verankeren.

10.5.2 *Landelijk*

Het project heeft een groot draagvlak in het onderwijsveld. De Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad hechten groot belang aan dit project. Niet alleen biedt het vele mogelijkheden om het traject van de arbeidstoeleiding verder te ontwikkelen en te verbeteren, het geeft daarmee gezien de centrale positie van arbeidstoeleiding ook een enorme impuls aan de upgrading van deze vormen van onderwijs. Ten tweede moet worden bereikt dat er op landelijk niveau draagvlak is voor een regionale, structurele samenwerking met bedrijven en instellingen, de intermediaire organisaties en de gemeenten.

10.5.3 *Regionaal*

Een belangrijke doelstelling van 'Werknemer in opleiding' is de samenwerking in de regio. Het gaat daarbij met name om de structurele samenwerking/afstemming tussen het onderwijs, bedrijven, branches, de intermediaire organisaties en de gemeenten. Deze doelstelling is het logisch vervolg op de tweede hierboven geformuleerde landelijke doelstelling. Regionaal moeten er stevige netwerken worden gevormd.

10.5.4 *Per school*

Per school is de volgende doelstelling geformuleerd: 'de schoolprojecten hebben tot doel dat zoveel mogelijk deelnemers aan het project na afloop van het project een arbeidsplaats hebben verworven, waar mogelijk met een arbeidsovereenkomst of een aanstellingsbesluit, dan wel aansluitend doorstromen naar vervolgonderwijs'.

10.5.5 *Concretisering van de doelen*

Concretisering van deze doelen van 'Werknemer in opleiding' betekent het zich eigen maken door scholen van die specifieke professionaliteit van docenten (gericht op deze speciale warme overdracht, aangedragen door de thema's) en de school als geheel (ingebed in het schoolplan) én het uitvoeren van die projecten en activiteiten (ingebed in het algemene onderwijsaanbod), waardoor de warme overdracht van leerlingen van het praktijkonderwijs en het vso naar een passende plaats op de arbeidsmarkt of naar het vervolgonderwijs optimaal kan plaatsvinden. Voor de leerlingen die dit nog niet kunnen bereiken geldt dat zij op weg geholpen worden daar naartoe.

10.6 Samengevat

Arbeidstoeileiding gericht op een passende arbeidsplaats is één van de centrale opdrachten van het praktijkonderwijs en het vso, zowel direct of indirect middels doorstroom naar vervolgonderwijs. Dit wordt gerealiseerd door:

- de leerling centraal te stellen;
- onderwijs op maat te realiseren;
- gericht te zijn op competentieontwikkeling;
- arbeid, wonen, vrije tijd en actief burgerschap als ontwikkelingsdomeinen te nemen;
- de school de spil te laten zijn binnen functionele netwerken;
- geïntegreerd onderwijs;
- een integrale aanpak.

11 BIJLAGE 4: LEDEN PROJECTGROEP EN WERKGROEP PILOTPROJECT 'MEER PARTICIPATIE DOOR TRANSITIE'

Leden Projectgroep Pilotproject 'Meer Participatie door Transitie'

- De heer E. Voerman UWV, voorzitter
- Mevrouw T. Lips UWV
- Mevrouw M. van Werkhoven UWV
- Mevrouw C. Rijper WERKbedrijf
- Mevrouw A. Schulten WERKbedrijf
- Mevrouw M. Reimert MEE
- Mevrouw Y. Biemans MEE
- De heer T. Haasdijk MEE
- De heer A. Kok VNG
- De heer H. van de Brand VLWVPrO
- De heer T. van Munnen WEC-Raad
- Mevrouw B. Mathijssen KPC Groep
- De heer G. van de Beek KPC Groep
- De heer W. Schafrat KPC Groep, secretaris

Leden Werkgroep Pilotproject 'Meer Participatie door Transitie'

- De heer E. Voerman UWV, hoofdkantoor
- Mevrouw G. Kuijper UWV, regio 's Hertogenbosch
- De heer L. Diepstraten UWV, regio Breda
- De heer R. Maas Geesteranus UWV, regio Rotterdam
- De heer H. van de Stap UWV, regio Breda
- Mevrouw E. Windt UWV, regio Rotterdam
- De heer K. Kok UWV, regio Zwolle
- Mevrouw E. Pippel UWV, regio Zwolle
- De heer P. van Baaren UWV, regio Alkmaar
- Mevrouw B. Mathijssen KPC Groep
- De heer W. Schafrat KPC Groep