

Handreiking netwerken

Werknemer in opleiding

Rapportage 2009

Wout Schafrat (KPC Groep)

Deze uitgave is een publicatie van 'Werknemer in opleiding'.
'Werknemer in opleiding' is een opdracht van het ministerie van OCW aan KPC Groep en is een vervolg op de ESF-projecten 'Praktijkonderwijs werkt door...' en 'VSO werkt!'
In 'Werknemer in opleiding' participeren, naast KPC Groep, de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad.
'Werknemer in opleiding' sluit aan op de ontwikkelagenda's van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en van de WEC-Raad.

VERENIGING
LANDELIJK WERKVERBAND
PRAKTIJKONDERWIJS



Eindredactie: Jeanet Visser

Omslag: Franssen & Van Iersel, Sara Zdrojkowska

Bestelnummer: 221076

Alle rechten voorbehouden. Niets uit de uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

© 2009, Werknemer in opleiding, 's-Hertogenbosch

WOORD VOORAF

'Werknemer in opleiding' is een opdracht van het ministerie van OCW aan KPC Groep om samen met de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en de WEC-Raad arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (vso) (door) te ontwikkelen. Het doel is om met alle betrokken partijen arbeidstoeleiding en -participatie zodanig vorm te geven dat deze kwetsbare groep leerlingen een betere startpositie krijgt op de arbeidsmarkt, in de vorm van duurzame arbeid of doorstroming naar het vervolgonderwijs. Arbeidstoeleiding omvat alle activiteiten die de school en de betrokken partijen rondom de school doen en die bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie voor leerlingen in het praktijkonderwijs en in het vso.

In 2007 is een nieuwe ESF-periode gestart, die zal lopen tot 2013. Ieder jaar kunnen scholen starten met een door het Europees Sociaal Fonds gesubsidieerd project arbeidstoeleiding. Het gaat om projecten die voor de scholen additioneel worden bekostigd en niet voor reguliere bekostiging van de overheid in aanmerking komen. De activiteiten zijn gegroepeerd rond vijf thema's.

- 1 Arbeidskundig onderzoek
- 2 Leerlingwerkplaatsen
- 3 Branchegerichte cursussen
- 4 Vormgeving en intensivering van begeleiding na het verlaten van de school
- 5 Netwerkvorming

Het doel van deze handreiking is ondersteuning te bieden aan het scholenveld op het terrein van netwerken. Netwerken is, zeker voor scholen voor praktijkonderwijs en vso, steeds belangrijker bij het realiseren van eigen onderwijsdoelen. Leerlingen van praktijkonderwijs en vso verdienen - gezien hun specifieke mogelijkheden maar ook belemmeringen - extra ondersteuning om een gelijkwaardige en dus volwaardige maatschappelijke positie te bereiken. De mate waarin deze ondersteuning gewenst is, is afhankelijk van de individuele vraag en vraagt daarom om maatwerk. Netwerken zijn onontbeerlijk om de gewenste maatschappelijke integratie tot stand te brengen.

Voor de andere vier thema's ('Arbeidskundig onderzoek', 'Leerlingwerkplaatsen', 'Branchegerichte cursussen' en 'Vormgeving en intensivering van begeleiding na het verlaten van de school') verwijzen wij naar de publicatie *Handreiking thema's ESF*¹.

Wij hopen dat de informatie in deze handreiking de maatschappelijke positie en maatschappelijke participatie van uw leerlingen ondersteunt.

Tot slot willen wij onze dank uitspreken aan iedereen die bijgedragen heeft aan deze publicatie, in het bijzonder aan mevrouw M. Middelburg (R23), de heer E. Voerman (UWV), de heer G. van Romunde (gemeente Roosendaal), de heer E. Hildebrand (gemeente Heerlen), de heer R. Horbach (UWV Heerlen), de heer A. Buscher (PrO Park-

¹ De publicatie *Handreiking thema's ESF* is te downloaden www.werknemerinopleiding.nl, onder de button 'Publicaties'.

stad Limburg), mevrouw C. de Martines (MEE Zuidoost Brabant), mevrouw W. Martens en mevrouw R. Schippers (MEE Gelderse Poort) en Hannelore Veltman (KPC Groep).

Gijs van de Beek, projectleider

INHOUD

WOORD VOORAF

INLEIDING	3
1 THEORETISCH KADER	5
1.1 Uitgangspunt netwerkvorming	5
1.2 Omslagdenken	5
1.3 Samenwerkende partijen	7
1.4 Partijen en taken	8
1.5 Kenmerken van netwerken	15
2 NETWERKVORMING IN DE PRAKTIJK	17
2.1 Netwerk arbeidsparticipatie	17
2.2 Netwerk school en arbeid	19
2.3 Overige netwerken	20
2.4 Aanbevelingen voor netwerken	22
3 GOEDE VOORBEELDEN	25
3.1 Netwerk arbeidsparticipatie regio Alkmaar	25
3.2 Netwerk arbeidsparticipatie Noordoost Noord-Brabant	26
3.3 Netwerkpartner arbeidsparticipatie regio Zuidoost-Nederland	27
3.4 Netwerkpartner MEE Zuidoost Brabant	29
3.5 Netwerkpartner MEE Gelderse Poort	31
3.6 Netwerkpartner gemeente Roosendaal	33
3.7 Route 23	35
4 DE NIEUWE WAJONG	37
4.1 De nieuwe wet samengevat	37
4.2 Gevolgen voor leerlingen	38
4.3 Gevolgen voor netwerken	38
BIJLAGEN	39
Bijlage 1 - Betrokken partijen bij transitie	41
Bijlage 2 - Relatiebeheer richting werkgevers	45
Bijlage 3 - Bouwen aan netwerken: contacten vormen de basis voor contracten	47
Bijlage 4 - De do's en don'ts van netwerken	49

INLEIDING

Het praktijkonderwijs en het vso verzorgen onderwijs dat gericht is op maatschappelijke participatie van hun leerlingen. Het gaat om 170 scholen voor praktijkonderwijs en 225 vestigingen voor vso.

De voornaamste doelstelling van de scholen is leerlingen voor te bereiden, en op en toe te leiden naar een volwaardige plaats en een maatschappelijke positie in de samenleving. Arbeidstoeleiding en -participatie is hierbij een noodzakelijke voorwaarde. De scholen maken veelvuldig gebruik van opleidingsprogramma's gericht op het aanleren van sociale, algemene, arbeidsvoorwaardelijke en vakspecifieke competenties. Het onderwijs is op de praktijk gericht door leerlingen zoveel mogelijk ervaringen te laten opdoen in diverse praktijksituaties.

Om de overgang van school naar arbeid (transitie) zo goed mogelijk te laten verlopen, werken scholen voor praktijkonderwijs en vso nauw samen met andere onderwijsinstellingen, intermediaire organisaties als UWV (en het WERKbedrijf) en MEE, Jeugdzorg, het bedrijfsleven en de gemeenten. Ook werken ze samen met andere zorginstellingen als de individuele vraag van de leerling daar om vraagt.

De samenwerking vindt meestal plaats in meerdere netwerken die verschillend in werkwijze en samenstelling zijn. We zien dat er grote verschillen zijn in de organisatie, werkwijze en aanwezige partijen tussen bestaande netwerken rond scholen. Dit komt wellicht door het feit dat netwerken op een natuurlijke wijze in de eigen regio zijn ontstaan en daardoor zo verschillend zijn op lokaal en regionaal niveau.

Belang van netwerken

Netwerken wordt van zeer groot belang geacht door organisaties die betrokken zijn bij het praktijkonderwijs en vso. De school dient hiervoor de regie in handen te nemen, zodat ze een krachtige leeromgeving kan vormgeven aangepast aan de mogelijkheden en de wensen van de individuele leerling. De begeleiding van de leerling wordt daardoor preventief in plaats van curatief.

Zo bracht de Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers in december 2005 de publicatie *Perspectief voor het Praktijkonderwijs. De netwerkschool* uit. Daarin wordt een aanzet gegeven om scholen voor praktijkonderwijs uit te laten groeien tot een netwerkschool. Naast de interne schoolontwikkeling ligt het accent op de relaties met de verschillende partners (netwerken) rondom de school die de leerling iets te bieden hebben.

De WEC-Raad hanteert 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. In het transitieplan vormen ouders, vertegenwoordigers van woon- of revalidatiecentrum en andere intermediaire instellingen een belangrijke schakel in de overstap van school naar wonen, arbeid en vrije tijd.

Het begrip netwerkschool komt ook expliciet aan de orde in de gemeenschappelijke geformuleerde 'Visie arbeidstoeleiding praktijkonderwijs en vso' door 'Werknemer in opleiding', waarin de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, de WEC-Raad en KPC Groep samenwerken: "De netwerkschool wil maatschappelijke participatie voor de leerling door in samenwerking met ouders, andere scholen, ondersteunende instanties en het bedrijfsleven het leren binnen en buiten de school te verbinden."

Werknemer in opleiding

Uitgangspunt van 'Werknemer in opleiding' is: "Voor iedereen die (gedeeltelijk) mee kan doen, moet arbeidstoeleiding en duurzame arbeidsparticipatie gerealiseerd worden: meedoen naar vermogen."

Het gaat niet om iemands beperking, maar om zijn of haar mogelijkheden. Het accent wordt verlegd van repareren naar prepareren, dus preventief werken. Daarbij gaat het ook om de inzet van iedere partij in de bijdrage aan de arbeidsparticipatie van elke jongere en om de inzet van iedere partij met de andere samenwerkingspartner(s) om gezamenlijk volwaardige arbeid mogelijk te maken, over de grenzen van de eigen organisatie heen.

Uiteindelijk gaat het om duurzame arbeidsparticipatie en een sluitende aanpak in de overgang van onderwijs naar arbeid zodat geen jongere tussen wal en schip raakt. Netwerken is een van de noodzakelijke instrumenten om dit mogelijk te maken.

Leeswijzer

Deze *Handreiking netwerken* heeft tot doel scholen voor praktijkonderwijs en vso handvatten te bieden in het opzetten, onderhouden en uitbouwen van netwerken om de maatschappelijke participatie waaronder duurzame arbeid te realiseren voor de doelgroep. Naast een theoretische onderlegger is de inhoud vooral praktisch van aard. Verschillende type netwerken, indicatoren waarmee een specifiek netwerk beoordeeld kan worden, praktische tips, aanbevelingen en goede voorbeelden worden aangereikt.

Als wij in deze publicatie spreken over netwerken bedoelen we het werkwoord dat duidt op het verrichten van alle activiteiten die nodig zijn om als onderwijsorganisatie samen met de directe en indirecte omgeving de eigen doelen te realiseren.

En we doelen bij het zelfstandig naamwoord 'netwerk' op mensen uit verschillende organisaties die regelmatig in een bepaalde samenstelling elkaar van informatie voorzien om daar het eigen voordeel voor de cliënt mee te behalen.

Deze publicatie is als volgt opgebouwd.

In het eerste hoofdstuk wordt een theoretisch kader geboden met aandacht voor de visie en uitgangspunten op arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie. Daarnaast belicht het de taken van de betrokken partijen in het transitieproces. Ook wordt informatie gegeven over het systeemmodel waar netwerken zich door kenmerken. Het tweede hoofdstuk is het praktische deel met daarin tips, aanbevelingen en concrete handreikingen om netwerken rondom uw school (verder) vorm te geven. Goede voorbeelden uit de praktijk zijn te vinden in hoofdstuk drie. En hoofdstuk vier geeft informatie over de nieuwe wet Wajong en de gevolgen van deze nieuwe wet voor samenwerking tussen de betrokken netwerkpartners. De hoofdstukken zijn afzonderlijk van elkaar te lezen.

1 THEORETISCH KADER

In dit theoretische deel van de handreiking staan we kort stil bij het uitgangspunt voor het onderwijs aan leerlingen van praktijkonderwijs en vso en wat dat kan betekenen voor de samenwerking tussen alle betrokken partijen. Deze andere manier van kijken naar samenwerking - het zogenaamde omslagdenken - concretiseren we in activiteiten gedurende de verschillende fasen in de overgang van onderwijs naar arbeid. De primaire taakstelling van de afzonderlijke partijen beschrijven we voor de volledigheid aan het einde van dit hoofdstuk.

1.1 Uitgangspunt netwerkvorming

Het uitgangspunt is dat de leerling als individu centraal staat. Dat betekent dat uitgegaan wordt van iedere jongere en zijn mogelijkheden. Wat kan deze toekomstige werknemer bijdragen aan de samenleving en aan de arbeidsmarkt?

Voor het onderwijs houdt dit in het geven van onderwijs op maat, rekening houdend met de mogelijkheden van ieder individu. Samen met de leerling en in samenspraak met de ouders worden de leerdoelen geformuleerd en vastgelegd in het individueel ontwikkelingsplan (IOP). Wanneer sprake is van arbeidstoeleiding worden de doelen en werkafspraken vastgelegd in het individueel transitieplan (ITP).

Daarnaast dienen scholen samen te werken met alle andere betrokkenen rondom de leerling. Daarbij gaat het steeds om de vraag: "Wat kan de andere partij bijdragen aan de doelen van de jongere?" Dit wordt het omslagdenken genoemd.

1.2 Omslagdenken

Deze manier van kijken, denken en handelen kan op vier verschillende niveaus verhelderd worden.

- 1 Omslagdenken op het niveau van de leerling
 - Het gaat altijd om de participatie van de jongere in de maatschappij en de arbeid. Omslagdenken verwijst naar het denken in de mogelijkheden van de jongere. De jongere met zijn specifieke vraag is leidend.
 - Het beeld van de jongere wordt benoemd in mogelijkheden en aanwezige competenties voor (arbeids)participatie.
- 2 Omslagdenken op het niveau van alle betrokken partijen
 - Alle partijen zoeken (samen) creatief naar alle mogelijkheden om de jongere te helpen richting maatschappelijke participatie en arbeid.
 - Voor het onderwijs betekent het omslagdenken het bieden van individuele leerarrangementen, die vastgelegd zijn in het individueel transitieplan gericht op duurzame uitstroom (arbeid of vervolgonderwijs). Intermediaire organisaties als UWV, MEE en zorginstellingen bieden zorg op maat alleen in die periode dat het echt moet. Werkgevers bieden stageplaatsen en werk.

- 3 Omslagdenken op het niveau van samenwerken
- Samenwerkende partijen praten vanuit één visie. De visie op arbeidstoeleiding en -participatie van 'Werknemer in opleiding' is leidend.
 - Samenwerking tussen onderwijsinstellingen en intermediaire organisaties - waaronder zorg en arbeidsveld - wordt in de regio geconcretiseerd. Dit is geen vrijblijvendheid, maar een noodzakelijke voorwaarde om duurzame (arbeids)participatie te realiseren.
 - Omslagdenken betekent ook nadenken over de vraag wat iedere partij in alle periodes van de transitie kan bijdragen aan de jongere.
 - Een persoonlijke inzet voor iedere jongere is gewenst.
- 4 Omslagdenken op het niveau van de stelsels
- Beleid en doelen worden afgeleid uit die ene visie, activiteiten worden zowel landelijk als regionaal op elkaar afgestemd.
 - Er is één partij die de regie voert en er is één dossiereigenaar op ieder moment in de transitieperiode. Zo blijft elke jongere in beeld totdat hij blijvend werk heeft.
 - Omslagdenken zit in het denken en handelen van alle betrokkenen.

De transitieperiode kent drie fasen: de schoolperiode, de periode van de arbeidsparticipatie en de periode van de overgang van school naar werk. Omslagdenken verwijst dus naar wat iedere betrokken partij kan bijdragen aan de doelen van de leerling en wel in iedere fase tijdens de transitieperiode.

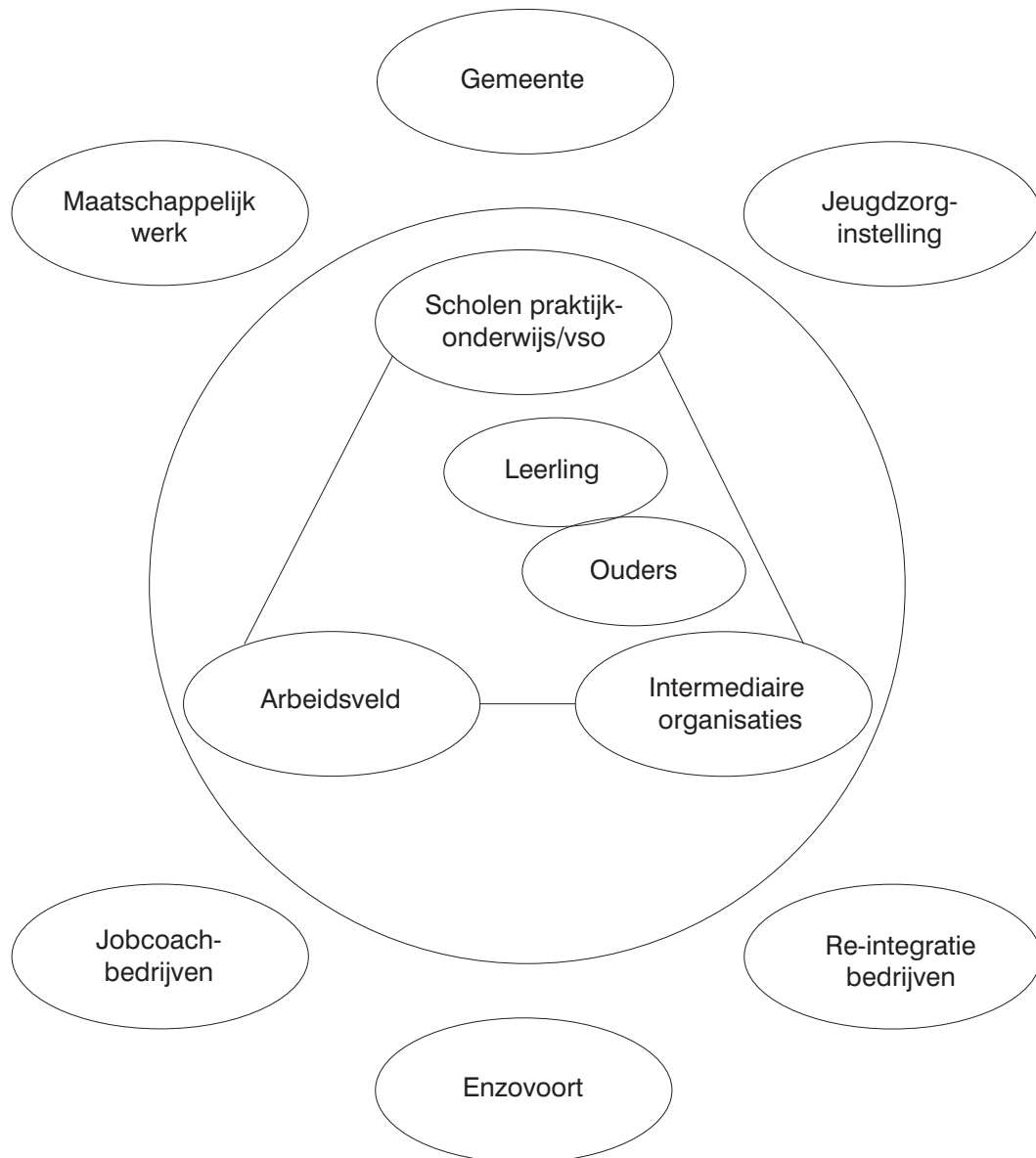
Dit leidt tot onderstaand model met tien velden met drie betrokken partijen die van belang zijn voor de leerling gedurende de drie fasen van de transitie. Per veld zijn activiteiten voor de betreffende partij te benoemen die bijdragen aan de transitie van de leerling naar arbeid.

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

De activiteiten behorend bij de genummerde velden (betrokken partij in relatie tot de betreffende fase in de transitieperiode) zijn in bijlage 1 uitgewerkt.

1.3 Samenwerkende partijen

Scholen participeren vaak in meerdere netwerken voor de begeleiding van hun leerlingen. In de transitieperiode rondom arbeid zijn er drie hoofdrolspelers: de school, het arbeidsveld en de intermediaire organisaties (met name UWV en MEE). Deze organisaties zitten binnen de netwerken arbeidstoeleiding meestal in de 'drieslag' om de leerling. In schema ziet dat er als volgt uit.



Er zijn meer partijen die een belangrijke rol kunnen vervullen in het netwerk arbeidsparticipatie, hoewel dit in de praktijk weinig voorkomt. De overige partijen buiten de cirkel zijn vaak organisaties die in andere netwerken van de school participeren, bijvoorbeeld maatschappelijk werk. Door de daarbij aangesloten brancheorganisaties kan de verbinding onderwijs en arbeidsmarkt verstevigd worden. Ook zijn er op landelijk niveau organisaties voor beleidsadvies, onderzoek en projectontwikkeling waar scholen relaties mee kunnen hebben. Deze zijn niet in het schema opgenomen.

1.4 Partijen en taken

In deze paragraaf geven we een overzicht van de belangrijkste partijen en hun taakstelling in de betrokkenheid in een netwerk rondom arbeid.

Scholen voor praktijkonderwijs

Het praktijkonderwijs is voor leerlingen van 12 tot maximaal 18 jaar. Deze vorm van onderwijs is bestemd voor leerlingen met een leerachterstand op een of meerdere leergebieden (lezen, begrijpend lezen, rekenen, taal) en die niet in staat zijn binnen het reguliere onderwijs een diploma te behalen. Indicatiestelling is vereist om voor bekostiging van dit onderwijs in aanmerking te komen.

Het praktijkonderwijs bereidt leerlingen voor op deelname aan het arbeidsproces door middel van praktische vorming dan wel voor doorstroming naar mbo-onderwijs op niveau 1 of niveau 2. Via stages, arbeidstraining en andere competentiegerichte programma's maken de leerlingen zich vaardigheden eigen die ze later in hun beroep en in de maatschappij nodig hebben.

Een school voor praktijkonderwijs biedt een basisprogramma voor aangepaste basisvorming en praktijkvakken gericht op loopbaanoriëntatie, arbeid of beroepsgericht vervolgonderwijs. Afhankelijk van de visie en (omgevings)situatie van de school wordt het programma schoolspecifiek ingevuld.

Door zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de mogelijkheden van de individuele leerling stuurt en begeleidt het praktijkonderwijs de leerlingen naar zelfstandig werken, wonen, vrijetijdsbesteding en/of naar vervolgonderwijs, ook door individuele arbeidstoeleidendes trajecten op maat.

Om de ambities van de school en de doelen van de leerling waar te maken, werkt de school samen met andere partijen in verschillende netwerken. Daarbij wordt meer en meer gebruik gemaakt van het individueel transitieplan (het overstap- en nazorgplan) van de leerling.

Scholen voor vso

Het vso is te onderscheiden in vier clusters van leerlingen. Cluster 1 is ingericht voor leerlingen met een visuele beperking, cluster 2 voor leerlingen met taal-spraakmoeilijkheden, cluster 3 voor leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking en cluster 4 voor leerlingen met gedragsproblemen en/of een psychiatrische stoornis.

De populatie aan leerlingen is dus zeer divers, zowel in het type 'functionele beperking' als op cognitief niveau. Globaal zijn er drie groepen leerlingen te onderscheiden:

- een groep leerlingen die voldoende cognitief begaafd is om een diploma te halen;
- een groep leerlingen die niet de cognitieve bagage heeft om een diploma te halen, maar wel een plaats in het arbeidsproces kan vervullen;
- een groep leerlingen die altijd in een beschermde woon/werkomgeving zal blijven en daarop voorbereid moet worden.

Een grote groep van deze leerlingen is, ondanks een functionele beperking, zeer geschikt voor het vervullen van een aantal functies op de arbeidsmarkt. Daartoe worden ze binnen de onderscheiden clusters in een periode van vier of vijf jaar rechtstreeks opgeleid. Het opleidingsprogramma kent een gelijke structuur als binnen het praktijkonderwijs, echter met specifieke aanpassingen ten dienste van de functionele beperking. Kern is ook hier dat onderwijs op maat wordt vormgegeven aansluitend op de individuele vraag en mogelijkheden van de leerling.

Op dit moment is er bij wet geen heldere taak of opdracht voor het vso vastgelegd voor arbeidstoeleiding, een verplichting die in 2012 wettelijk verankerd zal gaan worden. Het bepalen van die taakstelling zal gedifferentieerd moeten worden naar de verschillende groepen leerlingen binnen het vso. Immers het vso krijgt ook een taak in de verzorging van passend onderwijs.

Roc/aoc (Regionaal Opleiding Centrum/Agrarisch Opleiding Centrum)

Een roc/aoc is een instelling voor mbo en volwasseneneducatie. Leerlingen kunnen er kiezen uit een breed scala van opleidingen, cursussen en trainingen. Het roc leidt leerlingen op voor verschillende beroepen waarvoor (deel)kwalificaties zijn vastgelegd. Denk daarbij aan het complete scala van opleidingen zoals die vroeger in het middelbaar beroepsonderwijs, het leerlingwezen en volwasseneneducatie werden gegeven. Het aoc is specifiek gericht op functies binnen de agrarische sector en qua niveau gelijk aan het roc.

De theoretische vorming vindt plaats op een roc/aoc, de beroepsgerichte vorming vaak in een leerbedrijf. Binnen de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) is het roc/aoc verantwoordelijk voor het organiseren van de contacten tussen het bedrijf en de school en voor de afstemming tussen de praktijk en de theorie. Een bbl-leerling brengt namelijk minder tijd door op een roc/aoc en meer tijd in een leerbedrijf dan een bol-leerling (beroepsopleidende leerweg). De essentie is het contract met het leerwerkbedrijf. Voor leerlingen die hierin ondersteuning nodig hebben is een jobcoach inzetbaar.

Voor scholen voor praktijkonderwijs en vso is samenwerking met roc's/aoc's van belang. Enerzijds voor de doorstroming naar een roc/aoc-opleiding en anderzijds voor de vormgeving van interne opleidingstrajecten afgestemd op de leerroutes binnen een roc/aoc. De opleiding AKA (arbeidsmarktkwalificerende assistentenopleiding) en roc-niveau 1 brede opleiding worden meer en meer gebruikt binnen opleidingstrajecten van het praktijkonderwijs en vso.

Er is sprake van het zogenaamd 'indalen' van mbo-opleidingen binnen de opleidingsstructuur van het praktijkonderwijs en vso. Het feitelijke diploma wordt afgegeven door het roc/aoc zelf. Er zijn verschillende samenwerkingsmodellen voorhanden om dergelijke opleidingen in goede afstemming met elkaar te realiseren.

Taken scholen

- Zorg dragen voor algemene beroeporiëntatie.
- Toerusten van jongeren voor vervolgonderwijs, voor startkwalificatie of voor arbeid.
- Begeleiden leerlingen.
- Trainen van sociale vaardigheden, bieden van opleidingen en trainingen.
- Vaststellen indicatie noodzaak.
- Opstellen van opleidings- en vervolgotrajecten en initiëren van noodzakelijke voorzieningen.
- Bemiddelen naar en tijdens een stageplaats.
- Bijdragen aan aanpassen stageplaats.
- Bieden van sollicitatietraining.
- Verzorgen van stagebegeleiding, plaatsingsstage en/of uitstroomstage.
- Opstellen arbeidsintegratieplan.
- Bieden van nazorg en opvang bij calamiteiten.

Veel scholen verrichten nog extra activiteiten die niet direct vallen onder de wettelijke taak.

- Bemiddelen naar een arbeidsplaats.
- Bieden van nazorg op de werkplek.

UWV en UWV WERKbedrijf

Het doel van de samenwerking tussen praktijkonderwijs, vso en UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) is het bewerkstelligen dat de capaciteiten van jongeren met beperkingen maximaal worden benut. De jongere met zijn beperkingen staat daarbij voorop. Het maximaal benutten van de capaciteiten moet leiden tot het leveren van een arbeidsprestatie tot een niveau waarop de leerling het best functioneert. Deze opstelling is de beste garantie dat jongeren met beperkingen het werk behouden en daarmee op blijvende deelname aan arbeid.

UWV (co-)financiert een groot aantal projecten die tot doel hebben de re-integratie op de reguliere markt van jongeren met een handicap te bevorderen. Zo koopt UWV specifieke toeleidingstrajecten naar passende arbeid in. Daarbij bestaan ook relaties met Rea College Nederland, een samenwerkingsverband van vier erkende Rea-scholingsinstituten.

Sinds begin 2009 is UWV WERKbedrijf (voorheen CWI) onderdeel van UWV. Deze instelling verleent ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen aan werkgevers, en geeft arbeidsrechtelijke informatie. Dankzij deze taken beschikt UWV WERKbedrijf over informatie die gebruikt wordt om de arbeidsmarkt transparant te maken voor vraag en aanbod.

Het werkplein is het loket voor werkzoekenden en werkgevers. Werkgevers kunnen hier terecht voor personeelsbemiddeling en informatie over de arbeidsmarkt. Ze kunnen kosteloos vacatures melden. Werkzoekenden kunnen terecht voor het vinden van werk of het aanvragen van een WW- of bijstandsuitkering. Hiertoe werkt UWV WERKbedrijf samen met de Gemeentelijke Sociale Dienst vanuit de werkpleinen.

Nu de werkloosheid onder jongeren oploopt, zet UWV WERKbedrijf haar kennis en expertise in om jeugdwerkloosheid te voorkomen. Met inzet van competentietests,

actuele arbeidsmarktkennis en op jongeren afgestemde instrumenten en communicatie ondersteunt UWV WERKbedrijf jongeren bij het kiezen voor een opleiding of beroep dat bij hen past. Vooral de tot de arbeidsmarkt toetredende schoolverlaters van mbo, vso en praktijkonderwijs krijgen speciale aandacht.

Voor jongeren die in het bezit zijn van afgeronde opleiding of een startkwalificatie, fungeert UWV WERKbedrijf als schakel tussen school en arbeidsmarkt.

Taken UWV en UWV WERKbedrijf

Algemeen

- Stimuleren dat mensen aan het werk komen en blijven, en indien dat niet lukt (tijdelijk) inkomensondersteuning of uitkeringen verstrekken.

Specifiek

- Adviseren en bemiddelen bij het vinden van (duurzaam) werk.
- Informeren over zaken als leerwerktrajecten, solliciteren, ontslag, re-integratie, uitkering, enzovoort.
- Aanvragen uitkering, indicatie WSW.
- Uitvoeren van testen.
- Inrichten vacaturebank.
- Afgeven van no-risk verklaring.
- Het in kaart brengen van arbeidscompetenties met behulp van het Competentie Test Centrum.
- Matchen tussen arbeidscompetenties en gevraagde competenties.
- Inzetten van arbeidsdeskundigen ter ondersteuning van de begeleiding van de jongeren en de scholen.
- Voorzieningen bieden gedurende de schoolperiode, gedurende de stage (enkelvoudige of meeneembare voorzieningen).
- Financiering trajecten.
- Verzorgen van proefplaatsingen.
- Bieden loondispensatie.
- Verstrekken Loon Kosten Subsidie (LKS).
- Verzorgen participatieplaatsen (wet Stap).
- Ondersteunen in de aanpassing van arbeidsplaatsen.
- Inzetten van jobcoaches bij begeleid werken.
- Bijdragen aan netwerken.
- Werkgeversdienstverlening in het kader van administratie lastenverlichting.

MEE

MEE is er voor iedereen met een handicap, beperking of chronische ziekte. Dus ook voor jongeren die door hun beperking problemen ervaren in hun dagelijkse leven en daardoor niet volledig aan het maatschappelijk leven kunnen deelnemen.

Deze organisatie informeert, adviseert en ondersteunt op alle terreinen van het dagelijks leven, zoals onderwijs, opvoeding, (zelfstandig) wonen, werken, wet en regelgeving, vrijetijdsbesteding en persoonlijke problemen.

Taken MEE Arbeidsintegratie

- Onderzoek, informatie en advies over de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen in relatie tot de privé situatie (integrale aanpak).
- Bieden van ondersteuning bij de overgang van school naar werk.
- Ondersteunen bij de aanvragen van uitkeringen, voorzieningen, indicaties en trajecten naar werk.
- Afstemmen en adviseren aan uitkerende en uitvoerende instanties.
- Voorlichten en informeren over arbeid in relatie tot beperkingen.
- Bijdragen aan regionale arbeidsnetwerken.
- Bemiddelen bij problemen of vragen op de werkplek.

MKB Nederland

MKB-Nederland is de centrale werkgeversorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf. De vereniging heeft als doel het creëren van een gunstig ondernemersklimaat. Haar activiteiten zijn gericht op het aantrekkelijker maken van het zelfstandig ondernemerschap. MKB-Nederland probeert dit doel te bereiken met belangenbehartiging en dienstverlening. Hier ligt nog een uitdaging voor het onderwijsveld en de intermediaire instellingen om samenwerking te entameren met als uiteindelijke doel het vormgeven van een betere transitie.

Taken MKB

- Uitvoeren doelgerichte lobby en dienstverlening in steden en regio's ten dienste van de leden.
- Overleg voeren met overheid, politiek, vakbeweging, kennisinstututen en alle instellingen en organisaties die invloed uitoefenen op de ontwikkeling en het behoud van ondernemerschap.
- Bijdragen aan en stimuleren van werkgelegenheid van onder andere jongeren.
- Mede initiëren en uitvoeren van arbeidsprojecten.
- Bijdragen aan landelijke netwerken.

Gemeente

De gemeente is verantwoordelijk voor de ondersteuning van jongeren vanaf 18 jaar zonder Wajong-uitkering en zonder werk. UWV is immers verantwoordelijk voor jongeren onder de 18 jaar die in de Wajong zitten óf aanspraak kunnen maken op WW. Het probleem van jongeren is vaak dat zij maar een beperkt arbeidsverleden hebben en daardoor vaak maar een paar maanden recht hebben op WW. Na een paar maanden houdt de verantwoordelijkheid van UWV dus meestal al op en komen deze jongeren in de bijstand terecht en dus onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

Per 1 oktober 2009 is er voor jongeren van 16 tot 27 jaar de WIJ (Wet Investeren Jongeren) in plaats van de WWB (Wet Werk en Bijstand). Jongeren kunnen zich door deze wet melden bij gemeenten en hebben dan recht op een werkleeraanbod (werk, een opleiding of een combinatie van leren en werken). De gemeente is verantwoordelijk voor het aanbieden van een passend werkleeraanbod. Op basis van de wet kan de gemeente

middelen en instrumenten inzetten voor een traject naar betaalde arbeid en voor plaatsing in werk. Ook kan de gemeente voor re-integratie onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van instrumenten van UWV en de belastingdienst.

Om jongeren perspectief te bieden in de vorm van werk, stage en werkervaringsplekken onderhoudt de gemeente dus ook contacten met werkgevers. Bovendien gaat de verantwoordelijkheid van de gemeente verder dan alleen de jongeren die 'in de bijstand' zitten: gemeenten hebben een regierol op het gebied van arbeidsmarktbeleid en daarmee ook een brede verantwoordelijkheid om te zorgen voor een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dat betekent onder andere dat er afspraken met werkgevers kunnen worden gemaakt over het stageaanbod in de regio voor alle jongeren (dus ook de jongeren die zich niet melden).

De gemeente heeft daarnaast een verantwoordelijkheid ten aanzien van armoedebeleid, schuldhulpverlening, WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning), welzijn, maatschappelijk werk, jongerenwerk, verslavingszorg, enzovoort.

En vanuit leerplicht gezien hebben gemeenten de taak om toe te zien op schoolverzuim en een belangrijke verantwoordelijkheid in het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (via het RMC, Regionaal Meld- en Coördinatiepunt). Het is de taak van het RMC om risicojongeren terug te leiden naar school. Gemeenten hebben er bovendien belang bij dat jongeren een startkwalificatie halen, omdat de kans anders groot is dat ze zich op den duur niet weten te handhaven op de arbeidsmarkt en in de samenleving en uiteindelijk een beroep doen op de gemeentelijke voorzieningen (schuldhulp, bijstand en dergelijke).

Taken gemeente

Algemeen

- De gemeente heeft de taak om te waarborgen dat jongeren optimaal van het recht op onderwijs gebruik kunnen maken.

Specifiek

- Uitvoeren van de WIJ.
- Vaststellen en uitvoeren SW-beleid.
- Registreren voortijdig schoolverlaten.
- Beoordelen indicatiestelling WMO.
- Bieden van gesubsidieerde arbeid en werkervaringsplaatsen onder meer voor jongeren op de wachtlijst WSW of aan Wajongers die niet direct in een UWV-traject passen.
- Opsporen en behandelen van gevallen van relatief, absoluut en luxe schoolverzuim.
- Verlenen van vervangende leerplicht/vrijstelling/extra verlof.
- Justitiële aanpak door middel van het opmaken van proces-verbaal.
- Het jaarlijks aanleveren van het jaarverslag leerplichtbeleid.
- Registreren leerlingen en verzuim.
- Voorlichting bieden aan ouders, scholen en instellingen.

Bedrijven

Een bedrijf is dé organisatie waar het uiteindelijk om draait: het bieden van duurzame arbeid.

Taken bedrijven (niet verplichtend)

- Aanbieden van stageplaatsen.
- Bijdragen aan leerwerkplaatsen en duale trajecten.
- Inzetten als leerwerkbedrijf.
- Aanbieden van banen.
- Ondersteunen scholenveld.
- Mede afstemmen onderwijsprogramma's en arbeid in betreffend bedrijf.
- Bijdragen aan matching jongere en arbeidsplaats.
- Bijdragen aan inzetten ondersteunende middelen en voorzieningen.
- Aanpassen arbeidsplaats.
- Bijdragen aan netwerken.

Jeugdzorg

De jeugdzorg in Nederland wordt op grond van de Wet op de Jeugdzorg uitgevoerd. De toegangspoort tot deze gehele zorg loopt via de Bureaus Jeugdzorg. Deze 15 bureaus bevinden zich in elke provincie en binnen de drie grootstedelijke regio's. De afzonderlijke bureaus hebben meerdere kantoren. De provincies en de drie grootstedelijke regio's zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de jeugdzorg en ontvangen daarvoor bekostiging van de overheid. Verschillende zorgaanbieders bieden de gespecialiseerde zorg op basis van de indicatiestelling van Bureau Jeugdzorg.

De geïndiceerde jeugdzorg is onder te verdelen in vier groepen:

- ambulante hulpverlening;
- dagbehandeling in een instelling;
- residentiële hulpverlening;
- pleegzorg.

Jeugdinstellingen hebben geen wettelijke taken en noodzakelijke middelen ten dienste van arbeidstoeleiding voor jongeren. Toch realiseert men zich meer en meer dat aandacht voor arbeidstoeleiding vereist is om de begeleiding en behandeling van de jongere tot een succes te maken. De visie dat het hebben van een betaalde baan in veel gevallen noodzakelijk is om terugval in het hulpverleningscircuit te voorkomen, neemt toe. Daardoor zien we in de praktijk steeds meer initiatieven - van incidenteel tot structureel - om jongeren toe te leiden naar arbeid.

Het participeren van jeugdzorginstellingen in netwerken arbeidsparticipatie zijn we in de praktijk nog niet tegengekomen. Ook cluster 3 en met name cluster 4 scholen zijn nog onder vertegenwoordigd in deze netwerken.

Taken Bureaus Jeugdzorg

- Zorg dragen voor indicatiestelling.
- Vaststellen vereiste hulp.
- Zorg dragen voor doorverwijzing.
- Uitvoeren van het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (AMK).
- Uitvoeren van jeugdbeschermingsmaatregelen waaronder de voogdij.
- Uitvoeren van de jeugdreclassering.
- Uitvoeren van aansluitingstaken tussen de jeugdzorg en de lokale en algemene voorzieningen waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn op grond van de WMO.

1.5 Kenmerken van netwerken

Een netwerk bestaat uit een aantal autonome partijen met diverse belangen en doelen, die echter voor het realiseren van sommige doelstellingen van elkaar afhankelijk zijn. 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 plaatsvindt.

- **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 uitmaken van het netwerk.

De eigen dynamiek in netwerken (partijenmodel) is dus wezenlijk anders dan de kenmerken van een organisatie (systeemmodel). Daar is juist sprake van uniformiteit, openheid tussen spelers, eenzijdige afhankelijkheid en een zekere mate van stabiliteit in structuur en werkwijze. Het gewenste resultaat staat van te voren vast, er is een planning met een duidelijk begin en eind en een duidelijke opdrachtgever.

In het partijenmodel is het resultaat aan het einde pas bekend en afhankelijk van het doorlopen proces, dat loopt via een gezamenlijk vastgesteld probleem, gevoerd overleg, onderhandeling en besluitvorming naar een resultaat. Er is geen duidelijke opdrachtgever maar enkel betrokkenen die een zekere afhankelijkheid hebben ten opzichte van elkaar.

2 NETWERKVORMING IN DE PRAKTIJK

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de verschillende netwerken. We staan specifiek stil bij het netwerk arbeidsparticipatie en het netwerk school en arbeid, omdat deze netwerken tot doel hebben om met betrokken partijen duurzame arbeid te creëren voor de leerlingen. De schakel onderwijs en arbeid is immers voor arbeidsparticipatie de meest wezenlijke. We gaan daarna in op de overige netwerken rondom scholen en sluiten af met aanbevelingen bij het vormen of onderhouden van netwerken.

2.1 Netwerk arbeidsparticipatie

Veel scholen voor praktijkonderwijs en vso nemen deel aan netwerken arbeidsparticipatie. Daar worden (potentiële) schoolverlaters besproken om de overgang van school naar werk (of vervolgonderwijs) zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De reden is dat de doelgroep vaak een steuntje in de rug nodig heeft om een verantwoorde overstap te maken naar arbeid of vervolgonderwijs. Middelen vanuit UWV of MEE kunnen worden ingezet om het proces te faciliteren.

Deelnemende partijen in dit netwerk zijn meestal UWV, MEE en de betreffende school. De agenda wordt bepaald door de vraag wat de betrokken partij kan bieden aan de individuele leerling om de overstap naar arbeid (vervolgonderwijs) succesvol te laten zijn. Te denken valt aan welke ondersteuning is gewenst vanuit MEE, welke re-integratie-instrumenten kunnen ingezet worden, welke begeleiding is nog gewenst vanuit school, welk traject is het meest passend, enzovoort.

Het netwerk kan op schoolniveau georganiseerd zijn, maar ook op regionaal niveau waar dan meerdere scholen voor praktijkonderwijs en vso vertegenwoordigd zijn. Daarnaast zijn er netwerken waar de gemeente een rol heeft, het roc/aoc aanwezig is en soms zelfs re-integratiebedrijven participeren. Naast het bespreken van leerlingen zijn er netwerken die schooloverstijgende thema's op de agenda zetten zoals projecten rondom arbeid en scholing, arbeidsontwikkelingen in de regio, veranderende regelgeving, subsidiemaatregelen voor de betreffende doelgroep, optimalisering van samenwerking, enzovoort.

Duidelijk is dat er grote verschillen bestaan tussen de verschillende netwerken arbeidsparticipatie in Nederland. Het kan gaan om verschillen in de omvang van het netwerk, de aanwezige partijen, de te bespreken onderwerpen, de regievoering en de aanwezigheid van een convenant of samenwerkingsovereenkomst.

Werkgevers zijn vaak niet betrokken in een netwerk. Reden daarvoor is dat het hen ontbreekt aan tijd. Daarnaast hebben scholen hun 'eigen netwerk' en onderlinge directe relaties met bedrijven zodat de noodzaak voor deelname aan een netwerk niet gevoeld wordt. Er zijn echter wel netwerken die gezamenlijke activiteiten uitvoeren ten dienste van de relatie met bedrijven. Dit blijkt een krachtig middel te zijn voor het plaatsen van jongeren op de arbeidsmarkt.

Kwaliteitsindicatoren

Naar aanleiding van een onderzoek onder bestaande netwerken arbeidsparticipatie, uitgevoerd door KPC Groep in samenwerking met UWV, is een beeld gekregen over de wijze waarop deze netwerken in de verschillende regionale situaties georganiseerd zijn². Op grond van de uitkomsten zijn kwaliteitscriteria geformuleerd voor netwerken arbeidsparticipatie.

Onderstaande lijst van kwaliteitscriteria kan ieder netwerk gebruiken als uitgangspunt voor het eigen handelen binnen de samenwerking. Het is geen voorschrijvende lijst, maar kan worden gebruikt om in samenspraak met betrokken partijen na te gaan wat het netwerk nodig heeft om effectief bij te dragen aan de transitieperiode. Aan de hand daarvan kan een ontwikkelagenda opgesteld worden met concrete activiteiten. Van belang is aan te sluiten op de eigen situatie en het ontwikkelstadium van het eigen netwerk.

- 1 Er wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie en doelstelling.
- 2 Er ligt een door alle partijen ondertekend convenant waarbij taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, inzet en wijze van samenwerking vastgelegd zijn.
- 3 De formele verantwoordelijkheidsstructuur is helder.
- 4 Eén van de betrokken organisaties is regievoerder.
- 5 Voor elke jongere is er een dossiereigenaar. Iedere jongere is voor een langere periode in beeld.
- 6 Het netwerk functioneert op zowel beleids- als op operationeel niveau. Afstemming is structureel georganiseerd. De beslissers zijn vertegenwoordigd op het juiste niveau.
- 7 Naast het bespreken van de jongere zelf is er aandacht voor thema's als regelgeving, projecten, aansluiting onderwijs - arbeid, good practices en dergelijke.
- 8 Er is aandacht voor het omslagdenken op het niveau van de jongere, op het niveau van de samenwerking tussen betrokken partijen en op het niveau van het creatief zoeken naar mogelijkheden voor duurzame arbeidsparticipatie.
- 9 Alle scholen voor praktijkonderwijs en vso in de directe omgeving participeren in het netwerk.
- 10 Participerende organisaties in een netwerk zijn: op operationeel niveau UWV (waaronder WERKbedrijf), MEE, gemeente (RMC, leerplichtambtenaar), onderwijs (praktijkonderwijs, vso en bij voorkeur roc/aoc); op beleidsniveau aangevuld met een of meer werkgeversorganisaties.
- 11 Jeugdzorg en jeugdzorginstellingen zijn aanwezig op beleidsniveau. Op operationeel niveau minimaal wanneer de betreffende leerling geagendeerd is.
- 12 Leerlingen zijn geregistreerd en worden meerdere jaren in beeld gehouden na het verlaten van de school. Een systeem van monitoren is aanwezig.
- 13 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 vastleggen van 'harde gegevens' is vereist.

2 *Aan het werk! Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie voor Wio-jongeren* (2009), KPC Groep.

- 14 Vraag en aanbod van arbeid wordt op elkaar afgestemd zowel kwantitatief als kwalitatief.
- 15 Gevraagde en aangeboden competenties van de (toekomstige) werknemer zijn in beeld.

Het systematisch werken aan de kwaliteit van het eigen netwerk leidt tot de volgende resultaten.

- Meer kennis van de doelstelling, werkwijze, cultuur en mogelijkheden van betrokken partijen.
- De 'witte vlekken' voor het functioneren van het eigen netwerk zijn in beeld.
- Gezamenlijke doelen om het netwerk te professionaliseren.
- Systematisch en cyclisch werken aan de kwaliteit van het betreffende netwerk.
- Verbeterde samenwerking tussen de onderlinge partijen.
- De eigen organisatie functioneert beter in de samenwerking met de andere betrokken partijen.
- Er ontstaat een sluitende aanpak in de begeleiding van de jongeren.
- Het leidt tot een verhoogde kans op meer en duurzamere arbeidsparticipatie van de betrokken jongeren.

2.2 Netwerk school en arbeid

Samenwerking met bedrijven is de essentie van arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie. Immers alleen werkgevers hebben arbeidsplaatsen. Een goede relatie met individuele bedrijven en instellingen biedt perspectieven voor leerlingen. En maakt meer duurzame arbeid mogelijk.

Nauwere contacten met bedrijven maken het mogelijk om duidelijk te maken welke capaciteiten de leerlingen van praktijkonderwijs en vso hebben. Het beeld van de leerlingen van praktijkonderwijs en vso is onvoldoende bekend of 'negatief gekleurd', zeker waar het gaat over hun arbeidscapaciteit. Deze leerlingen zijn echter betrouwbare medewerkers, leergierig en trouw aan de organisatie.

Als school bent u bovendien op de hoogte van de extra middelen en mogelijkheden voor de werkgever als zij uw leerling een arbeidsplaats biedt. Werkgevers blijken vaak niet of onvoldoende bekend te zijn met de extra faciliteiten. Daarnaast heeft het praktijkonderwijs en het vso veel ervaring in de naschoolse begeleiding wat gunstig is voor plaatsingsmogelijkheden.

Omgekeerd is de relatie met individuele bedrijven van belang om het opleidingsaanbod nauwer aan te laten sluiten op de vraag van de werkgever. Dan spreken we over algemene arbeidsvaardigheden maar ook over vakspecifieke, brancheafhankelijke of bedrijfsgerelateerde vereiste competenties. Arbeid is ook regiospecifiek waar een school voor praktijkonderwijs of vso als relatief 'klein' onderwijs direct op kan inspelen. Daarnaast kan samenwerking leiden tot de inzet van het bedrijf op scholen; medewerkers van het bedrijf kunnen als instructeur ingezet en/of ingehuurd worden voor het aanleren van branchegerelateerde opleidingsmodules of bedrijfsspecifieke vaardigheden.

Een hechte relatie met bedrijven maakt ook andere samenwerkingsvormen mogelijk. Daarbij valt te denken aan het uitvoeren van kleine delen van de productie, vaak meer routinematige arbeid op school zoals montage, verpakken en dergelijke. Op deze wijze wordt de leerlingwerkplaats of het arbeidstrainingscentrum van de school een reële arbeidssituatie voor de leerling. Het is in dat geval wel belangrijk dat de leerlingen van deze school het bedrijf bezoeken en medewerkers spreken zodat ze het belang zien en ervaren.

We zien meer en meer dat leerlingen van praktijkonderwijs en vso stages, leerplaatsen of arbeidstraining in het bedrijf zelf uitvoeren. Dit vindt individueel plaats of groepsgewijs onder begeleiding van een docent. Het blijkt dat leerlingen in 'real life' situaties beter en meer adequaat gedrag vertonen dan in een schoolse setting.

Duaal leren is een vorm die zijn weg gaat vinden binnen het praktijkonderwijs en het vso en wellicht op korte termijn wettelijk wordt geregeld. Net als binnen het reguliere onderwijs krijgen leerlingen de mogelijkheid betaalde arbeid en onderwijs te combineren. Recent verscheen hierover een rapportage over een met succes uitgevoerde pilot met een aantal scholen voor praktijkonderwijs³.

Samenwerking met geaccrediteerde bedrijven is vereist voor AKA opleidingstrajecten. Ook deze opleidingsvorm wordt populair in het praktijkonderwijs en vso waarbij de regie meer en meer in handen komt van de eigen school.

In bijlage 2 staan 'gouden regels' genoemd als handreiking voor scholen om de relatie met bedrijven te creëren, op te bouwen en te verstevigen.

2.3 Overige netwerken

Netwerken scholen praktijkonderwijs en vso

Scholen voor praktijkonderwijs en vso zijn vaak relatief te klein om aan alle opleidingswensen van leerlingen te voldoen. Zowel fysiek, financieel als door de aanwezige kwaliteiten van het personeel is dit niet te realiseren. Toch is het de opdracht van scholen voor praktijkonderwijs en vso om maatwerk te leveren en het opleidingstraject aan te bieden dat bij de leerling past. Dit vereist netwerken met collega-scholen in de regio. Gelukkig wordt dit meer en meer gemeengoed. Scholen voor praktijkonderwijs in een bepaalde regio stemmen met elkaar af welke opleidingsroutes zij aanbieden. Zo kunnen zij in gezamenlijkheid zorgen voor een breed palet aan opleidingstrajecten, die afgesloten worden met een erkend certificaat. Leerlingen in de latere jaren van het praktijkonderwijs bezoeken de andere school waar zij de opleidingsroute volgen van hun interesse.

We zien eenzelfde beweging tussen scholen voor praktijkonderwijs en vso in de regio. Dat vergt uiteraard een extra inspanning van het personeel omdat zij competent dienen te geraken met het werken met leerlingen vanuit een ander type onderwijs.

3 *Handboek Duaal Leren* (2008), Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs.

Het zorgvuldig opbouwen van dergelijke samenwerkingsrelaties en de tijd te nemen om te leren werken met 'verschillende' doelgroepen maakt deze samenwerkingsvorm zeker mogelijk. Het delen van kennis, ervaringen en onderlinge professionalisering is gewenst om te leren werken met de verschillende populaties.

Scholen voor praktijkonderwijs en vso in eenzelfde regio werken vaak al op andere manieren met elkaar samen. Zij wisselen ervaringen, problemen en oplossingen met elkaar uit en leren van elkaar. Vaak is er overleg op verschillende niveaus: directies, stagecoördinatoren of vakdocenten.

In het kader van de samenwerking rondom arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie hebben veel scholen bijvoorbeeld een 'regionaal overleg' in het leven geroepen. De stagedocenten of stagecoördinatoren komen een paar keer per jaar bijeen en bespreken problemen en knelpunten waar zij tegenaan zijn gelopen, nodigen deskundigen uit om zich goed te informeren over de wet- en regelgeving op dit gebied of organiseren gezamenlijk studiedagen.

Netwerkvorming regulier onderwijs

De samenwerking met het vmbo is een netwerkrelatie die hetzelfde doel beoogt als het vorige netwerk: alle leerlingen in de gelegenheid te stellen hun beroepswens te realiseren. Er zijn scholen voor praktijkonderwijs die een dergelijke samenwerking hebben opgebouwd: leerlingen van praktijkonderwijs volgen samen met vmbo-leerlingen een opleidingstraject op hun eigen niveau. In dezelfde praktijkruimte met dezelfde docenten en/of werkinstructeurs volgen zij de beroepsgerichte component van het opleidingstraject. De theorie wordt gescheiden aangeboden en verwerkt.

Een ander doel van deze vormen van samenwerking is een betere doorstroming te realiseren naar roc/aoc voor een beroepsgerichte opleiding op assistentenniveau en op termijn soms nog hoger. We spreken hier meestal over de AKA opleidingstrajecten. Dan is samenwerking met een roc vereist in verband met diplomering. In het *Handboek Samenwerking Pro-MBO*⁴ worden vier modellen aangereikt op welke wijze deze specifieke samenwerkingsvorm kan worden ingericht.

Het is van belang dat de samenwerkingsrelatie zorgvuldig en geduldig wordt opgebouwd. Medewerkers hebben immers tijd nodig om te leren op een andere manier te gaan werken. En leerlingen van praktijkonderwijs en vso moeten leren omgaan met het feit dat ze op meerdere plaatsen onderwijs volgen en dat ook andere scholen veilig en niet bedreigend hoeven te zijn. Een pilot biedt de mogelijkheid leerervaringen op te doen en te evalueren, zodat de samenwerking langzamerhand wordt opgebouwd en de mogelijkheden verbreden voor leerlingen van praktijkonderwijs en vso.

Tot slot nog even een woord over de 'warme overdracht', inmiddels gemeengoed in het onderwijs aan deze specifieke doelgroep. Het gaat dan vaak over dossieroverdracht als de leerling de school verlaat. Duidelijk zal zijn dat leerlingen van praktijkonderwijs en vso baat hebben bij een 'tussentijdse warme overdracht' op het moment dat zij binnen een

4 *Handboek Samenwerking Pro-MBO* (2006), Pro-Werk.

andere setting gaan leren of werken. Dit moet voorbereid en opgebouwd worden met een ondersteunend programma.

Overigens geldt dit niet alleen voor de leerling. Het is aanbevelingswaardig voorafgaand aan de feitelijke binnenkomst van de 'nieuwe leerling' ook docenten en werkinstructeurs kennis te laten maken met de collega's van de andere school en kennis te laten nemen van de mogelijkheden, belemmeringen of clusterspecifieke aandachtspunten van de betreffende doelgroep. Zo worden zij terdege voorbereid op het werken met de nieuwe leerlingen en professionaliseren zij zich in aanvullende pedagogische en didactische benaderings- of werkwijzen.

Netwerken in de regio/provincie

Scholen voor praktijkonderwijs en vso nemen dikwijls deel aan stedelijke of provinciale netwerken om de arbeidspositie van (kwetsbare) jongeren te verbeteren. Ze beseffen dat het belangrijk is om aangesloten te zijn bij zo'n netwerk om te kunnen profiteren van kennis en ervaringen van andere scholen, op de hoogte te zijn van de arbeidsmarkt in de regio, tijdig geïnformeerd te worden over regelingen, subsidies en projecten, enzovoort. Deze netwerken hebben vaak een brede samenstelling. Naast de scholen zijn er in deze netwerken welzijnsinstellingen, organisaties op het gebied van arbeidsintegratie, gemeenten, het bedrijfsleven en justitiële instellingen vertegenwoordigd.

2.4 Aanbevelingen voor netwerken

Eén aanspreekpunt

Maak één persoon binnen het netwerk verantwoordelijk voor het afstemmen/organiseren van de contactmomenten, maar laat niet alles van één persoon afhangen. Streef er ook naar dat elke participerende netwerkpartner een persoon aanwijst die als aanspreekpunt fungeert.

Heldere afspraken over communicatie

Realiseer een korte communicatielijn tussen de contactpersoon van de school, de instelling of het bedrijf en het management. Zorg voor een goede communicatie met collega's. Versterk hun betrokkenheid door regelmatig informatie terug te koppelen op de juiste momenten.

Samenwerking formaliseren

Formuleer de doelstellingen van het netwerk en de verantwoordelijkheden en taken van de deelnemers en leg deze vast in een overeenkomst of convenant. Leg daarin ook afspraken vast over bijvoorbeeld de vergaderfrequentie, aanwezigheid, verslaglegging en de duur van de overeenkomst.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Creëer in het netwerk een sfeer van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Formuleer doelstellingen die voor alle deelnemers van belang zijn.

Actief opstellen

Zorg dat de school profijt heeft van het netwerk. Wees daarom een actieve deelnemer. Neem het voorzitterschap op je of bemoei je intensief met de regie. Leun niet achterover, maar neem initiatieven en activeer andere partijen. Wacht niet af, maar ga uit van je eigen kracht.

Efficiëntie

Voorkom 'netwerken om het netwerken'. Werk met een overzichtelijke agenda, een bekwame voorzitter en spreek af hoe lang de vergaderingen duren. Maak concrete werkafspraken en leg deze vast in notulen. Formuleer concreet wie wat zal doen en wanneer. Spreek elkaar daarop aan.

Faciliteren

Zorg dat de docenten gefaciliteerd aan de netwerken kunnen deelnemen. Als de school een netwerk gaat opzetten, faciliteer dan iemand om die klus te klaren, zodat er niet te veel tijd verloren gaat.

Interessante agenda

Zorg dat er voor alle deelnemers een of meer interessante onderwerpen op de agenda staan. Het is belangrijk dat iedereen iets in het netwerk kan 'halen'.

Regelmatig evalueren

Evalueer de samenwerking regelmatig. Bespreek de doelstelling, de werkwijze, de samenstelling en de resultaten van het netwerk en stel zo nodig zaken bij.

Kennis van de markt

Zorg dat de school op de hoogte is van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wat zijn de vragen vanuit de arbeidsmarkt en wat betekent dat voor het aanbod van de school? De school kan een marktanalyse (laten) uitvoeren om dit in beeld te brengen.

Bestuurlijke contacten

Zorg voor goede bestuurlijke contacten op gemeentelijk niveau en weet wat er in de politiek speelt.

Acquisitie

Pleeg 'warme' acquisitie. Dat wil zeggen: zoek niet alleen telefonisch contact met instellingen/bedrijven, maar maak een persoonlijke afspraak. Ook ouders kunnen een rol vervullen in de acquisitie.

Profilering en positionering

Zorg dat leerlingen van praktijkonderwijs en vso als doelgroep bekend en gekend zijn bij de instellingen en bedrijven in de regio.

In de bijlagen 3 en 4 staan meer aanbevelingen en tips die voor ieder netwerk bruikbaar zijn.

3 GOEDE VOORBEELDEN

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal praktijkvoorbeelden van regionale netwerken arbeidsparticipatie en van netwerkpartners arbeidsparticipatie die actief betrokken zijn bij de begeleiding van leerlingen van praktijkonderwijs en vso. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van Route 23, een samenwerkingsverband dat jeugdwerkloosheid bestrijdt en voortijdig schoolverlaten wil voorkomen.

3.1 Netwerk arbeidsparticipatie regio Alkmaar

In het netwerk Alkmaar zijn twee scholen voor praktijkonderwijs, één roc, MEE, UWV, SW-instelling (Sociale Werkvoorziening) en zes re-integratiebedrijven vertegenwoordigd. Het doel van het netwerk is vooral gericht op het opzetten van passende trajecten voor en het volgen van de 'cliënten'. Daarnaast worden meer algemene thema's geagendeerd waaronder regelgeving, de relatie met werkgevers en netwerken.

Er wordt zes maal per jaar overlegd onder leiding van en voorbereid door de UWV-functionaris, deze is regievoerder en aanspreekpunt voor de besprekingen. De cliënten zijn leerlingen van praktijkonderwijs, cliënten van MEE die tussen wal en schip dreigen te vallen en voortijdig schoolverlaters ingebracht door de RMC-coördinator. Er wordt in dit netwerk niet gewerkt met een convenant.

De jongeren blijven op de bespreklijst van het overleg staan totdat het netwerk geen bijdrage meer kan leveren aan de gestelde hulpvraag. Dezelfde jongere kan echter weer op de agenda komen wanneer hij enige tijd na het verlaten van de school vastloopt. De gemaakte afspraken worden tussentijds dan wel in de opvolgende vergadering nagelopen zodat toegezien wordt op uitvoering en resultaat. Zo worden de jongeren en het traject gemonitord.

Het resultaat van deze werkwijze is dat voorkomen wordt dat jongeren niet geplaatst worden na het verlaten van de school en dat ze minder snel uit beeld raken. Er wordt sneller en adequater gehandeld omdat de 'lijnen kort zijn'. Daarnaast ontstaat door deze werkwijze meer begrip tussen de betrokken partijen, is er meer bekendheid bij de werkgevers over de doelgroep en kunnen de financiële voordelen van de re-integratie-instrumenten aangereikt worden. Tot slot worden uitstroom- en plaatsingsgegevens centraal gecoördineerd.

Werkgevers zijn niet direct betrokken in het netwerk behoudens re-integratiebedrijf Take-off, ook wel een werkmaatschappij genoemd. Daar worden schoolverlaters als werknemer aangenomen voor maximaal twee jaar en geschoold in de vereiste competenties om de overstap te kunnen maken naar reguliere arbeid. Het netwerk zet wel activiteiten op om de doelgroep bekend te maken bij de werkgevers.

Het netwerk geeft aan dat er sprake is van een open, niet-commerciële cultuur. De aanwezige re-integratiebedrijven concurreren niet en willen net als de overige aanwezigen "het beste voor de cliënt". De aanwezigheid van re-integratiebedrijven heeft als belangrijk voordeel dat jongeren direct bij een re-integratiebedrijf zijn onder te

brengen. Re-integratiebedrijven die niet deelnemen aan het netwerk lopen deze klandizie overigens mis⁵.

3.2 Netwerk arbeidsparticipatie Noordoost Noord-Brabant

In het netwerk Noordoost Noord-Brabant zijn zes scholen voor praktijkonderwijs, één cluster 3 – 4 school, twee roc's, MEE, UWV, SW-instelling, een functionaris van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en één re-integratiebedrijf vertegenwoordigd. Het netwerk kent verschillende convenanten: een algemeen geldend convenant voor alle partijen, één convenant met MEE en de twee roc's en nog een apart contract per deelnemer met een re-integratiebedrijf.

Er zijn twee vormen van overleg te onderscheiden: een overleg op strategisch- en beleidsniveau en een op schoolniveau.

Het doel van de eerste overlegvorm is strategie, beleid en afstemming tussen de deelnemende partijen. Het gaat dan om het gezamenlijk maken van afspraken met partijen als gemeenten en vakbranches op het gebied van de vormgeving van arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie, het bespreken van ontwikkelingen in het praktijkonderwijs en het delen van kennis en goede voorbeelden.

De tweede overlegvorm heeft als doel het creëren van maatwerk voor de cliënt om te zorgen voor een sluitende aanpak na het verlaten van de school. Ook wordt gesproken over de samenwerking tussen de scholen om het onderwijsaanbod in arbeidstoeleidend trajecten te vergroten zodat de leerling zich in meer gevallen kan specialiseren in zijn interessegebied.

Het netwerk kent verschillende overlegmomenten met een eigen frequentie op verschillende niveaus. Er is een overleg op strategisch niveau met alle betrokken partijen, een op directieniveau van de deelnemende scholen en een overleg met alle coördinatoren van de scholen die in het netwerk zitten.

Het coördinatorenoverleg bespreekt alle schoolverlaters. Tijdens dit overleg wordt met MEE en UWV nagegaan welke ondersteuning de leerling nodig heeft en welk opleidings- en/of vervolgtraject het best past bij de betreffende jongere. De coördinatoren van de verschillende scholen houden toezicht op de uitvoering van de cursussen ten aanzien van kwaliteit en aansluiting met de praktijk.

MEE voert de regie en ziet toe op het proces en het nakomen van de gemaakte afspraken. Het netwerk wordt voorgezeten door een directeur van een van de scholen. Afspraken tussen netwerkleden worden in notulen vastgelegd en bepaalde zaken worden regelmatig vastgelegd in de verschillende convenanten.

De onderscheiden partijen zijn tevreden over de huidige werkwijze. De lijnen zijn kort waardoor signalen snel opgepakt worden, er is meer samenwerking tussen de partijen, meer onderling begrip en vertrouwen en er wordt gezamenlijk gewerkt aan oplossingen

5 UWV heeft een uitvoeringsbesluit waarin het advies aan de regiokantoren is geen re-integratiebedrijven in de netwerken op te nemen om concurrentievervalsing te voorkomen. Soms maken netwerken een andere keuze om zo de effectiviteit van de begeleiding te verhogen.

voor concrete problemen. De convenanten dragen bij aan een meer formele en daardoor meer resultaatgerichte samenwerking.

Eén keer per jaar wordt gezamenlijk geëvalueerd wat kan leiden tot het bijsturen van de huidige werkwijze, het herzien van afspraken, wijzigingen in de financiële structuur of aanpassingen van de bestaande convenanten.

In het verleden was ook het MKB betrokken in het netwerk, vanwege praktische problemen is dit niet gecontinueerd. De deelnemende scholen hebben elk wel hun contacten met afzonderlijke werkgevers. Naast de database met (stage)bedrijven worden bedrijvendagen georganiseerd, is er regelmatig overleg met het provinciaal steunpunt werkgelegenheid en zijn er contacten met branchevertegenwoordigers. Daarbij gaat het over 'de kwaliteit van de opleidingen' in de ogen van werkgevers, de eisen die zij stellen aan toekomstig personeel en presenteert de school de kwaliteit van haar 'werknemers in opleiding'. Ook wordt gesproken over 'veranderende arbeid' in de regio om daar als school tijdig op in te kunnen spelen door het aanpassen van het opleidingsaanbod.

3.3 Netwerkpartner arbeidsparticipatie regio Zuidoost-Nederland

In april 2008 is de Parkstad Regio gestart met het verbeteren van de infrastructuur rondom de overgang van school naar werk voor jongeren. In het netwerk, dat hiervoor is opgezet, participeren onderwijs, MEE, UWV WERKbedrijf en AG en de elf samenwerkende gemeenten in de regio Zuidoost-Nederland. Het doel van het netwerk is om alle jongeren die uitstromen vanuit het praktijkonderwijs, vso en speciaal onderwijs in kaart te brengen en te zorgen dat zij een traject volgen dat past bij hun vermogens. Jongeren dienen in beweging te worden gehouden en er moet worden voorkomen dat zij na het beëindigen van hun schoolloopbaan thuis komen te zitten. De regievoering van het netwerk ligt bij UWV en de gemeente, omdat zij de middelen en mandaten hebben.

Binnen het Werkplein is er een projectteam, waarin werkcoaches van UWV WERKbedrijf, casemanagers van de gemeente, arbeidsdeskundigen Wajong van UWV AG, een accountmanager van UWV WERKbedrijf en een consultant arbeid van MEE werkzaam zijn. Iedere week wordt de casuïstiek besproken en worden de relevante netwerkpartners uitgenodigd. De casemanagers en werkcoaches blijven de belangenbehartigers van de jongeren vanaf de schoolse fase tot hun 27ste jaar. Daarnaast vindt op school één keer per drie maanden overleg plaats tussen school, MEE en UWV, waarbij alle jongeren die de overstap gaan maken van school naar werk worden besproken. Problemen die in dit overleg naar voren komen, worden ingebracht in het projectteam. In goed overleg wordt besloten welk traject het beste doorlopen kan worden met de leerling. Er wordt onderscheid gemaakt in diverse trajecten zoals trajecten in de richting van leerwerkplaatsen, dagbesteding, scholing, hulpverlening, werk met behoud van uitkering, SW-trajecten, enzovoort. Naast specifieke vragen is het de taak van het projectteam om alle leerlingen in kaart te brengen en te houden.

Het netwerk laat al positieve effecten zien, zoals een grotere doorstroom van leerlingen naar het vrije bedrijf, in plaats van naar SW-bedrijven. Het aantal jongeren dat in de werksituatie uitvalt neemt af en er zijn minder jongeren die thuis komen te zitten na het afronden van hun schooltijd. Ook is inmiddels een groot gedeelte van de doelgroep in kaart gebracht. Deze leerlingen worden structureel gevolgd en waar nodig begeleid. De kracht van het netwerk zit dus in een doorlopende begeleiding van de leerlingen tijdens de overgang van school naar werk. Wanneer een leerling stage loopt, wordt de leerling begeleid door de school. Als de leerling vervolgens de overstap maakt naar een leerwerktraject, wordt de begeleiding overgenomen door de casemanager vanuit het projectteam. Deze volgt de leerling zolang dat nodig is. De casemanager is verantwoordelijk om het juiste traject in te zetten als een leerling dreigt uit te vallen en daarmee te voorkomen dat de leerling thuis komt te zitten.

Casus 1

Een leerling stroomt vanuit het onderwijs door naar een SW-dienstverband bij Licom. De leerling komt echter regelmatig niet opdagen op zijn werk. Hierdoor kan hij niet blijven. Het projectteam gaat in gesprek met de leerling. Hij blijkt een passie te hebben voor 'boeren en trekkers'. Gezocht wordt naar een baan die hierbij past.

De leerling komt terecht bij een boomkweker. Hij werkt op landerijen en ziet veel trekkers om zich heen. Met de jongere wordt afgesproken dat wanneer hij zich driekwart jaar aan de regels houdt, hij zijn trekkerrijbewijs mag gaan halen. Door de intrinsieke en extrinsieke motivatie van de leerling en met behulp van de ondersteuning van een jobcoach lukt het de leerling om de baan te behouden.

Casus 2

Een leerling verlaat met SW-indicatie de school voor praktijkonderwijs. De leerling is echter erg ongemotiveerd en wil niet werken. De leerling wordt in het projectteam besproken. Uit gesprekken met de leerling komt naar voren dat hij een passie heeft voor skiën. Er wordt een bedrijf gezocht dat hierbij past.

In eerste instantie wordt een plek gevonden binnen Snowworld. De leerling mag hier als vrijwilliger vier uur per week komen werken in het magazijn. De leerling doet zijn werk gemotiveerd en houdt zich goed aan regels en afspraken. Het vrijwilligerswerk wordt omgezet in een stage voor 20 uur per week en uiteindelijk naar een full-time stage. Inmiddels is de jongere in het kader van Begeleid Werken WSW op full-time basis in vaste dienst bij Snowworld.

Tips en adviezen

- De juiste ingang: veel scholen krijgen geen gehoor bij de gemeente. Zoek een ingang via de afdeling 'werk in inkomen'.
- Korte lijnen zijn belangrijk: zorg dat meerdere expertises in het netwerk zijn vertegenwoordigd.
- Bestaande netwerken: maak bij het vormen van een netwerk gebruik van bestaande netwerken.
- Eén partij regisseur en probleemeigenaar binnen het netwerk: maak één partij eindverantwoordelijk. Het is prettig als dit iemand met mandaten en middelen is, bijvoorbeeld de gemeente of UWV.

- ‘Niet plaatsen om te plaatsen’: er bestaat vaak een ‘fragiele’ match tussen leerling en werk. Creëer vooraf voorwaarden waardoor de leerling goed kan functioneren op de werkvloer. Hierbij kan gedacht worden aan passende werkzaamheden, zorgen voor een goede begeleiding, kennis van de problematiek van de leerling, enzovoort. Goede voorwaarden zijn vaak belangrijker voor het slagen van een traject, dan de aard van het werk.
- Geen kwantitatieve doelen stellen: gaan voor kwaliteit.
- Uitgaan van de passie van leerlingen: zoek mogelijkheden passend bij de passie van de leerling.

3.4 Netwerkpartner MEE Zuidoost Brabant

MEE Zuidoost Brabant speelt een belangrijke rol bij de begeleiding van leerlingen van praktijkonderwijs en vso in de overgang van school naar werk. De organisatie heeft al sinds 2001 een convenant met UWV. Het doel van dit convenant is te zorgen voor een blijvend sluitende aanpak voor jongeren van praktijkonderwijs en vso bij de overgang van school (stage) naar werk. Men wil zorgen voor duurzame arbeidsparticipatie en voorkomen dat jongeren thuis komen te zitten.

Binnen het netwerk, waarin MEE Zuidoost Brabant participeert, zijn drie niveaus van overleg.

- 1 Leerling-bespreking (een keer per zes weken tot drie maanden)
De consulent arbeid van MEE, een arbeidsdeskundige van UWV en de stage-coördinator van de school bespreken de leerlingen die binnen één of twee jaar gaan uitstromen. Waar acties nodig zijn, worden taken verdeeld, bijvoorbeeld het aanvragen van een Wajong-uitkering, SW-indicatie, enzovoort. De benodigde expertise die bij het overleg aanwezig is, is verantwoordelijk voor de afhandeling van de zaken. In een volgend overleg wordt dit teruggekoppeld.
- 2 Afstemmingsoverleg (vier keer per jaar)
Een overleg waarbij alle uitvoerende partijen betrokken zijn, zoals MEE, UWV, zorginstellingen, re-integratiebedrijven, jobcoachbedrijven, SW-voorzieningen, het jongerenloket, enzovoort. In dit overleg worden knelpunten besproken die uit het leerlingenoverleg naar voren zijn gekomen. Onderwerpen die aan bod kunnen komen, zijn bijvoorbeeld wachtlijsten of stageplaatsen. Vanuit dit overleg worden knelpunten geformuleerd die, indien nodig, doorgegeven worden aan het beleidsoverleg. Tussen de netwerkpartners is de afspraak gemaakt dat de laatste betrokken partner verantwoordelijk is om het traject van de leerling te volgen tot de leerling geen extra hulp meer nodig heeft. Tussentijds kan dit, indien nodig, overgedragen worden aan een andere partner uit het netwerk.
- 3 Beleidsoverleg
Een overleg waarin managers van MEE, UWV, scholen, SW-voorzieningen, gemeente, zorginstellingen en belangenorganisaties beleidsafspraken maken om de doorstroom naar en het behouden van werk te bevorderen.

De meerwaarde van het netwerk voor MEE Zuidoost Brabant is dat het 'hokjes denken en werken' wordt doorbroken. De zorg voor leerlingen blijft ononderbroken doorlopen, waardoor een leerling niet tussen wal en schip kan raken bij het verlaten van school, maar ook daarna. De rol die MEE binnen het netwerk speelt, is de ondersteuning van de individuele leerling en de ouders in hun zoektocht naar de best passende oplossing (inclusief het aanvragen en het inregelen van wet/regelgeving). Daarnaast heeft MEE als onafhankelijke partner een belangrijke rol in het verbinden van de lijntjes tussen de diverse partijen.

Het is daarbij van belang vertrouwen te hebben in de netwerkpartners en op de hoogte te zijn van elkaars (on)mogelijkheden. Door het regelmatige overleg houden de diverse partijen elkaars expertise op peil.

Casus

Een leerling loopt tijdens het laatste jaar van zijn opleiding stage bij een textielbedrijf. Zijn stage verloopt goed en de leerling krijgt een baan aangeboden. Wanneer hij echter aan het werk is, blijkt zijn werktempo niet te passen bij de verwachtingen van het bedrijf. Aan een werknemer blijken qua tempo hogere eisen gesteld te worden dan aan een stagiair. De werkgever neemt contact op met de arbeidsconsulent van MEE.

MEE gaat in gesprek met de werkgever en geeft korte adviezen hoe deze jongere toch kan functioneren in het bedrijf. Dit zijn met name adviezen op het gebied van taakaanpassing, bijvoorbeeld de taak zo aanbieden dat het tempo van de jongere kan worden opgevoerd of de taak uitsplitsen in deelvaardigheden die hij wel kan. Het kan gebeuren dat de jongere dus niet meer de hele taak uitvoert, maar een gedeelte van de taak die hij wel kan. In dit geval was de vaardigheid 'snel tellen van klossen garen' het probleem. De consulent van MEE is met de jongere op zoek gegaan naar manieren waarop hij de klossen sneller kan overzien, waardoor zijn werktempo toeneemt.

Tijdens de interventie van MEE op de werkplek is door MEE ook een jobcoachtraject aangevraagd bij UWV. MEE blijft intussen in gesprek met de werkgever om te voorkomen dat het contract van de jongere niet verlengd wordt en hij tijdens de aanvraag thuis komt te zitten. De werkgever ervaart dat door middel van kleine aanpassingen de jongere beter functioneert op de werkplek en is bereid het contract te verlengen. Uiteindelijk is met de jongere en de werkgever een jobcoachtraject gestart door een jobcoachbedrijf, waardoor werkgever en werknemer langduriger en intensiever begeleid worden.

Succesfactoren

De belangrijkste factoren die gezorgd hebben dat bovenstaand traject succesvol was, zijn de volgende.

- Netwerk: goede communicatie met duidelijke taken en verantwoordelijkheden.
- Werkgever: bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking een echte kans te geven.
- Gemotiveerdheid van leerling: om de leerling goed te motiveren is het van belang dat de leerling zelf een regierol en dus keuzemogelijkheden heeft in het werk dat hij gaat doen of al doet.

- Afstemming mogelijkheden leerling en werkgeverseisen: er moet gewaakt worden dat niet te veel naar het resultaat toegewerkt wordt, maar dat voortdurend gekeken wordt naar de leerling en zijn mogelijkheden in relatie tot de werkgeverseisen!

3.5 Netwerkpartner MEE Gelderse Poort

MEE Gelderse Poort is actief betrokken bij de begeleiding van leerlingen van praktijkonderwijs en vso als het gaat om het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie. Ook deze organisatie heeft een convenant gesloten met UWV. Doel van dit convenant is onder andere het optimaliseren van de maatschappelijke participatie van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Om dit doel te realiseren is ook een netwerk opgericht waarin MEE, UWV, het jongerenloket, een selectie van re-integratiebedrijven, onderwijs en de sociale werkvoorziening participeren. Het streven van het netwerk is om alle leerlingen direct vanuit school door te laten stromen naar een passende werkplek.

Op diverse niveaus vinden overleggen plaats. Ten eerste vindt drie keer per jaar overleg plaats tussen MEE, UWV en de andere netwerkorganisaties met als doel elkaar te informeren over ontwikkelingen en casuïstiek te bespreken. Daarnaast heeft MEE een rol in leerling-besprekingen op de scholen voor praktijkonderwijs en vso. Tijdens dit overleg worden onder andere de mogelijkheden van de leerling op de arbeidsmarkt besproken. De voornaamste taak van MEE ligt op het gebied van cliëntondersteuning. Bijvoorbeeld bij de aanvraag van een Wajong-uitkering of SW-indicatie of door in gesprek te gaan met een leerling en zijn ouders om de mogelijkheden van de leerling te onderzoeken. Een belangrijk uitgangspunt bij de begeleiding van MEE is dat de vraag vanuit de leerling en zijn of haar ouders moet komen. De kracht is dat MEE kijkt naar het totaalbeeld van de leerling, waarbij wonen, werken, de gezondheid en mogelijkheden van een leerling samenkomen. Door de diverse overlevormen binnen het netwerk en een goede afstemming kunnen trajecten sneller doorlopen worden. Hierdoor duurt het minder lang voor een jongere op een passende werkplek terecht komt.

Casus 1

Een leerling stroomt vanuit de school voor praktijkonderwijs door naar een BBL-opleiding van het roc. De stageplek van de school voor praktijkonderwijs kan worden omgezet naar een leerwerkplek voor de BBL-opleiding. Voordat de leerling echter met de opleiding start vinden enkele voorvallen plaats tussen de leerling en de stageplek. De stage stopt voortijdig en ook de BBL-plek is niet meer mogelijk. Een andere leerwerkplek zoeken is lastig vanwege de aansturing die de leerling nodig heeft en het gedrag van de leerling. De school neemt contact op met MEE Gelderse Poort. Er vinden gesprekken plaats met de leerling en besloten wordt om een Wajong-uitkering aan te vragen. De leerling stroomt door naar een werkplaats met veel extra ondersteuning op de werkvloer. Door de werkplek te analyseren en te kijken naar de mogelijkheden van de leerling, is de leerling in staat om goed te functioneren. Hij moet echter wel één opdracht tegelijk krijgen.

Casus 2

Een leerling komt tijdens zijn schoolloopbaan terecht in de reclassering. In het jaar dat de leerling 18 wordt, wordt contact opgenomen met MEE Gelderse Poort om de mogelijkheden voor de leerling in kaart te brengen.

De leerkracht van de leerling spreekt de verwachting uit dat een reguliere arbeidsplaats mogelijk moet zijn, gezien de vermogens van de leerling. Een Wajong-uitkering zou niet nodig zijn. Vanwege de achtergrond van de leerling is na overleg echter toch besloten om een uitkering aan te vragen. Wanneer de leerling 18 jaar wordt, geeft deze aan met school te stoppen. Zijn stageplaats bij een sociale werkvoorziening vond hij erg leuk en hij onderhoudt zelf nog steeds contact met dit bedrijf. Door het eindigen van zijn schoolloopbaan, stopt echter ook zijn stageplaats.

MEE speelt in op de motivatie van de leerling en het goede contact met het stagebedrijf, door voor de leerling een overbruggingsbaan te regelen. Dit houdt in dat UWV een plaats inkoopt bij het bedrijf waar de leerling stage liep (dit kan maximaal twee keer een jaar). Op deze wijze komt de leerling niet op de wachtlijst te staan, maar kan direct aan het werk. De kosten voor deze overbruggingsbaan worden voor 85% betaald door UWV en voor 15% door de gemeente. De verwachting is dat deze leerling binnen twee jaar een reguliere baan binnen het SW-bedrijf kan krijgen.

Casus 3

Een leerling van 16 jaar met een autisme spectrum stoornis gaat naar een reguliere school voor voortgezet onderwijs. Na verloop van tijd gaat de leerling steeds meer spijbelen en moeilijk gedrag vertonen. In overleg met de leerplichtambtenaar krijgt de leerling dispensatie en hoeft niet meer naar school. De leerling wordt voor verder onderzoek doorverwezen naar het Leo Kannerhuis, maar kan de onderzoeken helaas niet aan en komt thuis te zitten. Thuis houdt de leerling zich voornamelijk bezig met computeren.

De ouders van de leerling nemen contact op met MEE Gelderse Poort. Er vindt overleg plaats met de betrokken partijen (MEE, Leo Kannerhuis, sociaal verpleegkundige en een ambulant begeleider van Pluryn). Gezocht wordt naar mogelijkheden om de leerling uit zijn isolement te halen en gedacht wordt aan een passende plaats binnen dagbesteding. Hiervoor wordt een indicatie aangevraagd.

MEE gaat samen met de leerling kijken bij de dagbesteding. De leerling is enthousiast over de activiteit 'broodjes smeren'. Er wordt een plan van aanpak opgesteld waarbij de leerling start met één uur per week dagbesteding. De ambulant begeleider van Pluryn blijft de leerling tijdens dit proces begeleiden. Indien mogelijk zal de werktijd van de leerling langzaam worden uitgebouwd.

Succesfactoren

De belangrijkste factoren die ervoor zorgen dat een jongere kan slagen op zijn werkplek zijn volgens MEE Gelderse Poort de volgende.

- Aanwezigheid van een klik tussen de jongere en zijn werkgever en collega's: de werkgever en collega's moeten accepteren dat de jongere extra ondersteuning of aangepast werk nodig heeft. Dit houdt soms ook in dat bepaald gedrag door de

vingers gezien moet worden of dat er op een andere manier op gereageerd moet worden.

- Een aan de jongere aangepaste taakhoud: jongeren uit de doelgroep hebben vaak behoefte aan een afgebakende taak. Dit houdt in dat de jongere soms deeltaken van een functie kan uitvoeren, maar niet de functie in zijn geheel kan vervullen. Veel herhaling is belangrijk.
- Regelmaat in werk: banen met onregelmatige werktijden zijn vaak niet geschikt voor deze jongeren.
- De werkgever moet zijn jongere kennen: het is belangrijk te weten welke eisen aan de jongere gesteld mogen worden. Daarnaast is het van belang om de problematiek van de jongere te kennen en te accepteren.
- Flexibel omgaan met wet en regelgeving: dit wordt mogelijk gemaakt door een goede samenwerking binnen het netwerk en maatwerk te leveren.
- Omslagdenken: niet denken in 'hokjes', maar door middel van een goede samenwerking zoeken naar wat bij de jongere past. Dit kost wel tijd en vraagt van iedere netwerkpartner inzet om te kijken naar het individu.

3.6 Netwerkpartner gemeente Roosendaal

De gemeente Roosendaal beschikt over een actief netwerk rondom arbeidsparticipatie voor jongeren. Diverse partijen zijn betrokken, zoals UWV, scholen, werkbedrijven, SW-voorzieningen en zorginstellingen. Het netwerk heeft zich meerdere doelen gesteld. Ten eerste wil het alle jongeren in beeld brengen en daarbij kijken of zij ondersteuning nodig hebben in hun schoolcarrière en hun stappen richting werk. Ten tweede wil de gemeente Roosendaal het percentage jongeren dat voortijdig de school verlaat verminderen en het percentage jongeren dat duurzaam deelneemt aan het arbeidsproces vergroten door het organiseren van die ondersteuning.

Om de doelstellingen te realiseren, zijn binnen het netwerk afspraken gemaakt. Een belangrijk uitgangspunt voor de gemeente is 'werk gaat voor een uitkering'. Als een jongere zich meldt voor een uitkering, wordt eerst gekeken of deze jongere in staat is om te participeren in het arbeidsproces. Als dit mogelijk is, mag de jongere zelf een baan gaan zoeken of krijgt hij een baan aangeboden vanuit de gemeente. Wanneer niet direct de overstap naar een baan gemaakt kan worden, is er een keuze uit een aantal interventies op het gebied van opleiding, een traject binnen GGZ, een leerwerktraject, schuldhulpverlening, enzovoort. Loopbaan 23 (zie hieronder) speelt hierbij een belangrijke rol.

In de werktrajecten krijgen jongeren een baan van de gemeente, die wordt betaald met behulp van loonkostensubsidie. De uitkering van de jongere gaat gedurende één jaar naar het re-integratiebedrijf. De jongere gaat aan het werk, indien nodig met begeleiding op de werkvloer. Wanneer de jongere binnen het jaar kan doorstromen naar een reguliere baan, mag het bedrijf het resterende deel van de uitkering houden. Wanneer de jongere niet kan doorstromen naar een reguliere baan wordt het traject opnieuw gestart.

Ter illustratie volgt een korte beschrijving van enkele projecten die gestart zijn of die gaan starten binnen de gemeente Roosendaal.

Loopbaan 23 (gerealiseerd)

Loopbaan 23 is een netwerk waarin jeugdzorg, GGZ, roc, praktijkonderwijs en de gemeente participeren. Een van de taken van dit netwerk is om de jongeren van 16 tot 23 jaar (vanaf januari 2010 tot 27 jaar) die de school verlaten zonder startkwalificatie (diploma havo of mbo niveau 2) in kaart te brengen en te begeleiden bij het vinden van een passend vervolgtraject. Dit kan een traject zijn in de vorm van scholing, leerwerkplek of werk.

Jongeren kunnen op drie manieren bij Loopbaan 23 terechtkomen.

- Kwalificatieplichtige jongeren die niet meer naar school gaan, worden opgeroepen.
- Jongeren kunnen door een van de instanties binnen het netwerk doorverwezen worden naar Loopbaan 23.
- Jongeren die behoefte hebben aan begeleiding, kunnen zichzelf melden.

Bij Loopbaan 23 staat de jongere centraal in zijn eigen ontwikkelproces. Samen met de jongere wordt gekeken hoe hij, uitgaande van zijn sterke punten en interesses, een passende baan kan vinden. Wanneer niet meteen duidelijk wordt naar welke instantie de jongeren voor een vervolgtraject moet gaan, wordt de casus besproken in het multidisciplinaire team dat regelmatig bijeenkomt. In dit team, waarin vertegenwoordigers van onderwijs, jeugdzorg, GGZ, sociale zaken en het veiligheidshuis zitting hebben, wordt vervolgens een passend vervolgtraject vastgesteld.

De klusbus (gerealiseerd)

De klusbus is ontstaan vanuit het netwerk als samenwerking tussen de school voor praktijkonderwijs en woningbouwvereniging. De klusbus rijdt door de gemeente Roosendaal om diverse problemen op te lossen bij woningen van de woningbouwvereniging. Er zijn structurele stageplaatsen gecreëerd binnen de klusbus, waarbij jongeren vanuit het praktijkonderwijs in de praktijk ervaring opdoen.

De stok (gerealiseerd/toekomstplan)

De stok is een 'leisure park' in de gemeente Roosendaal. Momenteel worden de mogelijkheden onderzocht om hier stageplaatsen te creëren voor jongeren vanuit het praktijkonderwijs in de vorm van het verrichten van hand en spandiensten voor de diverse organisaties die op het terrein vertegenwoordigd zijn. Vanuit een centrale post, met begeleiding van het praktijkonderwijs, kunnen jongeren werk op maat krijgen. Dit kan betekenen dat reguliere banen in deelvaardigheden opgesplitst worden en dat jongeren de opdracht krijgen een of meerdere activiteiten uit te voeren.

Bedrijfsterreinen school (toekomstplan)

Momenteel loopt een haalbaarheidsonderzoek naar de mogelijkheid om een 'bedrijfsterreinen school' te vestigen op een van de industrieterreinen van Roosendaal. Hiermee kan samenwerking ontstaan tussen school en bedrijven. De gedachte is dat bedrijven werk uitbesteden aan de school. De school leidt uitkeringsgerechtigden (vanuit sociale zaken en UWV WERKbedrijf) en schoolverlaters die niet zelfstandig aan een baan kunnen komen, op om het werk te doen dat op het bedrijfsterrein voorhanden is. Indien een vacature beschikbaar komt in een van de bedrijven, wordt eerst binnen de

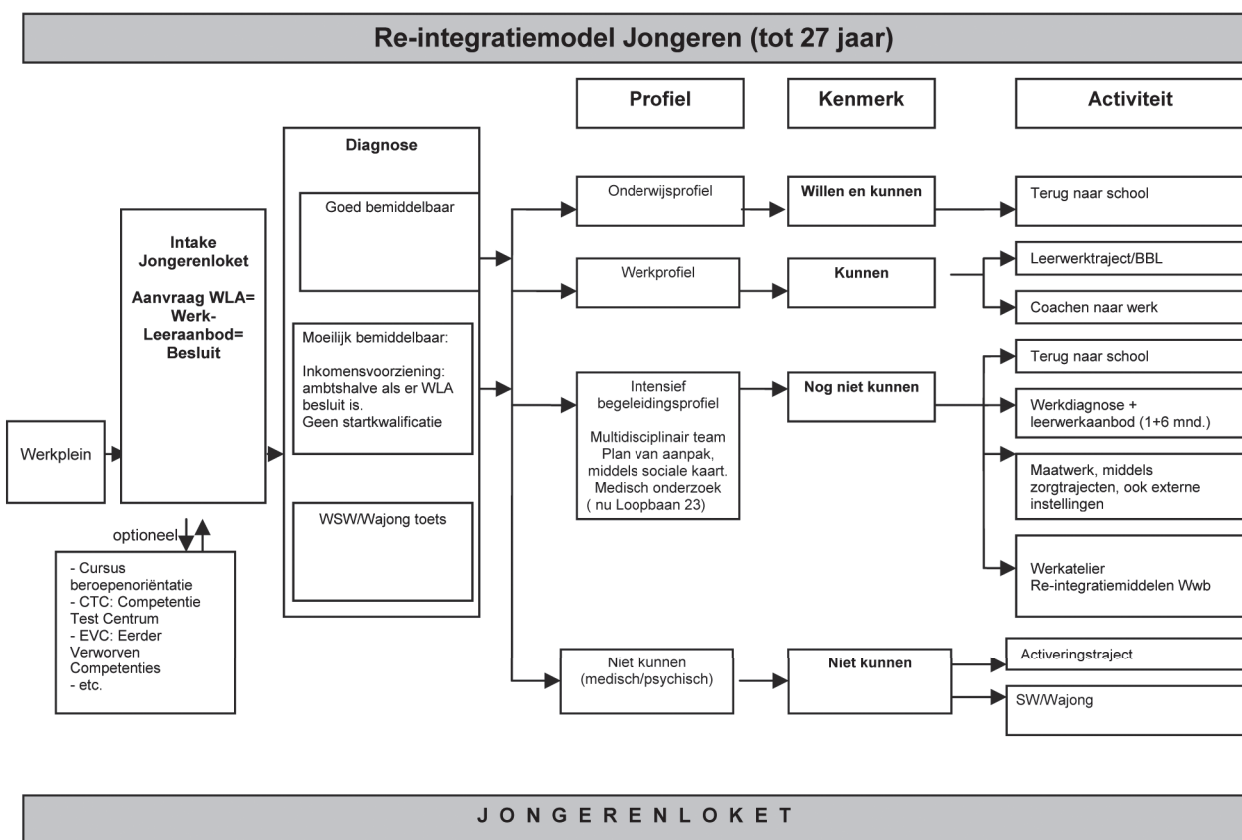
bedrijfsterreinschool gekeken of er passende kandidaten beschikbaar zijn. Ook wordt gekeken of de bedrijfsterreinschool ook overtollig personeel van de deelnemende bedrijven op kan nemen.

Tips

De gemeente Roosendaal geeft de volgende tips mee die de slagingskans van netwerken en het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie vergroten.

- Houd het zo simpel mogelijk, probeer niet voor iedere doelgroep ander beleid te maken, maar maak het breed!
- Samenwerking tussen ondernemers, overheid en onderwijs is essentieel.
- Durf elkaar om hulp te vragen.

Re-integratiemodel gemeente Roosendaal



3.7 Route 23

Route 23 (R23) is een samenwerkingsverband van de Sociale Dienst Drechtsteden, UWV WERKbedrijf, Bureau Jeugdzorg, ROC da Vinci College, Bureau Leerplicht en Voortijdig Schoolverlaten, MEE en werkgevers en functioneert sinds 2004. Scholen voor praktijkonderwijs en vso participeren ook in het project. Het doel van de samenwerking is het bestrijden van jeugdwerkloosheid en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

R23 wordt gefinancierd door de participerende organisaties door middel van gelden en inzet van mensen. Werkgevers zijn vanuit werkgeversverenigingen betrokken in het project, waardoor zij als 'ambassadeurs' binnen hun netwerken de relatie leggen tussen het project en de arbeidsmarkt.

De doelgroep bestaat uit jongeren van 16 tot en met 23 jaar die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Door partners met elkaar te verbinden worden 'gaten' binnen de huidige situatie opgevuld om te voorkomen dat deze groep jongeren tussen wal en schip valt.

Jongeren worden door instanties aangemeld of melden zich aan. Na een intake wordt de leefsituatie van de jongere in beeld gebracht op terreinen van werk, school, gezondheid en financiën. Ook wordt nagegaan wie de jongere al kent, of er al projecten rond deze jongere lopen en welke aanvullende informatie gewenst is. Doel is om de aanpak af te stemmen en te waken voor 'dubbele lijnen'. Na de bespreking in het multidisciplinaire team wordt met de jongere gezamenlijk een passende aanpak besproken waarin de 'droom' en wensen van de jongere zelf nadrukkelijk worden meegenomen.

R23 heeft verschillende projecten om te voorkomen dat jongeren uitvallen uit het onderwijs en/of arbeid zoals een tienermoederproject voor jonge moeders, de Routecoaches specifiek voor Antilliaanse jongeren en Byway 23 voor jongeren om te leren zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leven.

Het Mentorproject van R23 koppelt een jongere aan een mentor (vrijwilliger). Samen spreken zij af op welke wijze de mentor praktische ondersteuning kan geven in bijvoorbeeld onderwijs, schuldsanering of het samen nadenken over de toekomst van de jongere. Het project 'Wat doe jij na je examen' helpt jongeren bij het maken van een keuze. Door middel van de gelijknamige site kunnen jongeren vragen voorleggen over leren, werken, de combinatie van leren en werken, maar ook als ze het zelf nog niet weten. De site is een groot succes.

De kracht van de aanpak van R23 schuilt in de wijze van samenwerking, het elkaar kunnen aanspreken op elkaars core-business, de aanwezigheid van en de onafhankelijkheid van de ketenregisseur, het centraal stellen van de klant en een gezamenlijke attitude gericht op de vraag van de betreffende jongeren. Het blijft echter van belang dat alle betrokkenen gesteund worden door hun eigen organisatie.

Er liggen ook nog uitdagingen voor het project, zoals het meer deugdelijk registreren van de resultaten en het opzetten van een monitoringssysteem. Ook het zoeken en creëren van leerwerkplaatsen waar jongeren werkervaring kunnen opdoen is een item. Naast het aanbieden van deze arbeidservaring is het doel deze jongeren te leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leven en ze de kans te geven om te leren leren. Daarvoor moet hen ook tijd gegund worden.

Het doel van de samenwerking is immers dat de bestaande organisaties een doorlopend traject aanbieden aan iedere jongere en zolang dit nog niet goed mogelijk blijkt, is het goed dat het samenwerkingsverband die jongeren helpt die tussen wal en schip (dreigen te) vallen. Het blijft het gezamenlijk zoeken naar nieuwe, verfrissende en creatieve manieren om jongeren mogelijkheden te bieden hen een passende plek te laten verwerven in de maatschappij. (Meer informatie: www.route23.nl)

4 DE NIEUWE WAJONG

Op 1 januari 2010 treedt ‘de nieuwe Wajong’ in werking. Ten opzichte van de huidige wet zijn er nogal wat verschillen. Fundamentele verschillen als het gaat om arbeids- en inkomensondersteuning. Daarnaast is er een forse aanscherping van de rechten en plichten voor mensen die in aanmerking komen voor deze ondersteuning. Omdat dit ook gevolgen heeft voor nieuwe en bestaande netwerken rondom arbeidsparticipatie besteden we in dit hoofdstuk aandacht aan deze nieuwe wet.

4.1 De nieuwe wet samengevat

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, zoals de citeertitel van de wet luidt, legt de nadruk op arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Uitgangspunt bij het opstellen van de wet is dat voor elke jongere in Nederland geldt dat deze, indien haalbaar, onderwijs volgt of werkt. Dit is niet anders voor jonggehandicapten. Meedoen naar vermogen moet het credo zijn.

De toelatingscriteria wijzigen met de nieuwe wet niet. Die blijven gelijk aan de huidige. Dit betekent dat een beroep op de Wet Wajong op zijn vroegst op 18-jarige leeftijd kan worden geëffectueerd. Degene die duurzaam geen bijdrage kan leveren aan arbeidsparticipatie, zal gelijk aan nu, volledige inkomensondersteuning ontvangen. Alle andere Wajongers komen in de werkregeling en krijgen vanaf dat moment intensieve arbeidsondersteuning. Deze periode van ondersteuning kan doorlopen tot 27 jaar. Op dat moment, of eerder, vindt een definitieve beoordeling plaats. Er wordt dus maximaal rekening gehouden met de persoonlijke groei van de jongere. Veel jongeren zijn immers nog niet ‘af’ op 18-jarige leeftijd, zij ontwikkelen zich nog lange tijd door. Een ‘definitieve’ beoordeling op 18-jarige leeftijd zoals nu het geval is, houdt daarmee geen of onvoldoende rekening.

Naast het bieden van arbeidsondersteuning is inkomensondersteuning mogelijk als de jongere er (nog) niet in slaagt voldoende inkomen te genereren. Echter, en dat is anders, het meewerken aan het vinden van werk is voorwaardelijk aan het ontvangen van inkomensondersteuning. Niet meewerken betekent geen inkomensondersteuning.

UWV zal in samenspraak met de jongere en diens ouders of verzorgers een participatieplan opstellen. In dit plan wordt opgenomen op welke wijze passend werk gevonden gaat worden. Dit met inachtneming van medische, arbeidsdeskundige en sociale informatie. Het plan is maatwerk en kan ook een scholingsadvies bevatten in plaats van de snelste weg naar werk. Het participatieplan van UWV sluit idealiter aan bij het handelingsplan of individueel transitieplan van school.

Niet alleen het vinden van werk is belangrijk, even zo belangrijk is het behouden van gevonden werk. Duurzaamheid zal daardoor mede bepalend worden.

In het participatieplan worden ook alle rechten en plichten genoemd. Door in te stemmen met het plan en mee te werken aan de uitvoering ervan is de weg geopend naar inkomensondersteuning.

UWV kan zelf bemiddelen naar werk en als er een forse afstand bestaat tot de arbeidsmarkt kan er een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. Indien noodzakelijk wordt jobcoaching ingezet door externe partijen.

4.2 Gevolgen voor leerlingen

Wat betekenen deze veranderingen voor leerlingen van praktijkonderwijs en vso? Omdat het aanvragen van een Wajong-uitkering niet meer het primaire doel is van de nieuwe regeling, zal de focus van de jongere zelf, de scholen en UWV verschuiven naar ondersteuning vragen en ondersteuning bieden bij het vinden van werk. Dit zal, meer nog dan nu het geval is, scholen er toe bewegen actief te werken aan het voorbereiden van de leerlingen op een toekomst waarin arbeid een centrale rol speelt. Scholen en UWV zullen op dit punt middels de al bestaande netwerken intensiever moeten gaan samenwerken.

4.3 Gevolgen voor netwerken

UWV zal actief de scholen benaderen al dan niet via de netwerken om de samenwerking op het gebied van arbeidstoeleiding te intensiveren en waar nodig te professionaliseren. Scholen worden nu al, maar in de nabije toekomst nog beter, bediend waar het arbeidsvraagstukken betreft. Vragen op het gebied van arbeidstoeleiding, regionale werkgeversbenadering, matching van vraag en aanbod, de inzet van competentie- en vaardighedentests kunnen via dertig speciale vestigingen van UWV WERKbedrijf worden beantwoord.

De netwerken zullen uiteindelijk rond deze 30 vestigingen worden geconcentreerd. Op die manier wordt maximaal gebruikgemaakt van de regionale slagkracht van de vestigingen. De netwerken gaan preventief benut worden, jongeren kunnen namelijk beter direct van school naar arbeid of vervolgonderwijs worden begeleid dan via een Wajong-uitkering zoals nu nog te vaak het geval is. Intensieve samenwerking tussen de netwerkpartijen is van belang voor het welslagen van meer en duurzame plaatsing van leerlingen van praktijkonderwijs en vso op de arbeidsmarkt.

Een convenant waarin deze samenwerking wordt bekrachtigd tussen WEC-Raad en UWV - gelijk aan het convenant tussen de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs en UWV - is in voorbereiding.

BIJLAGEN

Bijlage 1 - Betrokken partijen bij transitie

Onderstaand model met tien velden geeft de activiteiten weer van de drie betrokken partijen gedurende de drie fasen van de transitie van de leerling naar arbeid.

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

De activiteiten behorend bij de genummerde velden (betrokken partij in relatie tot de betreffende fase in de transitieperiode) worden hieronder aangegeven.

1 *Schoolse periode, actor scholen*

- Werk aan visie, beleid, kwaliteit en leerlingenzorg.
- Zorg voor professionalisering.
- Stel bekwaamheidsdossiers op.
- Gebruik individuele transitieplannen.
- Maak onderwijs persoonlijk: ken de competenties, bied maatwerk, geef de leerling verantwoordelijkheid, leer de leerling reflecteren, leer algemene en vakspecifieke competenties aan.
- Verbeter het zelfbeeld van de leerling.
- Werk aan de startkwalificatie van de leerling (certificering en diplomering).
- Ken de lokale arbeidsmarkt, laat docenten deze bedrijven kennen, verbreed het aantal stagebedrijven.
- Neem assessments af en arbeidskundig onderzoek.
- Bied levensechte leerervaringen, in- en externe stagemogelijkheden.
- Match bedrijf met de leerling.
- Bied naschoolse begeleiding.
- Communiceer met ouders en leerlingen.
- Stem jeugdbeleid en maatschappelijke zorgverlening af.
- Participeer in netwerken met jeugdhulpverlening/maatschappelijke zorg, met MEE, UWV, MKB in de regio en andere belangrijke netwerken rond de school.
- Deel kennis met netwerkpartners over de leerling (van informatie tot en met scholing).
- Voer de uitstroommonitor uit.
- Stel het ontwikkelingsperspectief vast, indiceer op tijd en begeleid tijdig naar arbeid of vervolgonderwijs.

2 *Schoolse periode, actor intermediaire organisaties*

- Participeer in het opstellen van individuele transitieplannen.
- Geef voorlichting over wetten, regels, instrumenten en de regionale arbeidsmarkt aan scholen en leerlingen.
- Zet ondersteunende instrumenten in, ook al in de schoolse periode, bijvoorbeeld een jobcoach in de schoolse periode.
- Draag bij aan de matching tussen bedrijf en jongere.
- Draag bij aan arbeidskundig onderzoek.
- Participeer waar nodig in leerling-besprekingen.
- Draag bij aan tijdig indiceren en uitzetten van arbeidstrajecten voor leerlingen.
- Participeer in de warme overdracht en overdracht van het dossier.
- Zie toe op en draag bij aan de continuïteit in de begeleiding van de jongeren.
- Werk mee aan het monitoren van jongeren.

3 *Schoolse periode, actor werkgevers*

- Ondersteun scholen bij het afstemmen van het curriculum en het werk in het bedrijf.
- Bied informatie over het werk en arbeidsmogelijkheden voor de jongere.
- Bied stageplaatsen aan.
- Werk mee aan het opleidingsprogramma van de jongere.
- Zorg voor de juiste bedrijfsbegeleider ('meester') van de jongere ('gezel').
- Participeer in bestuurlijke organen en/of netwerken voor arbeidsparticipatie.
- Werk mee aan leerlingwerkplaatsen.
- Bied leerplaatsen en werkervaringsplaatsen aan aan de scholen.
- Stel scholen in de gelegenheid het bedrijf en het werk te leren kennen.
- Ondersteun de scholen in het aanleren van bedrijfsspecifieke vaardigheden voor de jongere.
- Stel waar mogelijk personeel ter beschikking voor leertrajecten in de school.

4 *Periode tussen school en werk, actor scholen*

- Zorg voor overdracht van de leerling.
- Zorg voor warme overdracht met dossier en ITP.
- Bied naschoolse begeleiding.
- Blijf op de hoogte van de voortgang van de oud-leerling in de arbeid.
- Zorg voor opvang en/of ondersteuning als de jongere daarom vraagt.
- Bied contactavonden aan voor oud-leerlingen.

5 *Periode tussen werk en school, actor intermediaire organisaties*

- Ondersteun tijdig met noodzakelijke instrumenten, zoals Wajong-instrumenten.
- Maak gebruik van de regelingen.
- Bied arbeidsplaatsen met wel of geen onderwijs.
- Bied maatwerk.
- Geef voorlichting.
- Werk klantvriendelijk en laagdrempelig.
- Werk aan imago.
- Stem de eigen aanpak af op het landelijk beleid.
- Werk met één loket.

- Neem deel aan de netwerken met scholen en werkgevers in de regio.
- Houd de leerling in beeld na het verlaten van de school.
- Ken de arbeidsmarkt in de regio.
- Zoek geschikte arbeidsplaatsen of creëer ze met de werkgever.
- Begeleid waar nodig de individuele leerling.
- Stel individuele participatieplannen (IPP's) op.
- Ken uw doelgroep.

6 *Periode tussen school en werk, actor werkgevers*

- Bied informatie over het bedrijf en wat het bedrijf te bieden heeft.
- Creëer (aangepaste) banen voor de jongere.
- Bied passende banen aan.
- Werk mee aan het opstellen van het IPP.

7 *Arbeidsperiode, actor scholen*

- Zorg voor overdracht naar het bedrijf.
- Bied naschoolse begeleiding.
- Bied waar gewenst informatie of scholing aan de werkgever over de leerling.
- Ondersteun bij de begeleiding van de jonge werknemer/oud-leerling.
- Verstrek tijdig de juiste informatie over de jongere.
- Werk aan imagoverbetering van de oud-leerling.
- Draag mede zorg voor het IPP.
- Bied ondersteunende scholing aan de oud-leerling (avondschoon).
- Bied contactavonden aan voor oud-leerlingen.

8 *Arbeidsperiode, actor intermediaire organisaties*

- Zorg voor ondersteuning op maat.
- Begeleid waar gewenst werkgevers.
- Monitor de oud-cliënten.
- Werk mee aan herplaatsing.

9 *Arbeid, actor werkgevers*

- Denk in mogelijkheden.
- Bied banen aan.
- Maak gebruik van regelingen en instrumenten die er zijn om deze jongeren in dienst te nemen en te houden.
- Neem maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Bevorder het behoud van de baan.
- Bied of zorg voor begeleiding op maat, werk mee aan trajectbegeleiding.
- Professionaliseer waar nodig in de begeleiding en/of kennis van mogelijkheden en belemmeringen van de 'nieuwe medewerker'.
- Bied externe scholing aan of leid op in bedrijfs- en functiespecifieke vaardigheden.
- Maak duale trajecten mogelijk.
- Bied stageplaatsen aan.
- Werk mee aan de uitstroommonitor.
- Werk waar nodig samen met ondersteunende instellingen voor de jongere.

10 Samenwerking tussen alle hoofdrolspelers

- Organiseer samenwerking op uitvoerend en beleidsniveau.
- Leg afspraken vast, werk aan convenanten en indien mogelijk aan contracten.
- Draag zorg voor aansturing en coördinatie op centraal niveau.
- Zorg voor een doelstelling van de samenwerking, verdeel de verantwoordelijkheden, benoem de verwachte opbrengst, zorg voor regievoering, spreek de werkwijze af en evalueer periodiek.
- Zorg voor continuïteit.
- Werk informeel en persoonlijk op uitvoerend niveau.
- Zorg voor een platform voor (tijdige) bespreking van de jongeren.
- Blijf loyaal aan de uitgangspunten van de samenwerking.
- Werk resultaatgericht.
- Streef naar een open en doelgerichte communicatie.
- Gebruik de voorhanden zijnde instrumenten zoals IOP, ITP, IPP, schoolverslagen en leerlingvolgsysteem.
- De focus blijft: de jongere is de maat.

Ten aanzien van de doorstroming naar vervolgonderwijs kan het volgende nog genoemd worden.

- Laat mbo-scholen in netwerken participeren.
- Houd zicht op de leerling.
- Zorg voor naschoolse begeleiding vanuit het mbo.
- Zorg voor naschoolse begeleiding vanuit praktijkonderwijs en vso.
- Draag bij aan kennisuitwisseling en -overdracht.
- Maak uitwisseling van (vak)docenten mogelijk.
- Blijf werken aan professionalisering.
- Wissel leerlingen in leertrajecten uit.

Bijlage 2 - Relatiebeheer richting werkgevers

De kunst is om als school concrete en creatieve manieren te vinden om een goede relatie op te bouwen met werkgevers. Dat kan op vele manieren.

- Organiseer een jaarlijkse bedrijvendag voor de werkgevers uit de regio. De school nodigt de werkgevers uit en presenteert zich, waarbij de leerlingen de bezoekers ontvangen en een hapje en een drankje presenteren. De school geeft informatie over de ontwikkelingen in de school en in het praktijkonderwijs of het vso. Geef de bedrijven gelegenheid om te netwerken en om hun ervaringen met school en met de (oud-)leerlingen met elkaar uit te wisselen. Van belang is dat de werkgevers de leerlingen ontmoeten en 'aan het werk' zien.
- Organiseer een arbeidsdag met bedrijven uit de omgeving, waar uw leerlingen hun toekomstig werk zien en wellicht mogen 'proeven'. Zo oriënteren zij zich en komt 'het werk' beter in beeld.
- Zorg dat ook het belang van de werkgever gediend wordt bij het bezoek.
- Maak gebruik van 'aansprekende' prominenten uit de regio (politiek, bedrijf, instelling, gemeente, provincie) om als ambassadeur voor uw leerling op te laten treden.
- Laat arbeidstoeleidende trajecten sponsoren door werkgevers als wederzijds pr-middel.
- Zet leerlingen in. Het gaat om hen en zij kunnen wellicht meer dan verwacht op dergelijke momenten.
- Leg relaties en zoek presentatiemogelijkheden in bedrijvenkringen om de school en de leerlingen voor het voetlicht te brengen. Doe dat samen met leerlingen! Zij kunnen prima verwoorden waar hun wensen liggen.
- Nodig individuele bedrijven uit om het werk en de arbeidscapaciteit van uw leerlingen op school te zien.
- Bezoek bedrijven, zoek 'het werk' voor uw leerlingen en bied uw diensten aan.
- Ga met leerlingen op bezoek bij bedrijven die medewerkers zoeken. Bereid dit met de betreffende bedrijven voor zodat er een 'aanstekelijk' en praktisch programma voor hen te doen is.
- Haal het werk uit de regio uw school in.
- Wees alert op regionale projecten waar uw leerlingen arbeidstaken kunnen verrichten.
- Maak gebruik van het netwerk van uw leerling (ouders, familie, kennissen en vrienden, de buurt).
- Denk aan integrale arbeidstaken als totaalpakket binnen één organisatie vanuit uw school (bijvoorbeeld koken, wassen, strijken, verven, groenonderhoud in het verzorgingstehuis door uw school).
- Koester uw relaties: bezoek ook de stagebedrijven waar op dat moment geen leerlingen van uw school stage lopen, u kunt ze in de toekomst nodig hebben.
- Zorg voor een aanspreekpunt tijdens de schoolvakanties voor uw stagebedrijven.
- Zorg dat u bij calamiteiten altijd klaar staat voor de werkgever. Zorg, waar nodig, weer voor opvang voor de leerling mocht het onverhoopt niet goed gaan.

- Bied in samenspraak met de werkgever naschoolse activiteiten aan op uw school: ter ondersteuning voor het verder professionaliseren van uw leerling of als praatuur/koffie-uurtje om bij te praten, sociaal te sterken.
- Stel een 'jobfinder' aan voor het vinden van goede stageadressen.
- Stuur een persoonlijke kerstkaart naar alle stagebedrijven.
- Reik een prijs uit voor het beste stagebedrijf van het jaar.
- Nodig uw stagebedrijven uit voor 'speciale gelegenheden' op uw school.

Bijlage 3 - Bouwen aan netwerken: contacten vormen de basis voor contracten

In de Van Dale staat netwerken omschreven als:

“Het creëren, uitbouwen en onderhouden van sociale contacten om informatie te verkrijgen waar men in zijn beroep of carrière zijn voordeel mee kan doen.”

Elk persoon zit zeker in tien tot twintig netwerken. Elk netwerk telt al gauw tien tot vijftien leden. Een netwerk bevat dus 100 tot 300 namen en adressen van mensen die één persoon kent. Deze 300 namen hebben ook weer hun netwerken. Als mensen bij elkaar komen, blijken ze veelal ook gezamenlijke kennissen te hebben.

Het opzetten van een eigen netwerk begint met het maken van een ‘afscheidslijst’. Neem bijvoorbeeld als uitgangspunt het moment waarop u afscheid neemt van de school en vraag uzelf af wie er een kaart zou moeten krijgen. Zet al die namen op een rij, vul in waar ze werken en wat hun positie is.

Onder uw contactpersonen zitten ‘vrienden’, mensen die u een warm hart toedragen, die ambassadeur zijn en positief praten over uw school. Deze mensen kunt u gebruiken om uw netwerk uit te breiden.

Tips voor het bouwen aan uw netwerk

- 1 Ken uw maten in het net.
- 2 Schakel uw interne maten in.
- 3 Maak uw afscheidslijst.
- 4 Houd uw relatieboekje bij.
- 5 Verzuim niet de directie op te nemen.
- 6 Bezoek minimaal één receptie per maand.
- 7 Stap op eenlingen af.
- 8 Eis voor uzelf onvoorwaardelijke discipline in rapportage.
- 9 Laat uw netwerk werken.

De maten van uw relaties

Relaties zijn er in verschillende maten: XXL, XL, L, M, S (van groot naar klein).

Belangrijke regels zijn de volgende.

- 1 Ken uw XXL-relaties.
- 2 Benoem uw XL-relaties.
- 3 Onthoud uw L-relaties.
- 4 Stimuleer uw M-relaties.
- 5 Tel uw S-relaties.
- 6 Werk met tien prospects.
- 7 Parkeer 100 suspects.
- 8 Tel en sla de adressen op.

Nieuwe contacten leggen op (netwerk)bijeenkomsten

1 Benader eenlingen

Veel mensen hebben last van receptievrees. Benut dit door op iemand af te stappen die alleen staat en stel uzelf voor. Is het glas leeg, bied dan aan om iets te drinken te halen. Staat u eenmaal met het glas in de hand, geef dan kort en krachtig uw relatie tot de gastheer of uw positie in de eigen organisatie aan. Vraag met een glimlach waarom uw gesprekspartner deze receptie bijwoont. Blijf de ander vriendelijk aankijken en vervolg met open vragen. Voeg zo nu en dan beknopte eigen informatie aan de woordenstroom toe. U zult bemerken dat de ander spraakzaam is. Mensen die alleen staan, weten welgemeende extra aandacht te waarderen. Het begin van een relatie is gelegd.

2 Benader 'stellen' die alleen staan

Op bijeenkomsten waar ook de partners welkom zijn, doet u hetzelfde als bij solisten. Bent u zelf gast, dan zult u waarschijnlijk ook een partner bij u hebben. Zeg van tevoren tegen uw partner dat het om een werkbijeenkomst gaat. U leidt het gesprek en uw partner volgt.

3 Staartafels

Op recepties komt u ze vaak tegen, zogenaamde 'statafels', die soms meer 'staartafels' zijn. Te herkennen aan starende mensen met een glas in de ene en nootjes in de andere hand. Niemand zegt een woord. Wacht tot de glazen bijna leeg zijn en meng u dan als vreemde in de groep met: "Wat kan ik voor u te drinken halen?" Zo kunt u even later heel gemakkelijk gesprekken beginnen. Voorkom dat u alleen bij deze tafel blijft hangen. Maak van de staartafel geen stamtafel.

Beëindigen van relaties

Uit onderzoek onder relaties blijkt dat relaties om de volgende redenen hun relatie beëindigen:

- 92% krijgt verkeerde aandacht;
- 88% ontdekt geen initiatief;
- 77% vindt dat afspraken niet worden nagekomen;
- 75% ervaart fouten die niet hersteld worden;
- 75% ervaart onvoldoende deskundigheid;
- 67% heeft het gevoel niet voor vol te worden aangezien;
- 59% denkt niet eerlijk te worden behandeld;
- 17% vindt de prijs te hoog.

Bijlage 4 - De do's en don'ts van netwerken

De do's

- 1 Realiseer dat netwerken om mensen draait. Relaties willen begrepen worden, voordat ze u begrijpen en zaken willen doen.
- 2 Breng uw netwerk in kaart. Verdeel uw netwerkpartners en geef iedere relatie de aandacht die hem of haar toekomt.
- 3 Geef specifieke, persoonlijke en onderscheidende aandacht. Zorg daarnaast voor passie en beleving. Zorg dat uw relaties u als echt ervaren en laat uzelf kennen;
- 4 Wees gastheer, relatiebeheerder en salesmanager tegelijkertijd. Besef dat contacten gaan voor contracten. Investeer in netwerken.
- 5 Maak gebruik van geboden netwerkbijeenkomsten. Bezoek wél die receptie en leg nieuwe contacten.
- 6 Netwerken is hard werken. Het werk wordt verlicht als u uw relaties laat werken. Zij zullen u in contact brengen met anderen.
- 7 Relatienetwerken kan niet zonder aandacht voor de familie. Denk om de partners en kinderen van uw relatie.
- 8 Ken de bedreigingen van uw relaties. Wapen uzelf met de plus- en minpunten van de concurrentie.
- 9 Netwerken is lange termijn denken. Een investering in tijd en geld die loont als u planmatig te werk gaat. Bereid u voor op, concentreer u tijdens en pleeg nazorg na netwerkbijeenkomsten.

De don'ts

- 1 Netwerken is net werken. Doe het er niet even bij, maar maak tijd vrij en interesseer u echt voor relaties.
- 2 Ken de maten van uw relatie. Voorkom dat u XXL-relaties samen met L-relaties uitnodigt. De aandacht zal dan te eenzijdig naar XXL uitgaan.
- 3 Vergeet niet dat u het voorbeeld geeft. Als u zelf niet voorop gaat, zullen anderen niet volgen.
- 4 Voorkom dat u tijdens weekenden de partners vergeet. Een beleefd 'nee' is het resultaat!
- 5 Relatienetwerken bouwt u niet met slecht georganiseerde bijeenkomsten. Investeer in de voorbereiding.
- 6 Vergeten afspraken te maken met uw medewerkers zorgt niet voor synergie. Sterker, de bijeenkomst zal niet het maximale resultaat bereiken.
- 7 Relaties proeven desinteresse. Vergeet hun hobby's, passies en specifieke voorkeuren niet.
- 8 Niet luisteren is dodelijk. Als u geen actieve gesprekspartner bent, doet u meer kwaad dan goed.
- 9 Benader nooit twee mensen die u niet kent en met elkaar staan te praten. Zoek de kans, zoek iemand die ook contact zoekt.

