

(Niet) uitkeringsgerechtigde schoolverlaters van het VSO en Praktijk Onderwijs

*De route van onderwijs naar werk: acht good practices in de
Participatiewet*

Versie 1.9 6 november 2015

Programmaraad, november 2015
Tom de Haas
Angela Linders



| Inhoudsopgave | pagina |
|--|-----------|
| Voorwoord | 4 |
| 1. Inleiding | 5 |
| 1.1 Niet uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet | 5 |
| Niet uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet | 5 |
| 1.2 De doelstelling van deze rapportage | 6 |
| 1.3 De volumeontwikkeling van deze doelgroep | 6 |
| 1.4 Samenvattend | 8 |
| 1.5 Leeswijzer | 8 |
| 2. De route van school naar werk | 9 |
| 2.1 Hoe ziet de route van school naar werk eruit voor leerlingen van het VSO, PrO en de Mbo Entreeopleiding? | 9 |
| 2.1.1 Drie onderwijstypen in vogelvlucht | 9 |
| 2.2 De route van school naar werk | 10 |
| 2.3 Betrokken partijen bij de route van school naar werk vanaf 2015 | 12 |
| 2.4 Wat is de impact van de nieuwe wetgeving op deze route en op de bijdrage van genoemde partijen? | 15 |
| 2.4.1 Werkwijze en resultaten bij de oude wet en regelgeving | 15 |
| 2.4.2 Participatiewet, Wet Banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten | 16 |
| 2.4.3 Hoofdproces arbeidstoeleiding | 18 |
| 3. De gemeente als (beleids)regisseur voor arbeidsparticipatie van schoolverlaters van het VSO en Praktijkonderwijs | 21 |
| 3.1 De rol en verantwoordelijkheid van gemeenten voor deze doelgroep | 21 |
| 3.2 Good practices van gemeenten bij het invullen van die rol en verantwoordelijkheid | 21 |
| 3.3 Acht factsheets | 22 |
| 3.4 Navigatie op de factsheets | 22 |
| 4. Factsheet 1: De Arnhemse aanpak | 25 |
| 4.1 Doelstelling en context van de aanpak in de regio | 25 |
| 4.2 Sluitende aanpak door leerling overleg per schooltype, de uitvoering | 26 |
| 4.3 Uitgangspunten van de Arnhemse aanpak | 27 |
| 4.4 Perspectief | 28 |
| 5. Factsheet 2: Navigator Subregio Assen, Aa en Hunze en Tynaarlo | 30 |
| 5.1 Kader | 30 |
| 5.1.1 Uitgangspunten van navigator | 30 |
| 5.2 Toelichting van de uitgangspunten | 30 |
| 5.3 De Navigator aanpak in de praktijk | 32 |
| 6. Factsheet 3: De aanpak in de Drechtsteden | 35 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 6.1 | Uitgangspunten bij de aanpak van schoolverlaters VSO en PrO | 35 |
| 6.2 | Toelichting van de uitgangspunten | 35 |
| 6.3 | Resultaten tot nu toe | 39 |
| 6.4 | Nieuwe plannen | 39 |
| 7. | Factsheet 4: Het werkbedrijf van de gemeente Lelystad | 41 |
| 7.1 | Uitgangspunten: | 41 |
| 7.2 | De uitgangspunten toegelicht | 41 |
| 7.3 | Het werkbedrijf als onderneming | 44 |
| 7.4 | Laatste nieuws | 44 |
| 8. | Factsheet 5: regio Noord Holland Noord / Alkmaar | 46 |
| 8.1 | De uitgangspunten | 46 |
| 8.2 | De uitgangspunten toegelicht | 46 |
| 8.3 | Vooruitblik | 48 |
| 9. | Factsheet 6: De Noord Limburgse aanpak | 49 |
| 9.1 | Doelstelling en context van de aanpak in de regio | 49 |
| 9.2 | Uitgangspunten van de Noord Limburgse aanpak | 50 |
| 9.3 | Tot slot | 52 |
| 10. | Factsheet 7: de Zeeuwse samenwerking | 53 |
| 10.1 | Profiel van de Zeeuwse samenwerking | 53 |
| 10.2 | De uitgangspunten voor de Zeeuwse samenwerking | 53 |
| 10.3 | Nadere toelichting op de uitgangspunten | 53 |
| 11. | Factsheet 8: De aanpak van VSO en PrO in Zutphen en Lochem | 56 |
| 11.1 | Over Het Plein | 56 |
| 11.2 | Uitgangspunten bij de samenwerking zijn: | 56 |
| 11.3 | Algemene aanpak Participatiewet in de regio Zutphen | 57 |
| 11.4 | Succesfactoren voor de ontwikkelde aanpak | 59 |
| | Bijlage1: Het procesmodel van Midden Gelderland | 61 |

Voorwoord

Deze rapportage is tot stand gekomen dank zij de bereidheid van professionals in het hele land om hun kennis, ervaring en actuele ontwikkelingen met ons te delen. Bij de afzonderlijke factsheets is telkens vermeld met wie we gesproken hebben. En welke personen hun goedkeuring hebben verleend aan de tekst.

Voor hoofdstuk 2 hebben we uitgebreid contact gehad met André van Amsterdam en vooral ook met Nick Goedman van het UWV. Op deze wijze biedt hoofdstuk 2 een actueel en juist beeld van de veranderingen die zijn doorgevoerd en de werkwijze zoals die op dit moment van toepassing is bij de instroom van schoolverlaters van het VSO en Praktijk Onderwijs in de participatiewet.

Graag maken we hier van de gelegenheid gebruik om alle betrokkenen nogmaals te bedanken voor hun bijdrage.

Tom de Haas
Angela Linders

In opdracht van de Programmaraad

1. Inleiding

1.1 Niet uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet

Niet uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet

Tijdens de uitvoering van het Programma "De optimale weg naar participatie"¹, onderdeel van de activiteiten van de Programmaraad, is naar voren gekomen dat het vraagstuk van niet uitkeringsgerechtigden (NUGgers) in de Participatiewet een specifiek aandachtspunt vormt. Mede omdat deze doelgroep in volume aanzienlijk kan toenemen door de inperking van de doelgroep van de Wajong. Een groot gedeelte van de instroom in de voormalige Wajong was tot 1 januari 2015 afkomstig van de schoolverlaters van het VSO en het Praktijkonderwijs.

Oude en nieuwe NUGgers

Ook tijdens de uitvoering van de WWB was er sprake van NUGgers. Het algemene beeld bij deze 'oude' groep NUGgers is dat het gaat om mensen die niet aan het werk komen, of mensen die na hun baan en hun WW-uitkering geen recht hebben op een bijstandsuitkering. De verklaring hiervoor is dat betrokkene een partner heeft met een inkomen (ruim) boven het wettelijk minimum loon.

Met de invoering van de Participatiewet komen de doelgroep van de WWB, de Wsw en een groot deel van de Wajong bij elkaar. Schoolverlaters van het VSO en het Praktijkonderwijs (PrO) werden tot 1 januari 2015 al op 18 jarige leeftijd toegelaten tot de Wajong. Vanaf 1 januari 2015 doet deze groep een beroep op de Participatiewet. Op die leeftijd wonen zij vaak nog bij hun ouders of verzorgers. En komen om die reden niet voor een WWB uitkering in aanmerking. Voor degenen die wel een WWB uitkering ontvangen geldt dat deze wordt beïnvloed door leeftijd en door de kostendelersnorm. De instroom van deze groep in de Participatiewet leidt ook tot een verandering in het beeld van de doelgroep NUGgers. Steeds vaker gaat het om kwetsbare jongeren die structuur en begeleiding nodig hebben bij arbeidsparticipatie en het ontwikkelen van zelfredzaamheid.

Het vraagstuk van de niet uitkeringsgerechtigden vormt een specifiek aandachtspunt omdat veel gemeenten terughoudend zijn bij het inzetten van middelen uit het Participatiebudget voor deze doelgroep. De redenen daarvoor zijn simpel. Allereerst is er sprake van schaarste als het gaat om re-integratie middelen. De tweede reden voor de terughoudendheid is dat re-integratie van NUGgers niet bijdraagt aan schadelastbeperking op het inkomensdeel.

Genoemde terughoudendheid bij de inzet van Participatiebudget voor NUGgers levert voor veel gemeenten spanning op als het gaat om de vraag of deze aanpak ook moet worden ingezet voor een specifieke groep van NUGgers; de schoolverlaters van het VSO en het Praktijkonderwijs. En de drop-outs van het Entree onderwijs in het Mbo. Niet inzetten van middelen levert zowel een ethisch als een zakelijk dilemma op. Het ethische dilemma betreft het afschrijven van een kwetsbare groep jongeren vanaf de dag dat ze de school verlaten. Het zakelijke dilemma is dat niet investeren er vrijwel zeker toe leidt dat deze jongeren een carrière van 50 jaar in een uitkeringssituatie gaan maken. Over schadelastbeperking gesproken.

¹ De rapportage van fase 2 staat op www.samenvoordeklant.nl bij optimale verdienmodellen.

Op grond van bovenstaande constatering is besloten om binnen het kader van het Programma "De optimale weg naar participatie" een rapportage op te stellen met good practices van gemeenten die betrekking hebben op de aanpak van NUGgers en met name op die van schoolverlaters van het VSO en PrO. Deze rapportage vormt een aanvulling op de eerdere factsheets die het programma De optimale weg naar participatie heeft opgeleverd. Deze zijn te vinden op de website www.samenvoordeklant.nl, tabblad 'Participatiewet & WWB' en klik op 'Verdienmodellen'.

Voor de volledigheid het volgende: Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft begin 2015 aangegeven dat schoolverlaters van het VSO en PrO lang niet in alle gevallen tot de doelgroep van de niet uitkeringsgerechtigden gaan behoren. Voor veel jongeren uit deze doelgroep geldt dat zij de hoogst mogelijke opleiding hebben genoten. En om die reden niet verwezen kunnen worden naar het volgen van een opleiding voordat er aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering. Bij schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs en Mbo is die verwijzing wel mogelijk. Om die reden komen deze jongeren regelmatig wel in aanmerking voor een uitkering. De hoogte van de WWB uitkering die zij ontvangen wordt wel beïnvloed door zaken als hun leeftijd en de mogelijke toepassing van de kostendelersnorm.

1.2 De doelstelling van deze rapportage

Good practices rond schoolverlaters VSO en PrO

De primaire doelstelling van deze rapportage is om een aantal good practices te presenteren van de aanpak rond de doelgroep van schoolverlaters uit het VSO, Praktijkonderwijs en Mbo Entree. Uitgangspunt zijn good practices waarin gemeenten de regierol voor de aanpak rond deze doelgroep oppakken en invullen. Een rol die voor die tijd bij het UWV lag als uitvoerder van de Wajong. Deze rol ligt nog bij het UWV voor de jongeren die ook na 1 januari 2015 in de Wajong terecht komen.

Opname in het doelgroepenregister

Tijdens de uitwerking van deze opdracht medio 2015 is er in korte tijd veel veranderd in de aanpak gericht op het opnemen van schoolverlaters van het VSO en PrO in het doelgroepenregister. Om deze veranderingen een plek te geven is ervoor gekozen een apart hoofdstuk 2 in te voegen in deze rapportage. Zodat de actualiteit op dit punt naast de good practices in beeld is. Dat is ook van belang omdat in de good practices regelmatig andere accenten centraal staan zoals de toelating tot het doelgroepenregister.

1.3 De volumeontwikkeling van deze doelgroep

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op twee onderwerpen. De definitie, de afbakening van het begrip 'niet uitkeringsgerechtigde', en op de volumeontwikkeling van deze doelgroep binnen de Participatiewet.

De Participatiewet zegt in artikel 6 het volgende over niet uitkeringsgerechtigden:

De persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van deze wet of de

Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Toeslagenwet, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, de Algemene nabestaandenwet dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt;
De doelgroep van de Participatiewet is uitgewerkt in artikel 6. Daaruit blijkt dat ook inwoners die geen recht hebben op een uitkering via de Participatiewet wel een beroep kunnen doen op deze wet voor ondersteuning bij het verwerven van werk.

Over de samenstelling en de volumeontwikkeling van de groep van niet uitkeringsgerechtigden is nog weinig bekend. In een reactie van de VNG (2014) op de het uitvoeringsbudget dat gemeenten van het rijk krijgen voor de Participatiewet raamt de VNG de doelgroep van NUGgers op structureel 20.000 personen. Dit aantal wordt in genoemde reactie niet nader onderbouwd.

Begeleid en beschut werk voor NUGgers

Bij de bouw van het rekenmodel dat Berenschot in de eerste heft van 2015 heeft ontwikkeld is vastgesteld dat gemeenten burgers die behoren tot de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet een begeleid werken of een beschutte arbeidsplek kunnen aanbieden. Ook als zij geen bijstandsuitkering ontvangen. Gemeenten bepalen zelf of zij van die mogelijkheid gebruiken maken. Ook bepalen gemeenten zelf welk percentage van de beschut werk en begeleid werken plaatsen zij openstellen voor NUGgers uit de nieuwe doelgroepen. In genoemd rekenmodel kunnen gemeenten de consequenties van deze keuzes doorrekenen.

Divosa heeft in 2014 ook onderzoek gedaan naar de instroom van voormalige Wajong kandidaten in de Participatiewet vanaf 1 januari 2015. Dat onderzoek levert onderstaand overzicht op:

Tabel 1 Raming landelijke instroom voormalig Wajong in Participatiewet

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------|--------|--------|--------|
| Nieuwe instroom voormalig Wajong (werk of uitkering) | 2.000 | 7.000 | 12.000 | 17.000 |
| Nieuwe instroom voormalig Wajong (studietoelage) | 2.000 | 5.000 | 8.000 | 10.000 |
| Totaal | 4.000 | 12.000 | 20.000 | 27.000 |

Bron: Divosa (2014)

Kerncijfers Wajong 2013 van het UWV

In de kerncijfers over de Wajong tot en met 2013 rapporteert het UWV de volgende feiten. Eind 2013 was er sprake van een instroom in de Wajong als geheel van 17.700 personen in 2013. De uitstroom in dat jaar was 5.500 personen. Eind 2013 waren er 238.700 lopende Wajong uitkeringen.

In 2013 kwam 6 procent van de instroom in de uitkeringsregeling van de Wajong terecht. 94 procent in de werk- en studieregeling. Deze grote groep stroomt naar verwachting vanaf 2015 in bij de Participatiewet.

Over de periode 2008 tot en met 2013 varieert het percentage Wajong gerechtigden dat werkt van 23,4 procent (2012) tot 25,7 procent (2008).

Kijkend naar de leeftijdsklasse waarin mensen instromen (instroomden) in de Wajong dan blijkt dat 62 procent van de instroom plaats vindt (vond) op de leeftijd van 18 of 19 jaar. En 24 procent tussen het 20^e en 24^e levensjaar. Samen is dat 86 procent, ruim 4/5 van de totale instroom. Voor gemeenten die meer willen weten over de instroom in de Wajong in hun eigen gemeente verwijst het UWV naar de Atlas sociale verzekeringen.

1.4 Samenvattend

De VNG raamt het volume van de doelgroep NUGgers structureel op 20.000 personen. Divosa raamt de instroom van de voormalige Wajong doelgroep in de Participatiewet op 4000 in 2015, en daarna op 8000 per jaar.

Het UWV rapporteert dat in de periode 2008-2013 gemiddeld 25 procent van de Wajong populatie werkt. Als dat beeld wordt geëxtrapoleerd naar de doelgroep die instroomt in de Participatiewet dan doet 75 procent van de jaarlijkse instroom van 8000 in de Participatiewet (op termijn) een beroep op een WWB uitkering. Mogelijk ligt dit percentage tot 10 procent lager. De meest kwetsbare doelgroep schoolverlaters komt ook in 2015 en daarna nog steeds in de Wajong terecht. Als we uitgaan van 65 procent die op termijn een beroep doet op de Participatiewet dan groeit deze groep vanaf 2016 met ongeveer 5200 per jaar. Uiteindelijk worden zij uitkeringsgerechtigd.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 van deze rapportage gaat nader in op de route van school naar werk zoals voor schoolverlaters van het VSO, het PrO en leerlingen die het Entree onderwijs van het Mbo verlaten. Er wordt aandacht besteed aan de route zoals die voor de invoering van de Participatiewet, tot 1 januari 2015, was. Aansluitend wordt ingegaan op de veranderingen die in deze route zijn opgetreden sinds de invoering van de Participatiewet, de invulling van de regierol door de gemeente en de meest actuele aanpassingen in de werkwijze gericht op inschrijving van deze jongeren in het doelgroepenregister en het invullen van baanafspraken. Het hoofdstuk bevat feitelijke informatie en verwijst naar de juiste bronnen voor meer en detail informatie.

Hoofdstuk 3 is een korte inleiding op de good practices die in kaart zijn gebracht. Vertrekpunt bij de uitwerking van de good practices is de manier waarop gemeenten invulling geven aan hun regierol rond deze doelgroep. En op welke wijze de samenwerking met partijen in de uitvoering wordt vormgegeven.

In de laatste paragraaf van het hoofdstuk is een schematisch overzicht gemaakt van opvallende accenten in ieder van de acht good practices. Idee achter dit schema is dat het de lezer helpt om gericht te lezen in de acht good practices.

Vanaf hoofdstuk 4 bevat ieder hoofdstuk één van de acht good practices rond de aanpak van schoolverlaters van het VSO, PrO en Entree onderwijs. De good practices bestaan uit korte beschrijvingen van gemaakte keuzes en de uitwerking daarvan in de praktijk.

2. De route van school naar werk

2.1 Hoe ziet de route van school naar werk eruit voor leerlingen van het VSO, PrO en de Mbo Entreeopleiding?

Dit hoofdstuk gaat specifiek in op de route van school naar werk voor de schoolverlaters van de drie hierboven genoemde onderwijstypen. Doelstelling van het hoofdstuk is de actuele werkwijze kort samen te vatten. En de verschillen tussen de aanpak voor 2015 en na 2015 kort op een rij te zetten. Deze informatie is nuttig om later in deze rapportage de verschillende factsheets met good practices goed te kunnen plaatsen.

Gestart wordt met een korte introductie van de drie onderwijstypen. Daarna wordt ingegaan op de route van school naar werk voor deze leerlingen. En welke veranderingen er op treden in deze route door de invoering van de Participatiewet in combinatie met de keuze om de Wajong vanaf 2015 te beperken tot de doelgroep van jongeren die structureel niet in staat zijn tot het verrichten van loonvormende arbeid.

Bij het bespreken van de verandering in de route van school naar werk wordt specifiek stilgestaan bij de partijen die bij deze route betrokken zijn. En welke veranderingen de invoering van de Participatiewet heeft voor deze partijen.

Als laatste wordt in dit hoofdstuk stil gestaan bij de betekenis en de rol van het doelgroepenregister en het quotum voor arbeidsbeperkten voor de doelgroep van schoolverlaters van het VSO, PrO en het Entree onderwijs. In het kort wordt ingegaan op de wijze waarop recente ontwikkelingen rond de inschrijving van deze doelgroep van jongeren in het doelgroepenregister van invloed is op de route van onderwijs naar werk. En op de rolverdeling tussen de betrokken partijen.

2.1.1 Drie onderwijstypen in vogelvlucht

Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

Het (voortgezet) speciaal onderwijs geeft onderwijs aan leerlingen die specialistische en/of intensieve begeleiding nodig hebben. Bijvoorbeeld omdat zij een handicap, chronische ziekte of stoornis hebben. Er is speciaal onderwijs voor zowel de basisschool als het voortgezet onderwijs. Het speciaal onderwijs bestaat uit vier clusters:

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

Met de invoering van Passend Onderwijs op 1 augustus 2014 is het onderscheid tussen cluster 3 en 4 komen te vervallen. VSO onderwijs voor jongeren uit deze doelgroep blijft wel beschikbaar.

Praktijkonderwijs (PrO)

Het praktijkonderwijs is een reguliere vorm van voortgezet onderwijs voor leerlingen van 12 tot 18 jaar die hiervoor een beschikking hebben. De inspectie van het onderwijs kan dit met één jaar verlengen. Leerlingen kunnen dan op school blijven tot het schooljaar waarin ze 19 worden. In het praktijkonderwijs leren leerlingen door praktijkervaringen op te doen. Ze leren dus door te doen. Theorie wordt gekoppeld aan praktische opdrachten en stages. Doel van het praktijkonderwijs is om leerlingen naar werk toe te leiden. Ze ontwikkelen competenties die ze nodig hebben om zelfstandig te kunnen werken. Een deel van de leerlingen stroomt na het praktijkonderwijs direct door naar werk. Een ander deel komt er via een vervolgopleiding terecht. Iedere praktijkschool heeft stagecoaches en een groot netwerk aan bedrijven en organisaties om leerlingen te helpen een passende werkplek te vinden.

Middelbaar beroepsonderwijs Entreeopleiding (voorheen Mbo niveau 1 opleiding)

De Entreeopleiding is er voor jongeren zonder een diploma van een vooropleiding. Deze Entreeopleiding bereidt jongeren voor op de arbeidsmarkt. Of op doorstroming naar een Mbo 2 opleiding. Met de Entreeopleiding kunnen leerlingen de belangrijkste vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben voor een baan. De opleiding duurt 1 jaar.

2.2 De route van school naar werk

Bij de uitwerking van de route van school naar werk kunnen twee doelgroepen worden onderscheiden. De eerste doelgroep kan zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) gaan verdienen. Deze groep participeert op de reguliere arbeidsmarkt en valt buiten de scope van deze rapportage. De tweede groep kan niet zelfstandig het WML verdienen en is aangewezen op ondersteuning van de overheid. De routes die hieronder worden besproken hebben betrekking op deze laatste doelgroep. Het betreft de groep schoolverlaters van VSO, PrO en Mbo Entreeopleiding die de school verlaten en niet zelfstandig het WML kunnen verdienen.

Route leerlingen vóór 2015

In 2014 gaf het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de volgende trend aan voor schoolverlaters uit het VSO: *"schoolverlaters stromen door naar vervolgonderwijs, krijgen een baan, komen in de Wajong of belanden in een groep "overig": geen onderwijs, baan of Wajong".² Ruim 2/3 van de leerlingen uit het VSO stroomt uit naar de Wajong.*

Tot 2015 verliep de route voor de leerling via stage naar werk. De school ondersteunde daarbij. Ook was er een periodiek leerling overleg waaraan onder meer de arbeidsdeskundige van het UWV deel nam. De scholen hadden vaste contactpersonen (arbeidsdeskundigen) bij het UWV. Leerlingen met het uitstroomprofiel arbeidsmarkt³ (VSO) waren vanaf de periode van het stage lopen (rond het 15^e, 16^e levensjaar) en zeker voor het 17,5 levensjaar in beeld bij het UWV. Voor

² Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): *Sociaaleconomische trends 2014 Uit het voortgezet speciaal onderwijs, en wat dan?* CBS, Den Haag/Heerlen, 2014.

³ Zie voor de drie uitstroomprofielen (arbeidsmarkt, vervolgonderwijs, dagbesteding) in het VSO de Wet Kwaliteit VSO 2013.

het merendeel van deze jongeren gold dat ze in aanmerking kwamen voor één van de twee vormen van de Wajong.

- De inkomensregeling in geval van volledige arbeidsongeschiktheid en
- de werkregeling voor jongeren die arbeidsvermogen (loonwaarde) hebben en gaan werken.

Bij de werkregeling ondersteunde de school samen met MEE, of een vergelijkbare organisatie in de regio) de leerling door het aanbieden van het leerling-dossier. In ieder geval ondersteunde MEE de leerling bij het aanvragen van de Wajong en vergezelde de leerling vaak in de gang naar het UWV. De school meldde de leerling bij het UWV. De Wajong zorgde voor een inkomen en de jongere kreeg hulp bij het vinden en behouden van werk. Lukte dat niet of werd er niet genoeg geld verdiend dan werd de Wajong-uitkering actief, een vangnet.

Positie leerling overleg vóór 2015

Het leerling overleg dat op bijna alle scholen wordt gehouden is een overleg waarin op leerling niveau wordt overlegd over de toekomstmogelijkheden van de leerling. Vanaf de periode dat de leerling stage gaat lopen bij werkgevers worden deze leerlingen gevolgd. Deelnemers aan het overleg zijn in ieder geval de school en het UWV. Veelal neemt ook MEE deel aan het overleg. Ook andere hulpverlenings- en begeleidingsinstanties kunnen betrokken zijn.

In het leerlingen overleg had het UWV, als uitvoerder van de Wajong, veelal een spilfunctie. De toeleiding, de indicatiestelling, het inzetten van specifieke regelingen en het verstrekken van inkomensvoorziening zaten in één hand.

Route leerlingen na 2015

Wat verandert er voor schoolverlaters uit de doelgroep als zij tot de doelgroep van de Participatiewet gaan behoren? Wat verandert er in de route van school naar werk? De opdracht van de scholen verandert niet. Schoolverlaters die in staat zijn het WML te verdienen en die direct een passende baan vinden merken ook geen verandering.

De mogelijkheid om een half jaar voor een leerling 18 jaar wordt bij het UWV een indicatie voor de Wajong aan te vragen bestaat ook in 2015 nog steeds. De kans om toegelaten te worden tot de Wajong is wel enorm beperkt. In een aparte paragraaf later in dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop inschrijving in het doelgroepenregister de route van school naar werk verandert. Verandert er met de komst van de Participatiewet dan niets in de route van school naar werk voor deze doelgroep? Wel degelijk! De voornaamste veranderingen zijn de volgende:

- In het proces van school naar werk neemt de gemeente de regie rol van het UWV over.
- De gemeente, of samenwerkende gemeenten in de regio, bepalen hoe zij de Participatiewet uitvoeren. De aanpak kan en zal lokaal en regionaal aanzienlijk gaan verschillen; zie de acht good practices verderop in deze rapportage.
- Een deel van de schoolverlaters komt niet in aanmerking voor een uitkering binnen de Participatiewet; zij worden een NUGger. Als zij geen werk vinden hebben zij geen recht op een uitkering. Er zijn gemeenten die geen Participatiebudget inzetten voor het ondersteunen van NUGgers bij het vinden van betaald werk. Jongeren van 18 tot en met 20 jaar hebben wel recht op een uitkering voor levensonderhoud. Gemiddeld, dit is voor

gemeenten verschillend, is deze uitkering € 250,- per maand. Wel is het zo dat de jongere met een dergelijke uitkering op dat moment geen NUGger meer is.

- De sturing op het proces van school naar werk kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Het periodiek leerling overleg is één van de mogelijkheden.
- Als de gemeente er voor kiest om de stages en de toeleiding naar werk via het werkgeversservicepunt te laten verlopen, dan heeft dit consequenties voor de werkwijze van de scholen.

Voor de jongeren in kwestie is het wegvallen van het vangnet van de Wajong⁴ als inkomensvoorziening ook een grote verandering. Uit de aanvragen voor Wajong in het eerste kwartaal van 2015 (niet alleen VSO, PrO en Mbo Entree leerlingen!) blijkt dat circa 90 procent niet in aanmerking komt voor Wajong 2015. Het is aannemelijk dat dit voor de leerlingen van de drie schooltypen ook zo is.

Kort samengevat is het verschil tussen de situatie voor 2015 en erna als volgt: : Vanaf 2015 is de inkomensregeling nog steeds de verantwoordelijkheid van het UWV en is de werkregeling de verantwoordelijkheid van de gemeente. De termen inkomensregeling en werkregeling zijn echter verdwenen. De inkomensregeling is nu de Wajong 2015 en de doelgroep van de werkregeling valt nu onder de Participatiewet.

De noodzaak van coördinatie en sturing vanaf 2015

De noodzaak om met alle betrokken partijen regie te voeren op de route van school naar werk blijft ook na de invoering van de Participatiewet bestaan. In het overleg neemt de gemeente de regierol van het UWV over. Scholen kunnen te maken krijgen met diverse gemeenten die onderling verschillende keuzes en aanpakken hebben voor schoolverlaters van het VSO, PrO en Entree onderwijs. De inbreng van arbeidskundige kennis kan anders georganiseerd worden. Er zijn voorbeelden dat deze kennis nu via het SW-bedrijf of via de gemeente zelf wordt ingebracht.

Vanuit het UWV blijft per arbeidsmarktregio een dedicated arbeidsdeskundige beschikbaar voor de doelgroep. De mogelijkheid blijft bestaan om rond 17,5 jaar een indicatie voor de Wajong 2015 aan te vragen bij het UWV. Daarnaast beoordeelt het UWV voor schoolverlaters van het VSO en PrO of zij tot de personenkring van het doelgroepenregister behoren in de Beoordeling Arbeidsvermogen.. Opname in dit register is weer van belang om voor een garantiebaan in aanmerking te komen. Uit de onderzoeken die het UWV verricht ten behoeve van een Wajong aanvraag en/of de beoordeling voor het doelgroepenregister komt veel informatie beschikbaar die weer benut kan worden bij het vinden van passend werk en de inzet van middelen uit de Participatiewet. Een en ander wordt hieronder nader uitgewerkt.

2.3 Betrokken partijen bij de route van school naar werk vanaf 2015

De volgende partijen komen aan de orde:

- De leerling en zijn sociaal netwerk.

⁴ Vóór 2010 spreken we van OudeWajong (O-wajong). De nieuwe Wajong (N-Wajong) is van kracht vanaf 1 januari 2010 tot 10 september 2015 (uiterste aanvraagdatum). Vanaf 1 januari 2015 is de Wajong 2015 in werking.

- De school.
- De werkgever.
- De gemeente.
- HetWSP (*)
- MEE en andere begeleidings- en hulpverleningsinstanties.

(*) Voor de groep O-Wajong en nieuwe Wajong blijft het UWV verantwoordelijk

De leerling en zijn sociaal netwerk

Allereerst de *leerling*, de *jongere*, zelf. Veel meer dan voorheen wordt van hem verwacht dat hij, meestal samen met zijn ouders, de regie neemt over zijn arbeidstoeleiding. Dit geldt voor alle "cliënten" in het sociaal domein. Eigen kracht, van "zorgen voor" naar "zorgen dat". In deze rapportage komt naar voren dat de jongere met zijn directe omgeving veel meer dan voorheen initiatief moet nemen om op de arbeidsmarkt te komen en in een inkomen te voorzien. Over dit thema is veel informatie en literatuur beschikbaar.⁵

De school

De belangrijkste partij voor de leerling, de jongere, is de school. Dat was zo en dat blijft zo. Op school worden de eerste stappen naar de arbeidsmarkt gezet in de vorm van stages. Daar is dus het eerste contact met de arbeidsmarkt.

Scholen krijgen vanaf 2015 te maken met de gemeenten waaruit hun leerlingen afkomstig zijn. Voorheen hadden zij alleen met het UWV te maken. Scholen hebben een inspanningsverplichting om hun leerlingen te plaatsen op de arbeidsmarkt. Ook moeten zij de leerling na het schoolverlaten nog twee jaar volgen. Er is geen budget gekoppeld aan deze inspanningsverplichting. Er zijn ook geen sancties bij niet of onvoldoende invullen van deze plicht. Scholen liften mee op het budget van het UWV. Het verzorgen van stages en verslaglegging erover, ook aan derden, is een reguliere onderwijsactiviteit en wordt binnen het onderwijsbudget uitgevoerd. Bij de aansluiting naar werk wordt het beleid en het budget van de gemeenten bepalend. Zie de acht factsheets later in deze rapportage.

De werkgever

Op de route van school naar werk neemt de werkgever een prominente plek in. Uiteindelijk bepaalt de werkgever of, en onder welke voorwaarden en regelingen hij een schoolverlater in dienst neemt.

Tot 2015 was het vanzelfsprekend dat de scholen de contacten met werkgevers onderhielden in verband met stages en doorplaatsing naar dienstverbanden. Vanaf 2015 is het mogelijk dat de gemeente(n) een andere aanpak kiezen voor de werkgeversbenadering. Ook als het om schoolverlaters van het VSO en PrO gaat.

Werkgevers die regelmatig leerlingen van het VSO en PrO in dienst hebben genomen de afgelopen jaren zijn vertrouwd met het pakket aan regelingen en financiële en fiscale voordelen dat aan een dergelijke arbeidsovereenkomst gekoppeld is. Een belangrijke vraag is of, en op welke wijze het pakket dat vanuit de Participatiewet wordt geboden aan werkgevers bijdraagt aan een grotere opname van schoolverlaters van VSO en PrO op de arbeidsmarkt. Ter

⁵ T. de Haas, J. van der Hidde, A. Linders, H. Loos: *All@Work De aanpak voor presteren naar vermogen*. Tilburg, 2015.

vergelijking: gemiddeld heeft 25 procent van de huidige Wajong populatie betaald werk. In paragraaf 2.4 van dit hoofdstuk worden de beschikbare regelingen weergegeven.

De gemeente

De jongere en de werkgever krijgen te maken met de *gemeente* op het moment dat er een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing kan worden afgesloten met de jongere. Afhankelijk van de keuze van de gemeente spelen de scholen wel of geen rol in dit stadium. Deze arbeidsovereenkomst is geen reguliere arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst die in het kader van de regeling baangarantie wordt afgesloten. Deze overeenkomst voldoet aan de nieuwe regels waar de werkgever en de jongere, die onder de werking van de Participatiewet valt, mee te maken krijgen. De gemeente is de partij die de overeenkomst tussen de jongere en de werkgever organiseert. De werkgever gaat pas een overeenkomst aan als die voldoet aan de eisen van de Participatiewet en de bijkomende regels. Zo is het voor de werkgever belangrijk dat de overeenkomst met de jongere meetelt voor het quotum. In de acht good practices (Zutphen, Assen, Noord-Limburg) komt echter ook het beeld naar boven dat werkgevers al meewerken aan oplossingen voordat de jongere de school verlaat. De school en de werkgever maken de match nog voordat de gemeente in beeld komt.

Als gevolg van de hierboven beschreven positie van de gemeente krijgt laatstgenoemde een prominente plek in het leerling overleg op de scholen. Resultaat van dit overleg is onder meer een leerling dossier dat goed op orde is om de bemiddeling naar werk te realiseren. Het UWV is na 1 juli 2015 volledig uit het leerling overleg terug getreden en houdt via de dedicated arbeidsdeskundige contact met de scholen.

Het UWV

Zoals gezegd houdt het UWV een rol op de route van school naar werk. Specifieke taken van het UWV zijn het uitvoeren van de Beoordeling Arbeidsvermogen (de indicatieve loonwaardebepaling) en de Indicatie Baangarantie die toegang geeft tot het doelgroepregister. Beide regelingen worden kort toegelicht in paragraaf 2.4 .

MEE en andere begeleidings- en hulpverleningsinstanties

Deze partijen, MEE is landelijk één van de grootste spelers, zijn vaak al vroeg betrokken bij de jongeren en de gezinnen waarin zij opgroeien. De overgang van school naar werk is een ingrijpende verandering die bij jongvolwassenen ook op andere terreinen om aandacht vraagt. Raakvlakken met de Jeugdwet en de WMO liggen voor de hand. Zeker als er sprake is van meervoudige problematiek is de bijdrage van deze partijen essentieel om de overgang naar werk goed te maken. Of, als dat niet lukt, om de consequenties van geen werk en weinig of geen inkomen te hanteren.

De begeleidings- en hulpverleningsinstanties leveren ook een bijdrage aan het dossier op leerling niveau voordat de leerling de school verlaat. Veelal participeren zij dan ook in het leerling overleg. Belangrijk is dat de leerling als NUGger wordt geregistreerd en dat hij niet uit beeld verdwijnt.

De acht factsheets met good practices laten zien hoe op diverse plekken in het land de puzzel rond schoolverlaters van het VSO en PrO succesvol opnieuw gelegd wordt.

2.4 Wat is de impact van de nieuwe wetgeving op deze route en op de bijdrage van genoemde partijen?

Het antwoord op de centrale vraag van deze paragraaf wordt langs twee wegen gegeven. Allereerst wordt kort terug gekeken naar de werkwijze en de resultaten onder de oude wetgeving; die van voor 2015.

Daarnaast wordt specifiek ingegaan op de nieuwe wet- en regelgeving en de instrumenten die in het verlengde daarvan ontwikkeld zijn. Er wordt met name gekeken naar de impact op de manier van werken. Het is nog veel te vroeg om iets te zeggen over de impact in termen van resultaten.

2.4.1 Werkwijze en resultaten bij de oude wet en regelgeving

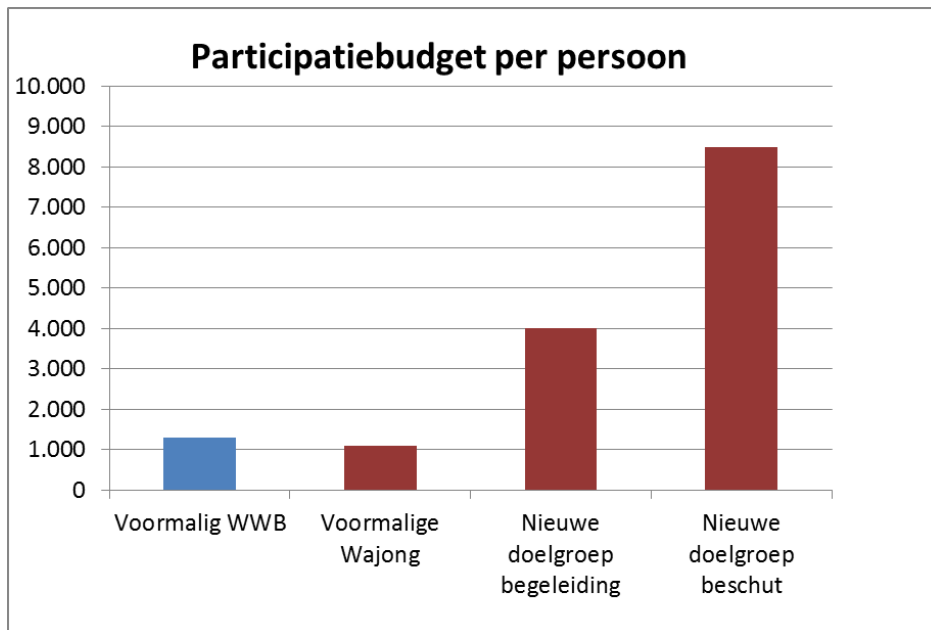
De belangrijkste feiten op een rijtje. Tot 2015 stroomde circa een kwart van de schoolverlaters van het VSO direct vanuit school door uit naar een baan met ondersteuning.⁶ Meestal in combinatie met een Wajong.

Tot 2015 vonden vier op de tien leerlingen uit het PrO een baan. Van deze groep kreeg driekwart ondersteuning.⁷ Daarbij moet ondersteuning voor VSO en PrO breed worden opgevat: zij wordt gegeven door de school, het UWV/Wajong, door een SW bedrijf of een re-integratiebedrijf. Regelmatig werd een schoolverlater met een Wajong indicatie ook toegelaten tot de personenkring van de Wsw.

In de aanpak vanaf 2015 geldt dat de toegang tot de Wajong en tot de Wsw met ingang van 1 januari 2015 is afgesloten voor schoolverlaters met voldoende indicatieve loonwaarde. In het macro participatiebudget hebben gemeenten voor de doelgroep die voorheen in de Wajong kwam gemiddeld € 1.100,- per jaar beschikbaar voor ondersteuning. Zie de grafiek hieronder, afkomstig uit het rapport van fase 2 van het Programma "De Optimale weg naar participatie" van mei 2015. Let wel: Het gaat in de grafiek om gemiddelden, niet om wettelijk voorgeschreven bedragen.

⁶ Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): *Sociaaleconomische trends 2014 Uit het voortgezet speciaal onderwijs, en wat dan?*. CBS, Den Haag/Heerlen, 2014.

⁷ D.M.S Heijmans, Actis Onderzoek: *De volgende trede, rapportage uitstroommonitor 2009-2010 en tweede meting volgmodule cohort 2008-2009*. Rotterdam, 2011.



Bron: Paragraaf 2.3. De Budgetten uit rapport fase 2 "De optimale weg naar participatie"

Daarnaast kan voor de doelgroep aanspraak worden gemaakt op het doelgroepenregister en vacatures in het kader van de wet Banenafpraak.

2.4.2 Participatiewet, Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Met de komst van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (in het vervolg de Quotumwet genoemd) verandert de toeleiding en ondersteuning naar werk voor de doelgroep. Voor de groep schoolverlaters zijn beide wetten van belang. Ook met de uitvoeringsregelingen en afspraken die uit deze drie wetten voortvloeien, krijgen de jongeren en de scholen te maken in de toeleiding naar werk.

Op de website www.samenvoordeklant.nl onder het thema Participatiewet & WWB en het sub thema Kennisoverdracht Wajong⁸ zijn de onderdelen en acties aangegeven die voor de doelgroep van belang zijn in de toeleiding naar werk. Op de genoemde website is ook het nieuwe geheel van voorschriften te vinden die voortkomen uit de nieuwe wetgeving.

In het kader van de opdracht voor deze rapportage met factsheets en good practices wordt voor de regelgeving en details daarover naar genoemde website verwezen. Hieronder wordt volstaan met een samenvatting van belangrijkste wetten, regels en afspraken in de toeleiding naar werk voor de doelgroep VSO, PrO en Mbo Entreeopleidingen.

Omwille van overzicht wordt de samenvatting op een aparte pagina afgedrukt. Zie hieronder:

⁸ <http://samenvoordeklant.nl/node/7170>

| Wetgeving en afspraken met landelijke werking | Uitvoeringsregelingen en afspraken die voortvloeien uit de wetgeving |
|---|---|
| <p>Participatiewet</p> <p>Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden.</p> | <p>Banenafpraak sociaal akkoord 2013</p> <p>In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.⁹</p> |
| <p>Quotumwet De wet regelt een aantal belangrijke zaken die nodig zijn om mensen uit de doelgroep op banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de banenafpraak is dat als het aantal banen niet gehaald wordt, er een quotumheffing komt. Ook dat regelt de wet.¹⁰</p> | <p>Doelgroepregister en Indicatie banenafpraak</p> <p>Het doelgroepregister is opgebouwd uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen WML kunnen verdienen. Zij worden hierop beoordeeld door het UWV vanaf 2015 door middel van de Indicatie Banenafpraak. In deze groep ook de schoolverlaters VSO, PrO en Mbo Entreeopleidingen. 2. Mensen met een Wsw-indicatie. 3. Wajongers met arbeidsvermogen. 4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan. |
| <p>De Werkkamer, overlegorgaan van gemeenten en sociale partners</p> <p>De Werkkamer heeft op basis van de eerste maanden van 2015¹¹ vastgesteld dat het aantal verzoeken van gemeenten voor een beoordeling doelgroep banenafpraak achterblijft bij de verwachtingen. In de Werkkamer is consensus bereikt over een aantal praktische verbeteringen en oplossingen die snel resultaat moeten opleveren waaronder de Beoordeling arbeidsvermogen.</p> | <p>Beoordeling arbeidsvermogen door UWV</p> <p>Vanaf 1 juli 2015 voert het UWV de Beoordeling arbeidsvermogen uit. Bij deze beoordeling onderzoekt UWV of iemand arbeidsvermogen heeft en in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. En zo nee, of hij een Indicatie banenafpraak kan krijgen. Met deze indicatie wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Als uit de beoordeling blijkt dat iemand geen arbeidsvermogen heeft, dan bekijkt UWV of hij een Wajong-uitkering kan krijgen. Dat alles gebeurt in één beoordeling.</p> <p>Aanvraag voor een Beoordeling arbeidsvermogen loopt via de gemeente. Leerlingen van het VSO en PrO kunnen ook de verkorte route nemen die er per 1 juli 2015 is: zij kunnen ook direct bij het UWV een aanvraag voor de Beoordeling arbeidsvermogen doen.</p> |

⁹ Programmaraad: *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, kennisdocument (versie 2 maart 2015)*. Den Haag, 2015.

¹⁰ Idem 8.

¹¹ En op basis van de inhoud van de brief van 8 mei 2015 aan de Tweede Kamer van staatssecretaris Klijnsma over de Indicaties doelgroep Banenafpraak

2.4.3 Hoofdproces arbeidstoeleiding

Waar begint het proces van school naar werk voor jongeren die het VSO of de Praktijkschool verlaten? Deze vraag kan op verschillende manieren beantwoord worden. De twee voornaamste manieren zijn:

- Vanuit de wet- en regelgeving
- Vanuit de aanpakken, de good practices die in de praktijk ontwikkeld zijn

Beide manieren komen hieronder kort aan de orde.

Het toeleidingsproces vanuit de wet en regelgeving

In het laatste jaar voor de geplande uitstroom naar werk zijn scholen voor VSO en PrO zeer actief met stages bij werkgevers in de regio. Daarnaast wordt het volgende proces in gang gezet:

- Op 17,5 jarige leeftijd kunnen VSO en PrO leerlingen nog steeds een indicatie voor de Wajong aanvragen.
- Daarnaast worden zij als 17,5 jarige allemaal voorlopig ingeschreven in het doelgroepenregister.
- Op basis van deze inschrijving voert het UWV een Beoordeling Arbeidsvermogen uit. Deze beoordeling moet twee vragen beantwoorden:
 - o Krijgt de jongere een Indicatie voor de Banenafpraak? Zo ja dan wordt hij definitief opgenomen in het doelgroepenregister.
 - o Wat is de hoogte van arbeidsvermogen van de jongere, uitgedrukt in een percentage van het WML?
- De uitkomst van de Beoordeling Arbeidsvermogen bepaalt de routekaart die de jongere doorloopt als hij eenmaal in ingestroomd in de Participatiewet.
 - o Bij toelating tot het doelgroepenregister is er sprake van:
 - Toegang tot vacatures in het kader van de Banenafpraak.
 - Inzet van loonkostensubsidie.
 - Inzet van begeleidingsbudget.
 - Inzet van no-risk polis.
 - o Zonder toelating tot het doelgroepenregister:
 - Moet de werkplek buiten de garantiebanen om gevonden worden.
 - De aanpak en de route is afhankelijk van de manier waarop de gemeente(n) de Participatiewet uitvoeren en welke doelgroepen zij daarbinnen onderscheiden.
 - Ook kan het feit dat de jongere wel of geen recht heeft op een uitkering van de Participatiewet van invloed zijn op de vraag of de gemeente überhaupt middelen gaat inzetten.

Het toeleidingsproces vanuit lokaal, regionaal gemeentelijk beleid

Hoe deze aanpak er in de praktijk uitziet kan hier niet in detail beschreven worden. Voornamelijk omdat gemeenten daarin eigen keuzes kunnen maken. Wel is het mogelijk voorbeelden te geven.

In de subregio Assen, Ae en Hunze en Tynaarlo wordt gewerkt met een aanpak die Navigator genoemd wordt. Daar worden leerlingen uit deze doelgroep gevolgd vanaf de datum dat zij instromen in de Praktijkonderwijs of het VSO. Voor PrO is dat 12 jaar. Als er sprake is van jongeren met multi problematiek worden zij zo nodig door een navigator ondersteund tot hun 27^e jaar.

In de regio Zutphen en Lochem werkt de uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet, Het Plein, met een aanpak die preventie op instroom in de Participatiewet als voornaamste doelstelling heeft. Doel is te komen tot een situatie waarin leerlingen die deelnemen aan het VSO en PrO een betaalde werkplek hebben verworven voordat zij de school verlaten en instromen in de Participatiewet.

Om het vertrouwen van werkgevers vast te houden geven deze gemeenten zo nodig garanties af aan werkgevers, als het gaat om begeleiding en/of loonkostensubsidie, bij het in dienst nemen van VSO of PrO leerlingen van 16 of 17 jaar oud.

In de regio Midden Gelderland heeft de gemeente Arnhem het voortouw genomen. Zij hebben de integrale route van het proces van school naar werk in een compleet schema uitgewerkt. Dit schema is als bijlage opgenomen bij factsheet 1: De Arnhemse aanpak (hoofdstuk 5). Deze lokaal en regionaal ontwikkelde aanpakken worden allemaal aangevuld met de noodzakelijke stappen vanuit wet- en regelgeving die in de vorige paragraaf zijn behandeld.

Achtergrond informatie

De Werkgeversvereniging AWWN heeft in maart 2015 de brochure *Mensen met een beperking aan de slag helpen* uitgegeven. De brochure en meer interessante informatie is te vinden op de website van de AWWN.¹²

Voor wie geïnteresseerd is in stroomschema's, stappenplannen en instrumenten voor de doelgroep wordt naar deze brochure verwezen. Een must-have voor alle partijen die te maken hebben met de arbeidsintegratie van mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen, dus ook voor de doelgroep van schoolverlaters VSO, PrO en Mbo Entreeopleidingen.

Bij het verschijnen van genoemde brochure in maart 2015 was er nog geen sprake van een *Beoordeling arbeidsvermogen*. Voor de meest actuele informatie over dit specifieke onderwerp is de website van de Programmaraad: www.samenvoordeklant.nl¹³ de beste bron. In augustus 2015 zijn er nog aanpassingen gekomen op de werkprocessen Beoordeling Arbeidsvermogen. Die aanpassingen zijn ook te vinden op www.samenvoordeklant.nl en specifiek op de link <http://www.samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/brieven-aangepaste-werkprocessen-indicatie-banenafpraak-gepubliceerd>.

¹² <http://awvn.nl/themas/inclusief-ondernemen>

¹³ En specifiek op <http://samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/nadere-informatie-werkPrOces-beoordeling-arbeidsvermogen>

De VNG heeft voor gemeenten De Handreiking over de *subsidie ernstige scholingsbelemmeringen* uitgewerkt. Samen met de twee hierboven genoemde documenten is er zo een compleet pakket wat nodig is voor de uitvoering van de arbeidstoeleiding van doelgroep VSO, PrO en Mbo Entreeopleidingen.¹⁴

| Bron | Informatie over |
|---|--|
| Brochure AWWN <i>Mensen met een beperking aan de slag helpen</i> | Arbeidsovereenkomst of proefplaatsing of werken met behoud van uitkering Doelgroepenregister/indicatie banenafpraak Jobcoaching Hulpmiddelen, aanpassing werkplek Loonkostensubsidie Mobiliteitsbonus voor werkgever (premiekorting) No risk polis |
| Samen voor de klant | Beoordeling arbeidsvermogen |
| VNG | Subsidie ernstige scholingsbelemmeringen. |

¹⁴ <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/werk-en-inkomen/aansluiting-onderwijs-arbeidsmarkt>

3. De gemeente als (beleids)regisseur voor arbeidsparticipatie van schoolverlaters van het VSO en Praktijkonderwijs

3.1 De rol en verantwoordelijkheid van gemeenten voor deze doelgroep

Met de invoering van de Participatiewet komt een groot deel van de schoolverlaters van het VSO en het Praktijkonderwijs vanaf 1 januari 2015 onder deze wet te vallen. De feitelijke overdracht van deze doelgroep heeft op 1 juli 2015 plaatsgevonden. Tot die tijd verzorgde het UWV veel taken die bij haar rol als uitvoerder van de Wajong horen.

In deze factsheet wordt een set van good practices gepresenteerd die betrekking hebben op de aanpak van schoolverlaters van het VSO en PrO. Daar waar dat zinvol is wordt ook het Entree onderwijs, Mbo niveau 1, meegenomen in deze good practices.

Bij het in kaart brengen van de actuele praktijk van schoolverlaters van het VSO/PrO binnen de Participatiewet is gericht aandacht besteed aan de keuzes die gemeenten maken bij deze aanpak. Deze keuzes hebben betrekking op zaken als:

- Welke rollen en taken claimen gemeenten als regisseur?
- Welke visie heeft de gemeente op deze groep schoolverlaters?
- Wordt er proactief en preventief gewerkt of start de aanpak op het moment als schoolverlaters een beroep doen op de Participatiewet?
- Wordt er 3D breed geïnvesteerd op de aanpak rond deze doelgroep of wordt de lijn vastgehouden dat er geen budget wordt ingezet voor NUGgers?
- Wie benadert de werkgevers voor stages en werk voor deze doelgroep? De scholen, het werkgeversservicepunt of op een andere manier?
- Op welke wijze wordt samengewerkt met het UWV, MEE, zorgaanbieders?

Tijdens de uitvoering van deze opdracht is er een stroomversnelling opgetreden in de manier waarop schoolverlaters van het VSO/PrO opgenomen worden in het doelgroepenregister. Deze ontwikkeling is beschreven in hoofdstuk 2. Bij de good practices hieronder komt die ontwikkeling niet altijd aan de orde. Niet omdat deze niet relevant is, maar omdat de onderscheidende accenten in die good practices op andere onderwerpen zitten.

3.2 Good practices van gemeenten bij het invullen van die rol en verantwoordelijkheid

De term 'good practice' is bewust gekozen. In samenspraak met specialisten van het UWV hebben we vastgesteld dat het erg vroeg is om te spreken over best practices. Wel is het waardevol om aanpakken die de afgelopen tijd zijn ontwikkeld in kaart te brengen. Zij kunnen op andere plekken van dienst zijn bij het maken van keuzes over wat er gedaan moet worden. En vooral ook bij het beantwoorden van de vraag HOE dat vormgegeven kan worden.

Bij het in kaart brengen van good practices is uitgebreid gebruik gemaakt van de contacten van het UWV, van MEE Nederland en van de contacten van Cedris en Divosa. In aanvang is gezocht naar aanpakken die al voldoende uitgewerkt zijn en het karakter hebben van een integrale aanpak waarbij de gemeente nadrukkelijk is betrokken. Waar bij de start is ingezet op een viertal good practices zijn dat er uiteindelijk meer geworden. Voor een aantal good practices geldt dat zij zijn opgenomen omdat er één of twee specifieke accenten in de aanpak zitten die wij relevant

vinden om onder de aandacht te brengen. Zo heeft de gemeente Alkmaar met een gemeentelijke plaatsingssubsidie voor jongeren uit de doelgroep in korte tijd een goed netwerk met de werkgevers in de regio ontwikkeld. De gemeente Lelystad heeft voor de eigen inwoners een werkbedrijf opgezet waarin het Praktijkonderwijs, de re-integratie vanuit de WWB/Participatiewet en onderdelen van de Wsw op één locatie, in een gemeenschappelijk gebouw zijn ondergebracht. Ook dat levert aansprekende voordelen op.

Iedere good practice in deze rapportage heeft het karakter van een zelfstandige factsheet. Telkens wordt de kern van de aanpak van die gemeente(n) weergegeven. De lezer kan zo spiegelen aan de eigen situatie en sprokkelen in de aanpakken die al operationeel zijn.

3.3 Acht factsheets

De kern van deze rapportage bevat acht factsheets. Iedere factsheet bespreekt en documenteert een good practice van de aanpak rond schoolverlaters van het VSO, PrO en Entree onderwijs. Iedere volgende paragraaf in dit hoofdstuk behandelt één specifieke good practice.

Paragraaf 3.4 biedt de lezer een navigatie voor het selecteren van voor hem of haar interessante good practices. De navigatie is ontleend aan het sturingsmodel voor de uitvoering van de Participatiewet (resultaat fase 2 van het Programma “De optimale weg naar participatie”) en sluit aan bij het Reviewinstrument voor de Participatiewet, een online meet en vergelijkingsinstrument voor de invoering van de Participatiewet; resultaat van fase 3 van het Programma.

Met behulp van de navigatie kunnen lezers good practices selecteren die zo veel mogelijk aansluiten bij keuzes die door de eigen gemeente en/of regio zijn gemaakt. Langs die weg krijgt de lezer gericht inzicht in hoe de zelf gemaakte keuzes succesvol kunnen worden aangepakt.

Andersom werken kan ook; de lezer kan good practices selecteren die juist sterk afwijken van de eigen keuzes; om vervolgens te verkennen hoe die aanpak in de good practice uitpakt. En of dat toch niet interessant is.

3.4 Navigatie op de factsheets

Hieronder wordt een drietal tabellen gepresenteerd. Iedere tabel kijkt vanuit een andere invalshoek naar de acht good practices.

- Betrokken partijen bij de uitvoering.
- Benadering van de doelgroep schoolverlaters VSO/PrO.
- Gekozen aanpakken.

De tabellen zijn bedoeld om specifieke, eigen keuzes te benadrukken die binnen de good practices aan de orde komen. De scores in de tabellen hebben geen oordelend of evaluerend karakter. Er is bij het scoren ook niet gestreefd naar compleetheid.

Doelstelling van de tabellen is de lezer een hulpmiddel te bieden om gericht door de good practices te ‘cruisen’ op basis van eigen vragen of belangstelling.

| Good practice | 1 Arnhem | 2 Assen | 3 Drecht- steden | 4 Lely- stad | 5 Alk- Maar | 6 Noord Limburg | 7 Zee- land | 8 Zutphen |
|---|-------------|------------|------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|--------------|
| Aanpak in de regio | | | | | | | | |
| Regierol gemeente | | | | | | | | |
| Voorzitter leerling overleg | * | | | | | | | |
| Programmatische ketenaanpak | | * | | | | | * | * |
| Betrokken partijen | | | | | | | | |
| Wijkteams | * | | | | | | | |
| Werkgevers | | * | | | | | | |
| Universiteit | | * | | | | | | |
| Inzet gemeentelijke middelen | | | | | | | | |
| Geen P-budget voor nuggers VSO/PrO | | | | | | | | |
| P-budget vanaf instroom in P-wet | | | | | | | | |
| P-budget bij dienstverband vanaf 16 jaar | | | | | | | | * |
| Gemeentelijke plaatsings-subsidie VSO/PrO leerling | | | | | * | | | |
| Inzet middelen 3D breed | | * | | | | | | |
| Inzet ESF middelen | | | | | | | | |
| Via de scholen | | | | | | * | * | |
| Via de gemeente op programmatische aanpak | | * | | | | | | |
| Werkgeversbenadering | | | | | | | | |
| Zoveel mogelijk door de scholen zelf | * | | | | | | * | * |
| Via werkgeversservicepunt gemeente en UWV | | | | | | | | |
| Alle werkgeverscontacten in één gezamenlijk systeem | | * | | | | | | |
| Inzet marktonderzoek en onderwijs programmering | | | | | | | * | |
| | | | | | | | | |

| Good practice | 1 Arnhem | 2 Assen | 3 Drecht steden | 4 Lely stad | 5 Alk maar | 6 Noord Limburg | 7 Zee land | 8 Zutphen |
|--|-------------|------------|-----------------------|-------------------|------------------|-----------------------|------------------|--------------|
| Doelgroep | | | | | | | | |
| Een of meer doelgroepen | | | | | | | | |
| VSO, PrO en Entree als één doelgroep benaderen | | | | | | | | * |
| VSO, PrO en Entree als aparte Doelgroepen benaderen | * | | | | | | | |
| Indeling doelgroep op loonwaarde | | | | | | | | |
| Knip bij > 40 % WML | * | | | | | | | |
| Knop bij > 50 % WML | | | * | | | | | |
| Aandacht vanuit de gemeente | | | | | | | | |
| Vanaf 12 jaar; instroom PrO | | * | | | | | | |
| Vanaf 16 jaar | | | | | | | | * |
| Begin laatste jaar VSO, PrO | * | | | | | * | | |
| Bij instroom in de P-wet | | | | | | | | |
| Beoordeling recht op uitkering | | | | | | | | |
| Volgens standaard Procedure | | | | | | | | |
| Maatwerk aansluitend op leerling overleg | • | | | | | | | |

| Good practice | 1 Arnhem | 2 Assen | 3 Drecht steden | 4 Lely stad | 5 Alk maar | 6 Noord Limburg | 7 Zeeland | 8 Zutphen |
|---|-------------|------------|-----------------------|-------------------|------------------|-----------------------|--------------|--------------|
| Aanpakken | | | | | | | | |
| Nieuwe functies gecreëerd voor doelgroep VSO/PrO | * | * | | | | | * | |
| Methodisch werken door de hele keten | * | * | * | * | | * | * | * |
| Op één plek concentreren praktijkonderwijs, Wsw en re- integratie P-wet | | | | * | | | | |
| Nieuwe innovaties op de planning | | * | * | | | | | * |

4. Factsheet 1: De Arnhemse aanpak

Een sluitende aanpak voor VSO, PrO en Mbo Entree leerlingen met een nieuwe organisatiestructuur en werkprocessen in de arbeidsmarktregio Midden Gelderland

Gesproken met Natasja Salemink (gemeente Arnhem) en Richard Brenkman (De Onderwijsspecialisten Arnhem) op 16 juni 2015. Beiden hebben onderstaande tekst goedgekeurd.

4.1 Doelstelling en context van de aanpak in de regio

In 2014, toen alle gemeenten vooral bezig waren met het tijdig vastgesteld krijgen van alle verordeningen die nodig zijn voor de uitvoering van de Participatiewet onderkende de gemeente Arnhem de risico's in de uitvoering van deze wet voor de doelgroep (schoolverlaters) VSO, PrO en Mbo Entree.

De risico's van de veranderingen in het (Passend) onderwijs en de invoering van de Participatiewet zijn door de gemeente Arnhem als volgt omschreven:

- De gemeentelijke ondersteuning wordt niet tijdig genoeg ingezet waardoor jongeren met een beperking en andere kwetsbare jongeren, na de beëindiging van hun opleiding (eerst) op een dood spoor terecht komen.
- De gemeentelijke begeleiding en ondersteuning zijn onvoldoende afgestemd op de begeleiding van uit het onderwijs.
- Er is onvoldoende inzet om werkgevers (tijdig) te betrekken bij de mogelijkheid om kwetsbare jongeren, eventueel met ondersteuning, te plaatsen.

Bovengenoemde risico's zijn niet alleen onderkend maar ook gekoppeld aan beleidsuitgangspunten en strategische acties die nodig zijn om de gewenste afstemming tussen onderwijsinstellingen en gemeenten te realiseren. De overgang van school naar werk dient in een zo vroeg mogelijk stadium te worden gerealiseerd.

In de oriëntatie van de gemeente Arnhem (eind 2014) op de groep nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) die er vanaf 1 januari 2015 aan komt, komt de groep VSO, PrO en Mbo Entree in het bijzonder naar boven. Zij zijn als aparte, kwetsbare groep aangemerkt binnen het cluster nuggers: "hier moeten we wat mee". De groep is als het ware opgehaald bij de scholen. De gemeente Arnhem: "deze drie klantgroepen hebben een intensieve begeleiding naar werk nodig". De re-integratie inspanning die op deze groep moet worden toegepast is anders dan de groep die vóór 1 januari 2015 bij de gemeente bekend is.

Het beleid op hoofdlijnen:

- Arnhem als centrumgemeente ontwikkelt samen met de regiogemeenten een sluitende aanpak van school naar werk per schooltype. Dit voor alle scholen in de hele arbeidsmarktregio.
- Leerlingen met een loonwaarde van 40 procent of hoger komen in aanmerking voor ondersteuning naar werk door de gemeenten.

- Het ontwikkelen van een procesvoorstel samenwerking nieuwe doelgroepen Midden Gelderland. Dit procesvoorstel is begin 2015 vastgesteld. Dit is het leidend proces voor de sluitende aanpak bij alle schooltypen (zie bijlage).
- Inrichting van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de hoofdrolspelers in de regio: Arnhem en de regiogemeenten, de scholen, het UWV, MEE én de wijkteams.

4.2 Sluitende aanpak door leerling overleg per schooltype, de uitvoering

In het leerling overleg wordt de ondersteuningsbehoefte van leerlingen met structurele arbeidsbeperkingen en arbeidsmogelijkheden vroegtijdig in beeld gebracht (vroegtijdig diagnose stellen). Indien nodig en gewenst kan direct passende ondersteuning worden aangeboden. Hiermee wordt ook een soepele overgang tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt bevorderd. Doel is om de jongeren leerervaringen op te laten doen zodat de bemiddeling naar werk structureel en duurzaam is.

VSO

Het leerling overleg op casusniveau staat centraal in de sluitende aanpak:

- Het leerling overleg is gericht op uitstroom naar arbeid;
- De gemeente Arnhem is voorzitter van het overleg en tevens procesondersteuner;
- Deelnemers aan het overleg zijn de jongerenconsulent VSO van de gemeente, alle VSO scholen, de dedicated arbeidsdeskundige van het UWV en MEE;
- De leerlingen met een uitstroomprofiel arbeidsmarkt én een indicatieve loonwaarde van 40 procent of hoger worden besproken, vanaf het moment dat ze stage gaan lopen;

Leerlingen met uitstroomprofiel Vervolgonderwijs blijven binnen het onderwijsveld. Daar heeft de gemeente, vanuit de Participatiewet, geen bemoeienis mee. Deze leerlingen vallen onder de sluitende aanpak scholen. Het betreft leerlingen waarbij is vastgesteld dat er nog leervermogen is.

Sluitende aanpak voor de groep VSO met een loonwaarde tot 40 procent

De Jongerenconsulent VSO beziet of de jongere in aanmerking komt voor een WWB uitkering. Hiervoor is geen "melding aan de poort", het loket van Werk en Inkomen, nodig. De leerling is in beeld door het leerling overleg. Trajectbegeleiders van het VSO leiden deze groep direct door op naam en aanvullende contactgegevens naar de wijkteams voor maatschappelijke participatie.

PrO

Net zoals bij het VSO staat het leerling overleg op casusniveau centraal in de sluitende aanpak. En ook hier koerst het overleg aan op leerlingen die uitstromen naar arbeid. Het overleg is op dezelfde wijze ingericht, hier wel met de jongerenconsulent PrO.

Sluitende aanpak groep PrO met een loonwaarde tot 40 procent

Deze groep is volledig bekend bij MEE, omdat ze al begeleiding van MEE hebben. Als dit niet het geval is, dan meldt het PrO deze leerling aan voor ondersteuning van MEE. MEE zorgt voor afstemming met het wijkteam voor het inkomen (WWB) van de leerling. Ook worden afspraken gemaakt over de verdere begeleiding van MEE en/of het wijkteam om de maatschappelijke participatie te bevorderen.

Mbo Entree

De Entree bemiddelaar van de gemeente heeft met de Mbo's de contacten over de leerlingen: wie verlaat de Entree opleiding? Ook wordt voor de Entree schoolverlater bekeken welke re-integratie instrumenten van de gemeente van toepassing zijn. En/of de Entree schoolverlater moet worden aangemeld voor een Beoordeling Arbeidsvermogen bij het UWV. Ook hier weer: zoveel mogelijk vanuit school naar werk.

Het procesmodel dat door Arnhem voor de regio Midden Gelderland is ontwikkeld is als bijlage aan het eind van dit document opgenomen.

4.3 Uitgangspunten van de Arnhemse aanpak

Samenwerking en structuur

De aanpak van Arnhem is gebaseerd op een intensieve samenwerking, zowel binnen de gemeenten als extern. De gemeente Arnhem heeft als centrumgemeente een nieuwe functiestructuur ingericht, speciaal voor de doelgroep: senior bestuursondersteuners, procesondersteuner bedrijfsbureau W&I, jongerenconsulent VSO, jongerenconsulent PrO en Entree bemiddelaar.

Door het (deels) vrijmaken van jongerenconsulenten (met affiniteit met de doelgroep) is er meer zicht op de werking en resultaten van de leerling overleggen, de rol van partijen (UWV, MEE, scholen, Regionaal Werkgevers Servicepunt RWSP) hierin en de mogelijkheden ter verbetering. Door een tijdige inzet van ondersteuning van jongeren naar werk, een goede afstemming van de begeleiding bij de overgang van school naar werk en voldoende inzet om werkgevers tijdig te betrekken zullen meer jongeren direct een baan vinden en minder gebruik maken van een uitkering. Voor het onderdeel arbeidsmarkttoeleiding zal de jongerenconsulent nauw samenwerken met accountmanagers van het RWSP.

Procesmatige inrichting

Per schooltype is een apart klantproces ingericht (zie bijlage procesvoorstel samenwerking nieuwe doelgroepen Midden Gelderland). Aan de drie klantprocessen zijn de taken, bevoegdheden en (wettelijke) verantwoordelijkheden van alle partijen gekoppeld: van de scholen, de gemeenten, MEE, het UWV en de wijkteams. Dit is vastgelegd en bekend in de hele keten.

Arnhem heeft actief en bewust de rol van het UWV overgenomen

Dit heeft de gemeente gedaan door:

- Kennis uit te wisselen tussen het UWV en de gemeente.
- Het ondersteunen en faciliteren van de scholen.
- Aansluiten op het werk van de scholen met betrekking tot arbeidstoeleiding.

De gemeente heeft zich gerealiseerd dat er een andere doelgroep aankomt die maatwerk nodig heeft en niet kan worden bediend vanuit het bestaande re-integratie instrumentarium van de gemeente. Ze heeft zich gerealiseerd dat de scholen een *film* hebben van de leerling. Het UWV en de gemeente maken een *foto*: zij zien de leerling/schoolverlater op een bepaald moment,

wanneer ze de school verlaten. Bij de overdracht mag de film niet verloren gaan, en zeker niet die delen uit de film die van belang zijn voor het verkrijgen van werk.

Maximale inzet op het begeleiden van school naar werk

Alle partijen zijn er van overtuigd dat de beste (efficiënt, effectief) route naar werk vanuit school is. Onder meer stage bij een reguliere werkgever wordt aangegrepen om dit te realiseren. De gemeente maakt alle scholen duidelijk dat zij opleiden voor de regionale arbeidsmarkt. De scholen pakken deze rol op en dit was en is ook de cultuur in de regio bij zowel de scholen als het UWV.

Methode Matchcare

Matchcare, en specifiek de SZeebra modules Sociaal Domein, is in het tweede kwartaal van 2015 bij de gemeente Arnhem ingericht. Op het niveau van de arbeidsmarktregio Midden Gelderland zijn er nog geen methodische keuzes gemaakt. Wel ligt er het besluit dat in 2015 met de loonwaarde systematiek van het UWV wordt gewerkt. Eind 2015 wordt in de regio afgestemd welke systematiek gaat gelden na 2015.

Afstemming met het RWSP

De gemeenten, de onderwijsinstelling De Onderwijsspecialisten en het RWSP stemmen vraag en aanbod over banen voor de doelgroep op elkaar af. De scholen hebben voor stages hun eigen contacten met werkgevers. Voor de scholen is het RWSP nog vrij onbekend. En werkgevers die niet eerder met de doelgroep te maken hebben gehad kennen de doelgroep en de scholen niet. De gemeente Arnhem vindt dat ze een opdracht heeft om het RWSP bekend te maken met de doelgroep VSO, PrO en Mbo Entree. Dit is vooral een taak voor de jongerenconsulenten VSO en PrO en voor de Entree makelaar.

4.4 Perspectief

De gemeente Arnhem concludeert nu, medio 2015, dat ze op tijd met het leerling overleg is begonnen (januari 2015). Alle schoolverlaters van het schooljaar 2014-2015 zijn in beeld en worden naar de arbeidsmarkt begeleid. De instroom naar de WWB wordt voorkomen, zo is nu al het idee, evaluatie moet dit nog aantonen.

Het vooraf bepaalde beleid waarbij de gemeente Arnhem deze groep als kwetsbare groep met prioriteit heeft aangemerkt, heeft in de uitwerking van de aanpak erg geholpen. De gemeente heeft ingang bij het RWSP, dit is voor scholen nog onbekend. Daar gaat de gemeente op ondersteunen.

Voor verankering van het beleid en de aanpak zetten betrokken partijen in op behoud van de gespecialiseerde functionarissen voor de doelgroep.

Een evaluatie van de aanvragen die er in de periode juni-september 2015 bij de gemeente binnen zijn gekomen is gepland: hoe is dit proces verlopen? Wat is het resultaat? Arnhem wil leren van de eerste groep die in 2015 onder hun verantwoordelijkheid valt. Doel van de evaluatie is onder meer om in 2016 het proces slanker en eenvoudiger te maken.

Bronnen bij de beschrijving van de Arnhemse aanpak

1. <http://www.deonderwijsspecialisten.nl/> - website van De Onderwijsspecialisten Arnhem.

2. Interview met Natasja Salemink (gemeente Arnhem) en Richard Brenkman (De Onderwijsspecialisten) op 16 juni 2015 door Angela Linders.

Interne documenten gemeente Arnhem

3. N. Salemink en R. Brenkman: *Presentatie Participatiewet en leerlingnetwerken Implementatiedag Programmaraad 28 mei 2015*. Arnhem, mei 2015.
4. N. Salemink: *Procesvoorstel samenwerking nieuwe doelgroepen scholen gemeente UWV Midden Gelderland 2015*. Arnhem, maart 2015.
5. N. Salemink: *Memo samenwerking leerlingnetwerken en RWSP*. Arnhem, maart 2015.
6. N. Salemink: *Memo samenwerking leerlingnetwerken en wijkteams*. Arnhem, maart 2015.

5. Factsheet 2: Navigator Subregio Assen, Aa en Hunze en Tynaarlo

Arbeidsmarktregio Groningen, subregio Assen, Aa en Hunze en Tynaarlo / Werkplein Baanzicht (Assen, Hunze, Aa en Tynaarlo). Bekend onder de naam Navigator.

5.1 Kader

De gemeente Assen en omliggende gemeenten, samenwerkend in het Werkplein Baanzicht, samen met het UWV, de VSO- en de Praktijkonderwijs scholen, werkgevers en, niet te vergeten, MEE Drenthe zijn in 2012 gaan voorsorteren op de komst van de Participatiewet. Toen nog de Wet Werken naar Vermogen. Onder de naam Navigator, Voorzieningen Continuüm, zijn zij in 2012 een pilot gestart.

Naast de al genoemde betrokkenen zijn ook zorgaanbieders betrokken bij de verdere uitwerking. Ook is de universiteit Groningen aangehaakt om te voorzien in onafhankelijke wetenschappelijke evaluatie van de aanpak en de resultaten van de pilot. Zo rond de zomer van 2015 is duidelijk dat de pilot heel succesvol is. In deze good practice wordt de kern van deze pilot beschreven.

5.1.1 Uitgangspunten van navigator

Onder leiding van de gemeente Assen zijn de in paragraaf 5.1 genoemde partijen met elkaar aan de slag gegaan om voor de meest kwetsbare groep jongeren, veelal schoolverlaters, een integrale, sluitende aanpak neer te zetten. De uitgangspunten die de basis vormen van de aanpak zijn:

- Preventie is de sleutel tot succes.
- We zetten de aanpak in voor de doelgroep van 12 tot 27 jaar.
- Een integrale aanpak werkt alleen als iedereen mee doet: Eigen belang opzij!
- Voor alle partijen geldt; zelf doen wat je zelf kunt; de navigator waar nodig.
- Uitgaan van mogelijkheden en niet van beperkingen.
- Jongere staat centraal, eigen belang opzij!

5.2 Toelichting van de uitgangspunten

Preventie is de sleutel tot succes

De analyse die door de partners van Navigator is gemaakt luidt als volgt: De jongeren die zijn aangewezen op het VSO en Praktijkonderwijs lopen een heel grote kans in een latere fase van hun leven met multi problematiek geconfronteerd te worden. Hoe beter de aanpak rond deze jongeren is in de leeftijdsfase van 12 tot 27 jaar hoe groter de kans dat zij een goed en zelfstandig leven kunnen leiden. Navigator faciliteert de mogelijkheden en talenten van de jongeren.

De partners in Navigator hebben echt gekozen voor een lange termijn oriëntatie. De preventie richt zich niet uitsluitend op het voorkomen van schooluitval en het vermijden van werkloosheid na het schoolverlaten. Er wordt preventief gehandeld op een termijn die de volwassen levensfase van de huidige leerlingen betreft. Er wordt hulp geboden in het proces naar volwassenheid.

De signalering van risico's begint al bij de start van het voortgezet onderwijs. Vanaf de leeftijd van 12 jaar overleggen professionals van MEE met alle betrokken scholen voor VSO en PrO over leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Van 12 tot 27 jaar

Voor leerlingen die tot de meest kwetsbare groep behoren, betekent van 12 tot 27 jaar ook letterlijk dat zij gedurende een periode van 15 jaar gerichte ondersteuning krijgen. Vanaf de eerste dag van het praktijkonderwijs worden jongeren gevolgd. En periodiek wordt met betrokken partijen de voortgang besproken. Daar waar het risico op een ongewenste ontwikkeling groot is wordt direct geschakeld en wordt een navigator gekoppeld aan een leerling.

De navigators worden via de gemeente gefinancierd uit ESF middelen. Ze zijn voor de termijn van de pilot in loondienst bij MEE Drenthe. De kerntaak van de navigator is om samen met de jongere en haar of zijn ouders, telkens de vereiste voorzieningen en middelen beschikbaar te maken. De faciliteiten die nodig zijn om de leerling zonder onderbreking te laten deelnemen aan het onderwijs, aan stages, het opdoen van werkervaring en het verwerven van betaald werk. Alles op een manier die bij de jongere zelf past. ***Zo nodig gedurende een periode van 15 jaar.***

Een integrale aanpak werkt alleen als iedereen mee doet

Uit onderzoek van onder andere Anja Holwerda¹⁵ (RUG, 2012), gericht op de vraag wat bepalend is voor de instroom en de uitstroom uit de Wajong, komt naar voren dat er drie factoren zijn die bepalen of een jongere zijn eigen weg vindt of langere tijd is aangewezen op de Wajong. Die factoren zijn:

- De mate van betrokkenheid van het sociale netwerk.
- De mate waarin scholen voor deze doelgroep de focus op werk stimulerende rol en opstelling van de directeur van de school is cruciaal!
- De mate waarin de (werk)droom van de jongere gezien en gerespecteerd wordt.

De gouden driehoek voor arbeidsintegratie van schoolverlaters van het VSO en PrO bestaat dan uit intensieve betrokkenheid van de ouders en directe omgeving, een school die het vinden van werk centraal stelt, en een aanpak die voortbouwt op de werkdroom van de betrokken jongeren. De aanpak die hierbij hoort is positief, pedagogisch en normatief. Er is waardering voor prestaties en fouten maken mag. Er worden eisen gesteld aan resultaten.

De term 'iedereen' moet hier breed worden opgepakt. Ook werkgevers zijn structureel betrokken bij het Navigator Programma. Er is een netwerk van 300 werkgevers betrokken. In het

¹⁵ [Holwerda, A.](#), Brouwer, S., de Boer, M., [van der Klink, J. J. L.](#), & Groothoff, J. W. (2012). [Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie](#). Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen / Rijksuniversiteit Groningen / Afdeling Gezondheidswetenschappen / Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid

hart van dit netwerk staat een initiatief dat "Assen voor Assen" heet. Een groep van werkgevers, ondernemers, die iets willen betekenen voor de gemeenschap. Werkgevers uit deze groep zijn bereid en in staat om jongeren met complexe problematiek een stage of werkplek te bieden.

Zelf doen wat je kunt, de navigator waar nodig

Veel leerlingen die deelnemen aan het VSO en/of het Praktijkonderwijs vinden hun weg wel, met de reguliere begeleiding en ondersteuning die bij de werkwijze van deze scholen hoort. Tijdens periodieke besprekingen in het scholennetwerk wordt bekeken welke leerling extra begeleiding en ondersteuning nodig heeft. Die wordt opgepakt door de navigator.

De scholen blijven hun werkgevers contacten onderhouden, om zodoende leerlingen de mogelijkheid te bieden via werkstages de overstap te maken naar betaald werk bij een, inmiddels bekende, werkgever. Rond de benadering van werkgevers wordt wel afgestemd met de collega's van het werkgeversservicepunt.

Ouders en leerlingen worden zo veel mogelijk gestimuleerd om zelf vraagstukken aan te pakken en op te lossen. De navigator volgt of het lukt en forceert zo nodig een doorbraak die ouders en hun zoon of dochter nodig hebben om in het proces te blijven.

5.3 De Navigator aanpak in de praktijk

Vertrekpunt en eerste resultaten

Sinds twee en een half jaar is Navigator als aanpak operationeel. Bij de start was de inschatting dat het vier jaar zou duren voordat de eerste resultaten meetbaar zouden worden. Het uitgangspunt was, en is; ***bij ongewijzigd beleid kost iedere (jong) volwassene uit de doelgroep straks € 22.000,- per jaar aan uitkering, zorg, dagopvang, begeleiding en ondersteuning.***

Sinds de start van het project in 2012 is voor 130 leerlingen een navigator ingezet. Van de genoemde 130 jongeren zijn er twee doorgestroomd naar een vorm van dagbesteding, 25 hebben een betaalde baan, 40 staan op de nominatie om aan het werk te gaan. Ter vergelijking: Voor de inzet van Navigator stroomde 70 procent van de doelgroep via de Wajong door naar de Wsw.

Navigatoren als spil

De navigator is de spin in het web. Zodra duidelijk is dat een leerling (tijdelijk) een navigator nodig heeft wordt dit geregeld. In de regio zijn vier navigatoren werkzaam. Zij nemen deel aan het overleg in het scholennetwerk. Bij alle overgangsmomenten in de schoolloopbaan van de jongere is de navigator aanwezig. Ze hebben contact met het sociale netwerk (de ouders/verzorgers) van de jongeren die zij ondersteunen. Dwars door alle decentralisaties heen hebben ze contact met partijen die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de jongere in kwestie. De focus is concreet en praktisch. Iedere belemmering voor deelname aan onderwijs, stage en werk wordt uit de weg geruimd. Uitgangspunt is dat een jongere gedurende het hele traject werkt met dezelfde navigator. De primaire borging ligt echter steeds in het sociale netwerk van de jongere.

Financiering van de navigatoren

De financiering van de navigatoren komt vanuit de gemeente. De middelen komen uit ESF actie C middelen die voor de doelgroep zijn aangevraagd. De budgetten gaan niet naar de scholen maar worden door de gemeente rechtstreeks bij MEE Drenthe ondergebracht voor de inzet van

navigatoren. Alle betrokken partijen leveren hun eigen bijdrage vanuit hun reguliere financiering.

Aansturing

Het navigator project kent een stuurgroep. De voorzitter van de stuurgroep is de wethouder Economische Zaken en Onderwijs van de gemeente Assen; Maurice Hogeveen. Alle direct belanghebbende partijen participeren in de stuurgroep. De wethouder maakt zich sterk voor de koppeling tussen economie en arbeidsmarkt, juist voor de doelgroep van het VSO en Praktijkonderwijs. Hierdoor opent hij vele deuren.

Bundeling van werkgeversrelaties

Om te komen tot een samenhangende aanpak richting werkgevers zijn alle contacten die scholen, het UWV en de gemeenten met werkgevers waar VSO en PrO leerlingen en Wajongeren geplaatst zijn in kaart gebracht en gebundeld in één bestand. Er bleek weinig overlap te zijn tussen de bestanden. Nu is er een gezamenlijk bestand van 400 unieke werkgevers die stage- en werkplekken bieden aan jongeren uit deze doelgroep. De volgende stap in het project is het verdubbelen van het aantal werkgevers in het bestand.

Expertise rond de doelgroep VSO en PrO

De gemeenten zijn sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de doelgroep van schoolverlaters van het VSO en PrO. De gemeente heeft nog weinig expertise in huis rond deze groep. In deze aanpak hebben de gemeente dit expertise vraagstuk opgelost door arbeidskundige expertise in te huren bij het UWV. Daarnaast speelt MEE Drenthe, van oudsher actief in het netwerk Arbeid, een prominente rol in de (door)ontwikkeling van het navigator project; ook richting werkgevers.

Continuïteit van ondersteuning op werkplekken

Veel schoolverlaters van het VSO en het PRO vinden al op 16, 17 jarige leeftijd een werkplek. Vaak zijn aan de arbeidsovereenkomst afspraken gekoppeld over loonkostensubsidie en/of begeleiding. De gemeenten in het werkgebied garanderen de continuïteit van deze afspraken als de leerlingen 18 jaar worden en tot de doelgroep van de Participatiewet gaan behoren.

Bedrijfsmatige en innovatieve aanpak van werk

Binnen het kader van de samenwerking in het Navigator project worden allerlei innovatieve trajecten naar werk ontwikkeld. Zo is er door gemeente, branche organisatie, ROC en werkgevers een Gilde Project bedacht waarbij het onderwijs helemaal in de werksituatie wordt verzorgd. Doel is via een praktijk aanpak een BBL niveau 2 diploma te halen. Een van de Gilde projecten loopt in de zorg. Het Gilde programma ziet er als volgt uit:

- Van 7.00u tot 8.30u les in de zorginstelling
- Van 9.00u tot 12.00u werk in de zorg
- Van 12.00u tot 13.30u lunch en les
- Van 13.30u tot 16.30u werk in de zorg

Deze manier van werken creëert waarde voor de werkgevers en sluit prima aan bij de leerstijl van de jongeren.

Delen van de aanpak

De Universiteit van Groningen is vanaf het begin betrokken bij het Navigator project. Enerzijds om de resultaten te objectiveren. Anderzijds om goed grip te krijgen op de vraag welke factoren de effectiviteit van de aanpak in de praktijk bepalen. Het is vanaf het begin van de pilot, het project, de doelstelling om te komen tot een beschreven, in de praktijk bewezen methode. Achterliggend motief is de ambitie om zoveel mogelijk organisaties in het land in staat te stellen de methodiek te gaan gebruiken. In het belang van de leerlingen in het VSO en PrO. En vanuit de overtuiging dat we alleen langs deze weg een betaalde uitvoering van onderwijs, ondersteuning, zorg en arbeidsparticipatie kunnen bereiken.

Links en bronnen die (digitaal) geraadpleegd kunnen worden

- Publicatielijst Anja Holwerda Rijksuniversiteit Groningen
- Sprank; februari 2015: Navigator helpt jongeren zonder opstopping naar werk

Meer informatie:

Hein Kars
Projectmanager Productontwikkeling en innovatie
MEE Drenthe
Eemland 3 | 9405 KD Assen
T (0592) 30 39 99
T (06-113 331 47)

6. Factsheet 3: De aanpak in de Drechtsteden

Om de good practice in kaart te brengen is gesproken met Gerard van Andel, beleidsmedewerker bij de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Alblasserdam. De tekst van deze good practice is goedgekeurd door de Sociale Dienst Drechtsteden (Linda van Berkel, beleidsmedewerker stafafdeling Kwaliteit en beleid). De wethouders Peter Verheij van Alblasserdam en Bert van de Burgt van Dordrecht /Regio zijn vooraf geïnformeerd.

6.1 Uitgangspunten bij de aanpak van schoolverlaters VSO en PrO

- Regionale aanpak.
- De drie D's: Werkgelegenheid in het publieke, maatschappelijke domein benutten.
- Samenwerking tussen publiek en privaat.
- Procesmatig ontwikkelen.

6.2 Toelichting van de uitgangspunten

Procesmatig ontwikkelen

Dit uitgangspunt wordt als laatste genoemd en toch als eerste toegelicht omdat de aanpak van procesmatig ontwikkelen heel kenmerkend is voor de manier waarop binnen de Drechtsteden werkgelegenheid wordt gecreëerd voor de doelgroep van schoolverlaters uit het VSO en het praktijkonderwijs. Er worden op basis van de andere drie uitgangspunten doorlopend experimenten opgezet en uitgevoerd. Op basis van leerervaringen in deze experimenten wordt besloten of de aanpak verder wordt ontwikkeld of niet. Ook wordt aansluitend scherper benoemd wat de succesfactoren zijn die bepalen of een aanpak een succes wordt.

Over de aanpak van schoolverlaters van het VSO en het PrO in de Drechtsteden staat dan ook weinig op papier. Gerard van Andel zegt hierover: we werken van idee, naar experiment naar verbreding in de praktijk. Terwijl we hiermee bezig zijn worden regels en richtlijnen veranderd. En valt de ene financieringsstroom weg en wordt de andere geopend. Als we gaan beschrijven lopen we de hele tijd achter de feiten aan. Zodra de omgeving stabiel wordt en de geldstromen meer voorspelbaar, is het zinvol om tijd te besteden aan het beschrijven van onze aanpak.

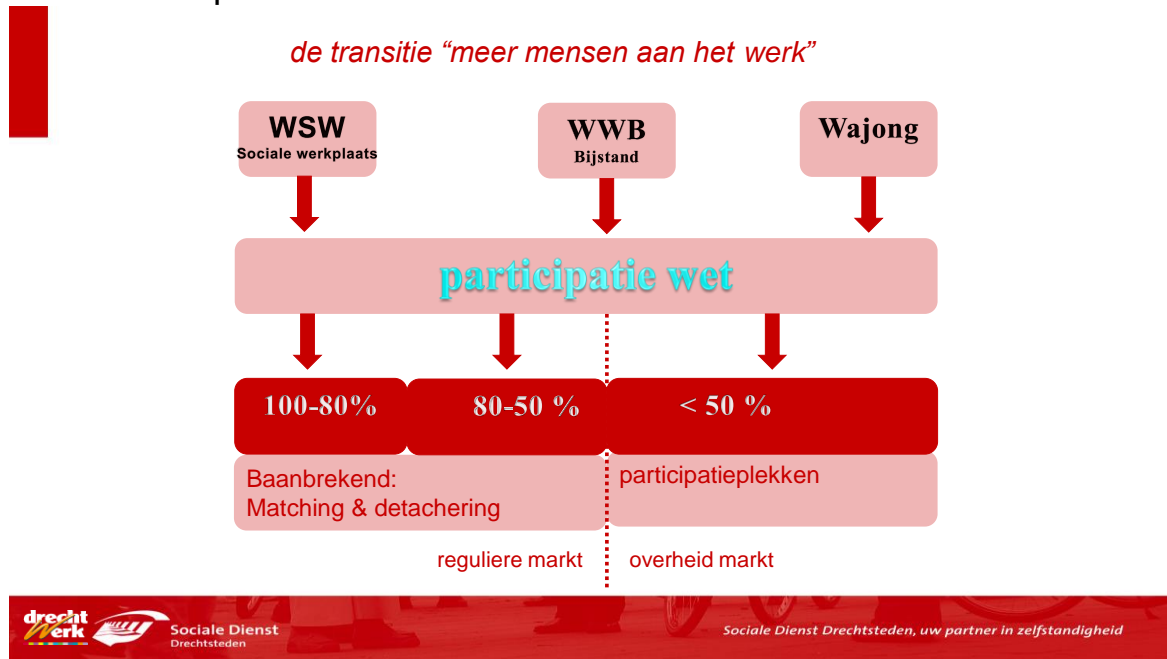
Regionale aanpak

De uitvoering van de Participatiewet, de WMO en de Wsw wordt in de regio Drechtsteden gezamenlijk aangepakt. Deelnemende gemeenten zijn Dordrecht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht, Alblasserdam en Hendrik Ido Ambacht. Het verzorgingsgebied omvat ongeveer 230.000 inwoners. In de regio zijn twee gemeenschappelijke regelingen actief. Een voor de uitvoering van de Wsw, Drechtwerk, en één voor de uitvoering van de Participatiewet en de WMO, uitgevoerd door de regionale sociale dienst. Deze organisatie heet de Sociale dienst Drechtsteden (SDD). De aanpak rond jongeren die uitstromen uit het VSO en Praktijkonderwijs wordt vanuit deze organisatie ontwikkeld.

De gemeenten in deze regio hebben de doelgroep van de Participatiewet in twee groepen onderverdeeld. De groep met een loonwaarde van 50 procent of meer van het wettelijk minimum loon en de groep met een loonwaarde van minder dan 50 procent van het WML.

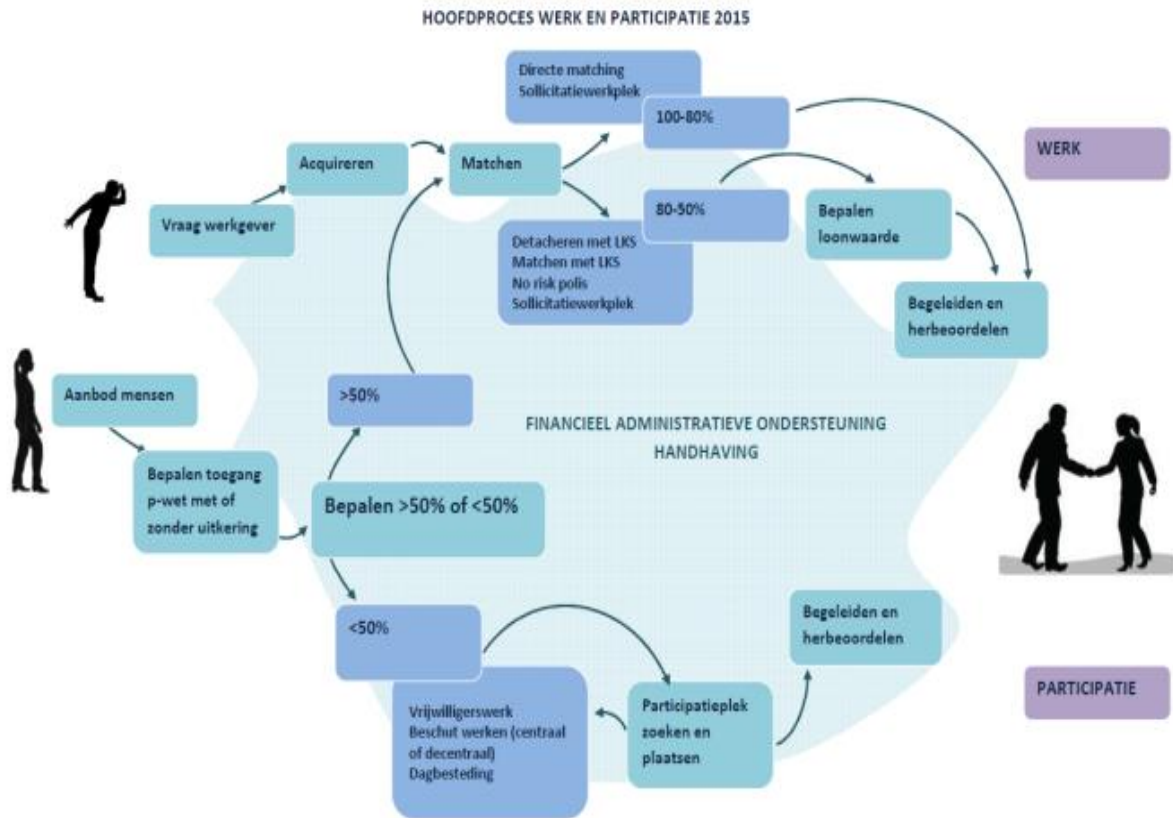
Voor de eerste groep is binnen de SDD Baanbrekend Drechtsteden ingericht. Dit initiatief richt zich op het matchen van werkzoekenden op vacatures bij reguliere werkgevers. Baanbrekend is ook het werkgeversservicepunt voor de Drechtsteden. Schoolverlaters van het VSO en Praktijkonderwijs die bij een reguliere baas aan de slag kunnen komen in deze aanpak terecht.

Schema: De aanpak in de Drechtsteden:



Voor de doelgroep met een loonwaarde van minder dan 50 procent is een andere aanpak ontwikkeld. De doelgroep van schoolverlaters van het VSO die is aangewezen op het doelgroepenregister of op een vorm van arbeidsmatige dagbesteding komt o.a. in deze aanpak terecht.

Vanuit de Sociale dienst Drechtsteden houdt een klantmanager zich bezig met de scholen voor VSO en Praktijkonderwijs. De klantmanager zorgt ervoor dat alle leerlingen die in het laatste schooljaar van VSO/PrO zitten goed in beeld zijn. Zo wordt een goede aansluiting naar de arbeidsmarkt en zo nodig naar een beroep op de Participatiewet geborgd. De kernthema's uit de good practice van Drechtsteden komen in de volgende uitgangspunten aan de orde. Het procesmodel dat voor deze aanpak is ontwikkeld is op de volgende pagina van deze factsheet opgenomen.



Nb Het instrumentarium staat ook open voor het zittend bestand en de huidige sw-ers. Huidige sw-ers blijven bediend worden vanaf 2015.

De drie D's: werkgelegenheid in het publieke, maatschappelijke domein benutten

Al in 2009 is in Alblasterdam begonnen met de aanpak die nu op volume begint te komen. Toen, in 2009, ging dat als volgt: iedere dag reed een groep SW medewerkers met een bus van Alblasterdam naar Drechtwerk, het SW-bedrijf in Dordrecht. De vervoerskosten bedroegen € 50.000,- op jaarbasis. In overleg met Drechtwerk werd besloten om deze SW medewerkers in een nieuwe multifunctionele accommodatie in Alblasterdam aan het werk te zetten binnen een beheerders organisatie. De mensen werkten voortaan in hun eigen omgeving en er werd 50 mille bespaard.

Aansluitend is de keus gemaakt om deze groep een AKA opleiding aan te bieden. Dat leverde in die tijd ook geld op. Bij deelname aan een erkende opleiding was in 2009 de Wet Vermindering Afdrachten (WVA) van toepassing. Dat leverde per deelnemer een kostenvoordeel van € 2.500,- op. Met 20 leerlingen is dat ook € 50.000,-. Daarnaast betaalde het ROC een vergoeding voor de huisvesting van het praktijkgedeelte van de opleiding.

Langs deze weg kreeg men in Alblasterdam zicht op andere manieren waarop noodzakelijk werk, zoals beheer van een Multi Functioneel Centrum, gecombineerd kan worden met gesubsidieerde arbeid, opleiding en participatie. Deze ervaringen zijn ingebracht in de voorbereidingen op de komst van de Participatiewet in de regio Drechtsteden. Bij de uitwerking van deze ervaringen is men pragmatisch te werk gegaan.

Is er werk voor iedereen?

In de regio Drechtsteden is de conclusie getrokken dat een reguliere baan voor veel mensen met een loonwaarde lager dan 50 procent WML niet realistisch is. Zeker niet in een tijd waarin 600.000 mensen in Nederland met een goede opleiding en werkervaring werkloos zijn. Omdat er onvoldoende werk is. Voor de doelgroep is het essentieel dat zij een nuttige bijdrage kunnen leveren, bij voorkeur in hun eigen woon- en leefomgeving. Het is zaak om maatschappelijk nuttige taken te laten vervullen door mensen uit deze doelgroep.

Door de Participatiewet en de WMO op elkaar te betrekken ontstaan allerlei mogelijkheden. Inwoners die (een deel van) hun indicatie voor huishoudelijke verzorging kwijt raken kunnen het werk dat blijft liggen nu zelf inkopen. Ondernemers in een lokaal winkelcentrum kunnen samen opdracht geven om de straten in het winkelcentrum op vrijdag morgen te laten vegen. In en om buurtcentra is voldoende werk te doen. Bij de aanpak met leerwerkbedrijven zoeken de gemeenten ook telkens de aansluiting met andere netwerken. Denk aan sectorplannen voor branches in de regionale economie, Asscher-gelden en de jeugdwerkgarantiebanen. Samenhang en goede koppelingen zijn van belang.

Samenwerking tussen publiek en privaat

De experimenten in 2009, samen met het SW-bedrijf, hebben niet geleid tot een verdere uitbreiding van de samenwerking met het SW bedrijf. Al enige jaren terug is de keus gemaakt om te gaan samenwerken met lokale sociale ondernemers, die vaak al met de doelgroep aan de slag waren. Deze aanpak blijkt succesvol. In de regio Drechtsteden zijn nu 30 private initiatieven actief die samen een fors aantal leerwerk- en participatieplekken bieden voor mensen die zijn aangewezen op een participatieplek. Incidenteel bieden leerwerkbedrijven in onderaanneming van zorgaanbieders bepaalde vormen van dagbesteding aan. Deze laatste wordt dan bekostigd vanuit de nieuwe WMO.

Alle sociale ondernemingen waar mensen geplaatst worden maken gebruik van opleidingen die een beperkt deel van hun kandidaten kunnen volgen via het ROC. Ze zijn ook allemaal door hun eigen brancheorganisatie erkend als officieel leerwerkbedrijf. Deze erkenning geldt als voorwaarde om voor de begeleidingsvergoeding van participatieplaatsen vanuit de SDD, in aanmerking te komen. Deze erkenning is voor deze bedrijven eveneens een voorwaarde om voor hun ROC stagiaires die een BBL opleiding volgen, in aanmerking komen voor de subsidies van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Middels de RVO ontvangt een leerwerkbedrijf een begeleidingsvergoeding van maximaal € 2.700,- per BBL leerling per jaar.

De gemeenten in de Drechtstedenregio lopen in beginsel geen bedrijfsrisico's als het gaat om de exploitatie van de leerwerkbedrijven. Want dat zijn allemaal particuliere initiatieven (voor Alblasterdam ligt dit anders). Deze gemeente heeft zelf de rechtspersoon van het leerwerkbedrijf opgericht. Deze stichting, geldt voor de gemeente dan ook als een verbonden partij.)

Wel denken de gemeenten mee over de manier waarop de leerwerkbedrijven geldstromen kunnen benutten die aan hun opdracht zijn gekoppeld. Er is echt sprake van het combineren van uiteenlopende geldstromen. Om een voorbeeld te geven: binnen een leerwerkbedrijf kunnen de volgende geldstromen voorkomen:

- Inkomsten uit werkzaamheden die het leerwerkbedrijf voor derden verricht. Dit kan alleen als het om SW medewerkers gaat, niet om participatieplekken.
- Een vergoeding vanuit het Participatiebudget voor deelnemers.
- Een dagvergoeding vanuit de WMO voor een plek arbeidsmatige dagbesteding (in onderaanbesteding bij een zorgaanbieder).
- Een vergoeding voor begeleiding van BBL leerlingen (RVO).
- Faciliteiten gekoppeld aan een deelnemer met een Wajong status.

De deelnemers van de leerwerkbedrijven zijn mensen met een verdien capaciteit van minder dan 50 procent WML waaronder schoolverlaters van het VSO en Praktijkonderwijs die niet naar regulier vervolgonderwijs of regulier werk gaan. Ook de jongeren die zijn aangewezen op een vorm van arbeidsmatige dagbesteding worden tot de doelgroep gerekend.

Samen met het UWV is gekeken naar jongeren in de Wajong die al langere tijd niet actief zijn. Ook worden jongeren die uitvallen uit het Entree onderwijs op het ROC, analoog aan de werkwijze zoals bij VSO en Praktijkonderwijs, toegeleid naar de leerwerkbedrijven. Voor volwassenen is ook een plek in deze aanpak. Zij kunnen ingezet worden op een participatieplek. Zo kunnen zij met behoud van uitkering aan de slag in een leerwerkbedrijf.

6.3 Resultaten tot nu toe

De vraag naar wat er tot nu toe bereikt is met deze manier van werken wordt in onderstaand overzicht beantwoord:

- Er zijn inmiddels 30 private leerwerkbedrijven.
- Met circa 350 geplaatste deelnemers.
- In de afgelopen jaren hebben 300 deelnemers een AKA opleiding gevolgd; daarvan is 83 procent geslaagd.
- Op kleine schaal zien we deelnemers terugstromen naar regulier werk.
- Op kleine schaal zien we deelnemers terugstromen naar regulier beroepsonderwijs.
- Een passende participatieplek bij een leerwerkbedrijf kost de gemeente gemiddeld € 3.500,- per persoon per jaar.

De initiatiefnemers zijn heel trots dat de samenleving zoveel veerkracht toont. Dat private sociale ondernemers aan de slag gaan om met fors minder middelen bedrijven op te zetten die maatschappelijk nuttige taken combineren met werkgelegenheid voor mensen die graag een bijdrage willen leveren. Ondanks hun beperkingen.

6.4 Nieuwe plannen

Er wordt al nagedacht over de volgende stappen in het ontwikkelen van een goede uitvoering van de Participatiewet. Het meest concreet is het nadenken over de manier waarop de garantiebannen ingevuld kunnen worden. **Een voorbeeld** helpt om dit te illustreren.

Garantiebanen voor woningcorporaties

Een aan de woningcorporaties gelieerd leerwerkbedrijf is van plan om voor alle woningcorporaties in de regio in kaart te brengen hoeveel garantiebanen zij samen moeten realiseren. Met een schuin oog naar de Quotumwet. Om vervolgens met deze corporaties in gesprek te gaan over de manier waarop we dat kunnen vormgeven.

Idee is om deze groep werknemers in dienst te nemen bij het leerwerkbedrijf en vervolgens te detacheren bij een corporatie. Of om opdrachten aan te nemen van de corporatie en deze te laten uitvoeren door het leerwerkbedrijf waar de uitvoerende medewerkers in dienst zijn in de vorm van een garantiebaan. Zo ontzorgen we woningcorporaties en tegelijkertijd creëren we werkgelegenheid voor de doelgroep garantiebanen. Een dergelijke aanpak kunnen we ook voor andere (maatschappelijke) werkgevers uitrollen.

7. Factsheet 4: Het werkbedrijf van de gemeente Lelystad

Gesproken met Onno Vermooten, algemeen directeur van Concern voor Werk, het SW bedrijf voor de gemeenten Noordoostpolder, Lelystad, Zeewolde en Urk en directeur/bestuurder van het Werkbedrijf Lelystad (eind juni 2015). Onno Vermooten is ook een van de drie directieleden van de Werkcorporatie Noordoostpolder die is opgericht door de gemeente Noordoostpolder en ook voor de gemeente Urk actief is. Deze Werkcorporatie streeft hetzelfde doel na als het Werkbedrijf Lelystad.

7.1 Uitgangspunten:

- Proactief vormgeven aan de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Lelystad, Noordoostpolder en Urk. De gemeente Zeewolde participeert in een andere arbeidsmarktregio.
- Het SW bedrijf steeds meer facilitair inzetten voor de uitvoering van de Participatiewet.
- De hele lokale keten fysiek op een plek samenbrengen.
- Lokale werkgeversservicepunten.
- Het werkbedrijf als onderneming.

7.2 De uitgangspunten toegelicht

Proactief vormgeven aan de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Lelystad

Al in 2012 is gestart met de voorbereidingen op de invoering van de Participatiewet. Daarbij zijn zowel inhoudelijke als organisatorische uitgangspunten geformuleerd. Belangrijke denklijnen was, en is:

- Met de invoering van de Participatiewet verdwijnt niet de doelgroep die nu aanspraak maakt op de Wsw en de Wajong.
- In de huidige aanpak is de werkgelegenheid in het publieke domein essentieel om mensen met een arbeidsbeperking van passend werk en waardevolle participatie te voorzien; dat is ook na 1 januari 2015 structureel noodzakelijk.
- Het heeft geen zin om de infrastructuur van de Wsw geforceerd af te breken. Om hem over een paar jaar opnieuw op te bouwen voor een grote groep die is aangewezen op de Participatiewet.
- Een lokale verankering van de Participatiewet geeft overzicht, samenhang en slagvaardigheid.

Met de bovenstaande denklijnen als vorm van navigatie is men ruim voor de invoering al gaan werken aan de vormgeving van de uitvoering van de Participatiewet. Redenering daarbij was: de behoefte aan passend werk voor de doelgroep blijft de komende jaren constant. De Wsw is een aflopende annuïteit, de Participatiewet is een oplopende annuïteit. Zo moeten we ook gaan organiseren. Het uiteindelijke resultaat van dit proces is de oprichting van het Werkbedrijf Lelystad. Een besloten vennootschap die 100 procent in eigendom is van de gemeente Lelystad. Bij de gemeente zelf zit de beleidsbepaling voor de Participatiewet, alle zaken die met bijstandsuitkeringen te maken hebben zitten ook bij de gemeente.

Het SW bedrijf en haar infrastructuur steeds meer facilitair inzetten ten behoeve van de lokale uitvoering van de Participatiewet

Het is een logische ontwikkeling dat de portfolio van het SW-bedrijf, de machines en de gebouwen die er nog zijn steeds meer worden benut voor stages, leerwerkplekken en op termijn ook dienstverbanden voor inwoners van Lelystad die zijn aangewezen op de Participatiewet.

Als gevolg daarvan wordt het SW-bedrijf, Concern voor Werk, steeds meer een organisatie die wat meer op de achtergrond opereert. Het bedrijf is te typeren als uitvoerder van de Wsw en beheerder van een unieke infrastructuur die ingezet wordt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Het primaat komt steeds meer te liggen bij de gemeentelijke werkbedrijven.

De hele keten op een fysieke locatie samenbrengen

Wie op bezoek gaat bij het Werkbedrijf in Lelystad ontdekt al snel dat de vestiging van Concern voor Werk in Lelystad en het Werkbedrijf naast elkaar staan en via grote, ruime gangen in elkaar overlopen. Bij een nadere rondleiding door het pand blijkt dat de hele keten inderdaad op een locatie is samengebracht. De leer- en ontwikkellijnen lopen bijna tastbaar door het hele bedrijf. Bij entree van het pand is direct aan je rechterhand een hele vleugel ingericht voor het praktijkonderwijs. Hier leren en werken 61 jongeren van 12 tot 18 jaar aan hun werkzame toekomst.

Er zijn nauwelijks theorielokalen. Vervolgens zie je lijnen lopen: in de praktijkschool is een keuken waarin jongeren leren koken, een deur door kom je in spoelkeuken en voorbereidingskeuken van het personeelsrestaurant van het Werkbedrijf en Concern voor Werk samen. Weer een deur verder is de balie van het bedrijfsrestaurant. Hier leren praktijkschool studenten om te bedienen, met klanten om te gaan, de kassa bedienen. Als dat lukt, is de volgende stap naar buiten. In een regulier bedrijf.

Het kost weinig moeite om vanuit het volgende praktijklokaal, vol met motoren en machines de volgende leerlijn te verbeelden. Je hoeft maar over te steken en je staat in de onderhoudswerkplaats van de groenvoorziening van Concern voor Werk.

Op de eerste verdieping zit de tweede schakel in de keten. Dat is het Werkbedrijf Lelystad. Daar komen mensen die in de WWB-/ participatie uitkering zitten en op weg worden geholpen naar werk. Wie een traject ingaat, komt ook voor controle- en handavingsgesprekken naar het Werkbedrijf. Als de jongeren van de Praktijkschool niet voor hun 18e al een passende werkplek hebben komen zij via het Werkbedrijf op vervolg trajecten.

Binnen het werkbedrijf is sprake van een geïntegreerd primair proces van Praktijkonderwijs, re-integratie en Wsw. Er is dagelijks interactie. En leerlijnen doorkruisen doorlopend de grenzen tussen de aparte activiteiten. Ook leerlingen uit de laatste fase van het VSO kunnen stages en leerwerktrajecten doen bij en via het werkbedrijf.

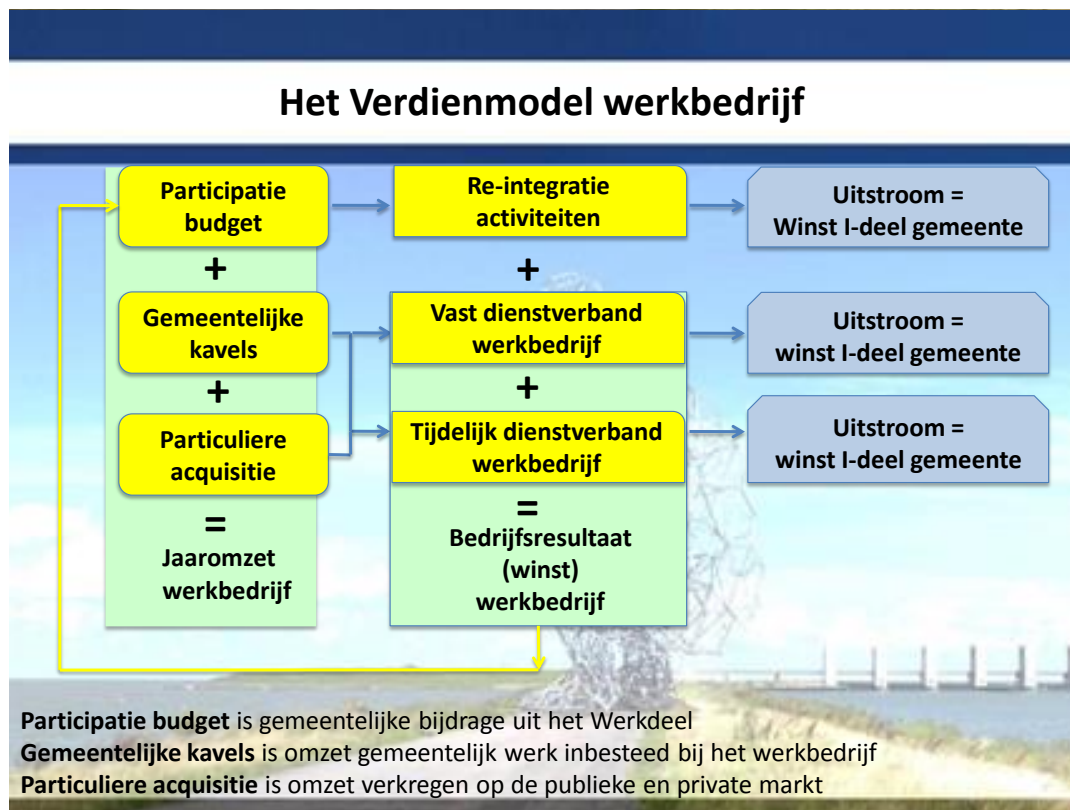
Lokale werkgeversservicepunten (WSP)

Lelystad, Noordoostpolder en Urk maken deel uit van de arbeidsmarktregio Flevoland. In de regio is besloten om een gezamenlijke aanpak en een gemeenschappelijke ICT structuur te combineren met een vijftal lokale WSP teams. In het WSP team wordt samengewerkt met de accountmanagers van het UWV. Naast een werkgeversservicepunt in Almere en Dronten zijn

lokale WSP's gevormd binnen het Werkbedrijf Lelystad en de Werkcorporatie Noordoostpolder. Waaronder een in Lelystad. Deze is onderdeel van het Werkbedrijf.

7.3 Het werkbedrijf als onderneming

Er is bewust voor gekozen om het Werkbedrijf als een onderneming neer te zetten. En deze onder te brengen in een BV. Zo ontstaat een duidelijke positionering ten opzichte van de gemeente als politieke en ambtelijke organisatie. Het verdienmodel van het werkbedrijf is als volgt samengevat:

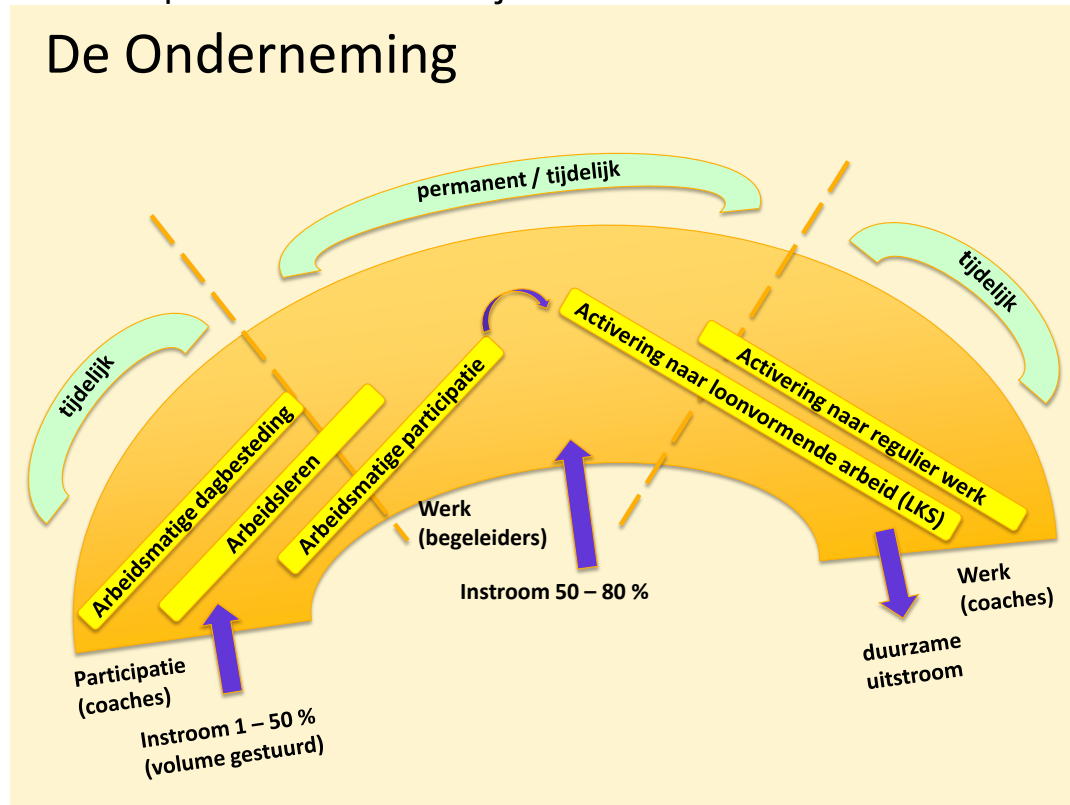


7.4 Laatste nieuws

Bij de voorbereiding van de invoering van de Participatiewet heeft de gemeente besloten om alleen Participatiebudget te investeren in mensen met een loonwaarde van minimaal 50 procent van het WML. De groep met een lagere loonwaarde werd gekoppeld naar initiatieven op het gebied van maatschappelijke participatie. Als gevolg hiervan richtte het werkbedrijf zich ook uitsluitend op de groep met een loonwaarde van 50 procent of meer.

Vanaf 2016 wordt deze koers verlaten. De nieuwe koers is dat het Werkbedrijf een brede participatiedoelstelling heeft. Van maatschappelijke participatie tot en met uitstroom naar regulier werk. Ook is besloten dat het kapitaliseren van aanwezige loonwaarde een hoge prioriteit heeft, ongeacht hoeveel iemand kan werken of hoeveel loonwaarde iemand realiseert. Het Werkbedrijf Lelystad krijgt zo een veel bredere opdracht. En staat voor de opgave om maatwerk te combineren met flexibiliteit en heel beperkte uitvoeringskosten. De nieuwe opdracht is samengevat in onderstaande dia:

De nieuwe opdracht van het werkbedrijf:



Met deze nieuwe opdracht maakt de doelgroep van schoolverlaters uit het VSO en praktijk onderwijs integraal onderdeel uit van de doelgroep. Alle eerder genoemde uitgangspunten die hebben geleid tot de vorming van het Werkbedrijf Lelystad worden meegenomen in de nieuwe opdracht.

8. Factsheet 5: regio Noord Holland Noord / Alkmaar

Gesproken met Femke Blokker, werkzaam bij het Kennis- en Adviescentrum Regionaal Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN) als projectleider Jeugd Werkt. En gedeeltelijk ook werkzaam bij de gemeente Alkmaar als beleidsmedewerker VSV (Vroegtijdig Schoolverlaten). Femke Blokker heeft ook deze tekst goedgekeurd.

8.1 De uitgangspunten

- Gestart vanuit een actieplan voor de jeugdwerkloosheid in de regio.
- Inzet van een aanvullend instrument; de Plaatsingsbonus.
- Realiseren van een netwerkoeverleg zonder private re-integratiebedrijven.

8.2 De uitgangspunten toegelicht

Gestart vanuit een actieplan voor de jeugdwerkloosheid in regio (AJW)

Sinds de crisis in 2008 is ingetreden heeft de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord fors te kampen met jeugdwerkloosheid. Om die reden is een breed opgezet actieplan in het leven geroepen. De evaluatie van de resultaten die uit het plan voortkwamen worden goed gewaardeerd. Daarom is besloten een vervolgplan te maken voor een tweede termijn. De kern van dit plan is hieronder samengevat:

Jongeren zonder startkwalificatie helpen aan een baan of opleiding(*)

De regionale samenwerking die tijdens het Actieplan is ontstaan wordt als waardevol gezien en is opmaat geweest voor het Programma Inclusieve Arbeidsmarkt. Om de samenwerking tussen partners op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt nog verder te verbeteren is er ingezet op een vervolgproject. Het eerste doel van het Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0 (AJW 2.0) is om een sluitende aanpak te creëren van jongeren zonder startkwalificatie richting de arbeidsmarkt.

Een tweede doel is de plaatsingsmogelijkheden van deze doelgroep bij werkgevers te vergroten. Deze groep bestaat uit jongeren tot 27 jaar die nog op school zitten, zonder werk thuis zitten of op zoek zijn naar een stage of leerwerkplek.

Kenmerkend voor de aanpak is dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen schoolverlaters van het VSO en Praktijkonderwijs en leerlingen die uitvallen bij het VO en Mbo.

Inzet van een aanvullend instrument; de Plaatsingsbonus

Het belangrijkste instrument van het AJW 2.0 is de Plaatsingsbonus, een subsidie van maximaal € 2.000,- voor werkgevers die een jongere in dienst nemen. Dit instrument wordt samen met extra begeleiding ingezet op de volgende doelgroepen:

Praktijk- en Speciaal onderwijs (PrO en VSO): dit zijn naar schatting 300 jongeren in de regio Noord-Holland Noord. Voortgezet onderwijs en Middelbaar beroepsonderwijs (VO en Mbo): dit zijn naar schatting 700 jongeren in regio Noord-Holland Noord.

() tekst ontleent aan infoblad Inclusieve arbeidsmarkt Noord-Holland Noord*

De Plaatsingsbonus werd ingezet vanuit de gemeenten en het UWV en werd (mede)gefinancierd met ESF gelden.

De inzet van de Plaatsingsbonus heeft sinds de start een positief effect gehad op de relatie tussen de gemeenten en de werkgevers in de regio Noord-Holland Noord. Sinds de invoering van de Participatiewet draagt de Plaatsingsbonus bij aan naamsbekendheid en directe contacten tussen werkgevers en gemeenten.

De uitwerking in de praktijk verschilt per subregio. Dat zijn er drie in Noord-Holland Noord; de regio Alkmaar, de regio West Friesland en de kop van Noord Holland, het gebied rond Den Helder en Texel.

De inzet van de Plaatsingsbonus is per 1 januari 2015 gestopt (omdat de middelen op waren). Op dit moment loopt een evaluatie onderzoek naar de effectiviteit van de Plaatsingsbonus. Daarbij wordt gekeken naar de impact van de bonus op het besluit van werkgevers om een jongere een baan aan te bieden. De resultaten worden in september 2015 openbaar.

Ook wordt onderzocht of het instrument in de komende tijd preciezer kan worden ingezet door de besteding van de € 2.000,- aan specifieke instrumenten of diensten te koppelen. Aanpakken die bijdragen aan het duurzaam maken van de werkgelegenheid voor de jongeren.

Realiseren van een netwerkoverleg zonder private re-integratie bedrijven

In 2013 is een start gemaakt met de voorbereiding van de Participatiewet. Daarbij is ook gekeken naar de bestaande netwerken en hoe die functioneren. Op dat moment lag het voorzitterschap van de netwerken in Noord-Holland Noord bij het UWV. Er lag in de praktijk een directe relatie tussen het voorzitterschap, de bespreking van de aanpak van voorliggende cases, en de inzet van middelen die het UWV ter beschikking had. Daarnaast waren private re-integratiebedrijven deelnemer aan deze netwerken.

De gemeenten, in overleg met alle betrokken partijen bij het netwerk, hebben ingezet op een andere aanpak. Zo vonden zij dat private re-integratiebedrijven niet thuis horen bij netwerk besprekingen. Vooruitlopend op de invoering van de Participatiewet leek het ook passend om het voorzitterschap van de netwerken bij medewerkers van de gemeenten te leggen.

In alle drie de subregio's van Noord-Holland Noord functioneren nu Arbeidsadviesteams (AAT's). In alle drie subregio's is de Regionaal Meld- en Coördinatiepunt coördinator voorzitter van een AAT. Uit hoofde van zijn functie heeft de voorzitter de beschikking over alle relevante informatie over de doelgroep van 12-23 jarigen.

In de praktijk nemen per subregio de gemeenten, de scholen, het UWV en MEE deel aan het AAT. Zij komen zes keer per jaar bij elkaar. En spreken relevante cases door en veranderingen in de regelgeving. De afgelopen tijd worden er heel veel vragen gesteld over de veranderingen. En over de vraag of regelingen en indicaties van voor 2015 ook nu nog van kracht zijn.

8.3 Vooruitblik

Op andere terreinen is de aanpak van schoolverlaters, en specifiek die van het VSO en het Praktijkonderwijs nog volop in ontwikkeling. Speerpunten waarop de komende tijd stappen gezet (moeten) worden zijn:

- Formuleren van een visie op arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren zonder startkwalificatie in de regio Noord-Holland Noord.
- Aanbrengen van samenhang tussen de activiteiten vanuit het WSP en die vanuit de scholen, gericht op het werven en invullen van stages en betaalde banen voor VSO en PrO leerlingen en Mbo 1 deelnemers.
- Het ontwikkelen van de goede aansluiting tussen leerlingen VSO/PrO in hun laatste schooljaar en de toelating tot het doelgroepenregister. Feitelijk ook de samenwerking met het UWV op dit terrein.
- Het beter monitoren van interventies en de resultaten op arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren.

9. Factsheet 6: De Noord Limburgse aanpak

Samenwerking arbeidsmarktregio Noord Limburg

Gesproken met Jack Kerkhofs van Onderwijsgroep Buitengewoon op 3 juni 2015. De onderstaande tekst is goedgekeurd door Jack Kerkhofs en Lilian Sweens-van Grimbergen Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur van de gemeente Venlo; Afdeling Staf Stad en Regio. Lid van het Team Advies en Ondersteuning

9.1 Doelstelling en context van de aanpak in de regio

Met de komst van de Participatiewet wil de arbeidsmarktregio Noord-Limburg (centrumgemeente Venlo) een sluitende aanpak van school naar werk realiseren, zodat meer jongeren duurzaam geplaatst kunnen worden op de arbeidsmarkt. Scholen willen een efficiënte en effectieve route van school naar de arbeidsmarkt realiseren. Doel is de positie van jongeren zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt te verbeteren en de schotten tussen onderwijs, zorg en dienstverlening voor jongeren met een beperking weg te nemen.

De regio Noord Limburg kent een lange en positieve historie als het gaat om samenwerking tussen gemeenten en het onderwijs en het onderwijs met werkgevers. De regio claimt een lagere instroom in de Wajong ten opzichte van andere regio's in Limburg¹⁶. Dit komt omdat in de samenwerking altijd is ingezet op werk, en specifiek op de "gouden route", via school en stage naar werk. Ook het niet automatisch 'gaan' voor een Wajong, zeker in de jaren voor 2015, voor VSO en PrO leerlingen heeft er aan bijgedragen dat veel kwetsbare jongeren met ondersteuning van school en gemeenten aan werk zijn gekomen. Nu in 2015 de Wajong er alleen nog is voor mensen die geen arbeidsmogelijkheden hebben, is er in de regio niet automatische een gang naar het UWV voor een Beoordeling Arbeidsvermogen. Wel wordt ingezet op het beschikbaar krijgen van regelingen om de "gouden route" in stand te houden. Kortom, de regelingen die voorheen beschikbaar waren voor Wajongeren, worden nu ontsloten voor de doelgroep die vanaf september 2014 het VSO en PrO verlaat.

Kartrekkers in de samenwerking zijn de gemeente Venlo en Onderwijsgroep (OG) Buitengewoon (voorheen Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden Limburg). De partijen die hier naast actief in de samenwerking participeren zijn alle andere gemeenten in Noord Limburg, alle onderwijspartijen VSO en PrO, het Regionaal opleidingscentrum (ROC) en het Agrarisch opleidingscentrum (AOC), het MKB Venlo, MEE Noord- en Midden-Limburg en het UWV.

Op initiatief van de gemeente Venlo en OG Buitengewoon is op 25 juni 2015 het Convenant BAANWIJS geformaliseerd. De ambitie van BAANWIJS: alle kwetsbare jongeren in Noord Limburg gaan naar vervolgonderwijs, hebben en behouden een werkplek, passende

¹⁶ <http://venlo.nieuws.nl/nieuws/5064/5064/> Stichting Cross Media Service Limburg. *BAANWIJS, unieke samenwerking tussen VSO, UWV en gemeenten in de regio Noord-Limburg*. Venlo, 25 juni 2015.

dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject naar werk. Partijen bevestigen in het convenant de gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze jongeren te laten leren en participeren in werken naar vermogen. En om te voorkomen dat zij tussen wal en het schip raken en tussen instellingen heen en weer worden geschoven. BAANWIJS begeeft zich op het terrein van opleidingen, loopbaanbegeleiding, leerwerkbedrijven, begeleiding op de werkplek en werkgevers dienstverlening. Resultaat van de samenwerking is minder versnippering en meer deskundigheid bij de betrokken organisaties. Ook stelt het professionals in de regio in staat de arbeidsparticipatie van kwetsbare jongeren op een efficiënte wijze te realiseren.

Succesfactoren bij de samenwerking:

- Alle partijen in het netwerk zijn gelijk.
- Vertrouwen is cruciaal: we doen wat we zeggen, en zeggen wat we doen.
- Samenwerken betekent niet vanuit een organisatie denken, maar breder.

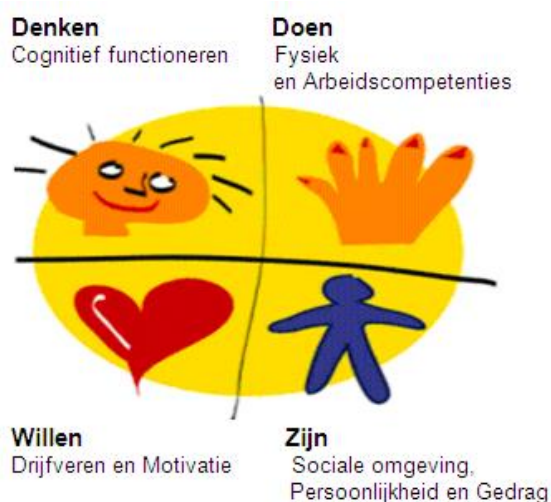
Het convenant BAANWIJS is de bezegeling van een unieke samenwerking.

9.2 Uitgangspunten van de Noord Limburgse aanpak

De uitgangspunten die worden beschreven komen uit het interview met Jack Kerkhofs. Ze hebben een duidelijke scope vanuit het onderwijs en de leerlingen waar het om gaat.

Ontwikkeling van een Denk- en werkmodel: de leerling in beeld

In de afgelopen jaren heeft OG Buitengewoon een denk- en werkmodel ontwikkelt als basis voor de arbeidstoeleiding op alle scholen van de onderwijsgroep: Denk- en werkmodel de leerling in beeld.



Figuur uit interne presentatie model leerling in beeld werkcoach. Venlo, 17 april 2014.

Dit model wordt nu, 2015, in de regio uitgedragen. Het is nog niet zo ver dat dit model voor BAANWIJS als model gaat gelden. Essentie van het model is dat het (arbeids)gedrag van een persoon wordt bepaald door de situatie waarin hij zich bevindt en zijn persoonlijke factoren.

Arbeidsgedrag wordt bepaald door de factoren Denken, Doen, Willen en Kunnen van een persoon (zie de vier kwadranten in het model). Aan elk van de kwadranten is een Toolbox gekoppeld waarmee de vier factoren kunnen worden beïnvloed, ontwikkeld. In deze Toolbox zijn alle interventies opgenomen die specifiek in de regio beschikbaar zijn, weer vanuit alle betrokken partijen.

Zo min mogelijk gebruik van (collectieve) middelen

Dit is in de regio altijd al een credo geweest, voor alle partijen die een verantwoordelijkheid hebben voor de doelgroep. Het beperken van de instroom in de Wajong maakt hier deel van uit. Het UWV heeft ook altijd goed gebruik gemaakt van de middelen die de school kon en kan inzetten als het gaat om arbeidstoeleiding.

Arbeids(des)kundige expertise op de scholen ten behoeve van matching naar werk vanuit school

Vanaf maart 2015 zijn er twee arbeidsdeskundigen van het UWV gedetacheerd naar de gemeente Venlo. Deze arbeidsdeskundigen worden betaald vanuit het Europees Sociaal Fonds budget van de arbeidsmarktregio. De kansen op het verkrijgen of behouden van werk voor de kwetsbare jongeren wordt vergroot door de inzet van arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundige gaat aan de slag met de jongeren op verzoek van jongerencoaches, stagebegeleiders, werkgevers, RMC-consulenten, heeft in overleg met het Werkgeversservicepunt werkgeverscontacten, past op basis van een werkplekonderzoek jobcarving toe, meet de arbeidsprestatie, stelt de loonwaarde vast en kent indien nodig samen met de jongerencoach loonkostensubsidie toe. Daarnaast zijn de arbeidsdeskundigen ook regelmatig aanwezig op de scholen. Voor 2015 was het al zo dat op elke VSO en PrO school een AD van het UWV op de scholen kwam voor casus-/leerling overleg met de (stage)docenten en arbeidstoeleiders. Het UWV had en heeft daardoor alle benodigde voorinformatie, een "foto" van alle leerlingen die stage lopen en de school gaan verlaten vóór het moment van de Wajong keuring. Met de inhuur van de twee arbeidsdeskundigen blijft dit leerling overleg gehandhaafd en de jongerencoaches van de gemeenten worden hierin meegenomen. Vanaf het moment dat de leerling gaat stage lopen, worden de leerlingen besproken. De rol van de drie partijen in het overleg is in ontwikkeling, hoofdverantwoordelijke voor de leerlingen is de gemeente nu de Participatiewet voor 90 tot 95 procent op de leerlingen van toepassing is. De genoemde partijen werken samen binnen de netwerkorganisatie BAANWIJS. Resultaat van de inhuur van de expertise en daarmee een kwalitatief goed ingericht overleg leidt er toe dat de matching naar werk vlot verloopt en dat de gemeenten meegenomen worden in deze werkwijze en zo ook ervaring opdoen met deze nieuwe doelgroep.

In beeld hebben en houden van schoolverlaters VSO, PrO, niet-uitkeringsgerechtigden (NUGgers) en thuiszitters

De doelgroep is compleet in beeld doordat alle partijen de stand van zaken rondom de doelgroep vullen en hier overleg over hebben in het eerder genoemde leerling overleg. De scholen brengen het e-portfolio en informatie uit het leerlingvolgsysteem in. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de SUWI¹⁷ wetgeving en koppeling met de Basisregistratie Personen (BRP)

¹⁷ Structuur uitvoering werk en inkomen

van de gemeente. Zo wordt er op alle leefgebieden van de doelgroep een compleet beeld samengesteld.

Probleem is de privacy wetgeving bij die koppeling, van UWV naar de scholen en van de gemeente naar de scholen. De SUWI wetgeving voorziet daar gedeeltelijk in. Hierin wordt de komende periode naar een optimale weg gezocht, die gegevensuitwisseling kan optimaliseren en toch voldoet aan de privacy wetgeving.

In het convenant BAANWIJS worden bovengenoemde uitgangspunten verankerd voor iedereen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen.

9.3 Tot slot

Het succes van de Noord Limburgse aanpak is mede tot stand gekomen door een proactieve rol van OG Buitengewoon. De onderwijsgroep staat tussen alle betrokken partijen in. OG Buitengewoon vond en vindt bij de gemeente Venlo een beleidsadviseur Werk, Inkomen en Zorg met oog voor het specifieke van de doelgroep VSO en PrO.

Het profiel van een professional in deze proactieve rol:

- Intermediair.
- Netwerker.
- Onafhankelijk.
- Verstand van alle domeinen.
- Lobbyist.
- Geen hiërarchische bevoegdheid – geen manager.
- Verbinding kunnen maken.
- Vertrouwen kunnen wekken door niet aanbodgericht of vraaggericht te werken maar relatiegericht.
- Opbrengstgericht kunnen samenwerken op basis van commitment.
- Oprechte interesse in mensen op snijvlakken leren, werken, wonen, vrije tijd.

10. Factsheet 7: de Zeeuwse samenwerking

Gesproken met Patrick Hallink. Directeur van Edunova en als adviseur betrokken bij de ontwikkeling van de Zeeuwse Samenwerking. De onderstaande tekst is voor publicatie afgestemd met René Boone, beleidsmedewerker arbeidsmarktregio Zeeland, Dike Grossouw, projectmedewerker arbeidsmarktregio Zeeland en met Patrick Hallink.

10.1 Profiel van de Zeeuwse samenwerking

De basis van de Zeeuwse samenwerking wordt gevormd door een tweetal stevige funderingen. Het gaat om de Zeeuwse Stichting Maatwerk, ZSM, waarin alle onderwijsinstellingen rond de doelgroep VSO, Praktijkonderwijs en Entreeopleidingen zijn verenigd. En de Werkgroep Arbeidsmarktregio Zeeland (WAZ) waarin alle gemeenten samenwerken. Op deze basis is een integrale samenwerking georganiseerd waar ook het UWV, Regionale Bureaus Leerlingzaken en de werkgeversservicepunten zijn betrokken.

10.2 De uitgangspunten voor de Zeeuwse samenwerking

- Samenwerking is noodzaak o.a. om voldoende schaalgrootte te realiseren.
- Inzetten op preventie is voor alle betrokkenen het beste.
- Zicht op en toegang tot de arbeidsmarkt voor VSO PrO leerlingen is dé succesfactor.
- Samenwerking onderwijs gemeenten.
- Subregionaal wat kan; Zeeuws wat moet.

10.3 Nadere toelichting op de uitgangspunten

Samenwerking is noodzaak o.a. om voldoende schaalgrootte te realiseren

Al meer dan 10 jaar zoeken de scholen voor VSO en Praktijkonderwijs elkaar op. Het leidend inzicht is dat ze elkaars kennis en infrastructuur nodig hebben om leerlingen voldoende variatie en perspectief op werk te kunnen aanbieden. De grote veranderingen in onderwijs, zorg, werk en inkomen maakten het noodzakelijk om innovatie capaciteit vrij te maken. Ook dat vraagt schaalgrootte. In 2011 is daarom de Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM) opgericht door twee scholen. In 2013 en 2014 zijn alle VSO en PrO scholen toegetroten tot ZSM. De samenwerking groeit nog steeds door. In 2015 heeft het ROC Scalda ook de intentie uitgesproken om zich aan te sluiten bij de ZSM.

De Zeeuwse gemeenten werken al samen in de arbeidsmarktregio Zeeland. Argumenten hiervoor zijn schaalgrootte, efficiënt werken, voorkomen van dubbelingen en van het wiel opnieuw uitvinden. De samenwerking leidt ook tot snel schakelen. De combinatie van deze ontwikkelingen maakt de overlegtafel heel eenvoudig. De ZSM en vertegenwoordigers uit de WAZ stellen samen een strategisch meerjarenplan op voor de doelgroep schoolverlaters VSO en PrO.

Inzetten op preventie is voor alle betrokkenen het beste

Juist voor de doelgroep leerlingen van het VSO en PrO is het essentieel dat zij niet stil vallen. Dat hun leerproces naar en op een werkplek niet onderbroken wordt. Om die reden zet de Zeeuwse aanpak in op preventie. Doelstelling is dat het overgrote deel van de doelgroep al voor het 18^e jaar een werkplek heeft gevonden bij een reguliere werkgever. Om dit in de praktijk te realiseren worden diverse maatregelen genomen.

Zicht op en toegang tot de arbeidsmarkt voor VSO en PrO leerlingen is dé succesfactor

De werkgelegenheid voor de leerlingen van het VSO en het Praktijkonderwijs zit in werksoorten waar veel eenvoudige arbeid nodig is. De Zeeuwse samenwerking kiest ervoor om dit gedeelte van de arbeidsmarkt concreet en specifiek in kaart te brengen. En de ontwikkelingen attent te monitoren. Op basis van de resultaten van dit onderzoek worden besluiten genomen die doorwerken tot in de onderwijsprogrammering van het VSO en Praktijkonderwijs.

Samenwerking onderwijs gemeenten

Alle leerlingen van het VSO en het Praktijkonderwijs worden vanaf hun 16^e jaar nadrukkelijk gevolgd. Er worden profielen opgesteld. Ook wordt op dat moment al bekeken of een leerling aanvullende ondersteuning en/of begeleiding nodig heeft om een geschikte werkplek te krijgen en te behouden. De ervaring heeft geleerd dat een deel van de jongeren extra steun en begeleiding nodig hebben. De ZSM en de WAZ hebben om die reden besloten de functie van jobhunter in het leven te roepen. Voor de hele arbeidsmarkt regio is een tijdelijke formatie van drie fte beschikbaar. De gemeenten betalen deze jobhunters uit de middelen voor voortijdig schoolverlaters (VSV) en ESF.

De jobhunters nemen de ondersteuning en de begeleiding naar werk van de scholen over als er sprake is van samengestelde problematiek. De jobhunters werken in de uitvoering nauw samen met de stagedocenten. Ook hebben de jobhunters contacten met alle netwerkpartijen die een deel van de problematiek oppakken. Ook met de werkgevers in de regio. De jobhunters werken samen met het werkgeversservicepunt. En spreken voor de leerlingen die zij ondersteunen gericht werkgevers aan om tot een stage en/of dienstverband te komen. Ook regelen de jobhunters in overleg met partijen de faciliteiten die nodig zijn om tot een arbeidsovereenkomst te komen. Dit kan (tijdelijk) een onderwijs-zorgarrangement zijn.

Subregionaal wat kan; Zeeuws wat moet

De gemeenten in Zeeland huldigen al langere tijd het principe dat de eigenheid van de eilanden tot zijn recht komt in aanpakken die prima op subregionaal niveau passen. Dat principe is ook van toepassing bij de aanpak rond schoolverlaters van VSO en PrO. Alleen als het nodig is of meerwaarde heeft, worden vraagstukken op provinciaal niveau opgepakt. Voor het overige volstaat de onderlinge samenwerking.

De Zeeuwse samenwerking nader toegelicht

Zeeland vormt een arbeidsmarktregio, die op zich weer is ingedeeld in drie subregio's. De aanpak voor schoolverlaters van het VSO en PrO sluit hier zo veel mogelijk op aan. Al eerder is aangegeven dat het overleg sterk is vereenvoudigd omdat er in de kern twee partijen tot afspraken moeten komen. De scholen, vertegenwoordigd via ZSM en de gemeenten, vertegenwoordigd via de WAZ.

Arbeidsmarktgericht opleiden en plaatsen

De keuze om te investeren in specifiek arbeidsmarktbeleid voor de doelgroep VSO en PrO leerlingen heeft verstrekkende gevolgen. Deze worden hieronder kort op een rijtje gezet. De start van de aanpak ligt bij het in kaart brengen van beschikbare taken en functies die aansluiten bij de arbeidsmogelijkheden van deze doelgroep. Aansluitend wordt er gekeken naar de volumes van de werkgelegenheid en de verwachte ontwikkeling van dit volume in de komende jaren.

Met behulp van de onderzoeksinformatie wordt mede bepaald voor welke beroepen, werkzaamheden, wordt opgeleid en voor welke niet. Ook wordt aandacht besteed aan het volume van de werkgelegenheid in de onderscheiden werksoorten. Zo wordt in een vroeg stadium ingezet op maximale uitstroom naar betaald werk.

Als spiegel op foto's van de arbeidsmarkt die volgens bovenstaande aanpak ontstaan is een uitstroom monitor opgezet. In deze monitor wordt per gemeente, per subregio en voor de hele arbeidsmarktregio bijgehouden hoeveel leerlingen er zijn, wat hun uitstroomprofiel is en wanneer zij naar verwachting de school verlaten. Om aansluitend een beroep te doen op een bijpassende voorziening. De combinatie van arbeidsmarkt inzicht en de uitstroom monitor maakt dat heel precies gestuurd kan worden.

De inzet is om deze aanpak verder uit te bouwen. En te komen tot een werkregister. Een overzicht van beschikbare, ingevulde en nog in te vullen werkplekken voor de doelgroep in de provincie Zeeland.

Uniformeren van informatie over leerlingen / kandidaat werknemers

De schaal en het beperkte aantal partijen maakt het ook mogelijk om tot afspraken te komen over uniformering van informatie. Bij voorbeeld door de keuze voor één gemeenschappelijke methodiek die zowel door het onderwijs als door de uitvoerders van de Participatiewet wordt gebruikt om diagnoses, ontwikkelplannen en loonwaarde metingen te doen. Een dergelijke uniformering levert een hogere betrouwbaarheid van informatie op. En structurele tijdwinst in het werk en bij overdracht.

Extra middelen

ZSM en de WAZ dienen gezamenlijk aanvragen in voor financiering uit lopende ESF programma's. De inzet van de te verwerven middelen wordt beleidsmatig bepaald in het overleg van ZSM en de WAZ. Deze middelen zijn noodzakelijk om ook in de komende jaren een aantal innovaties te kunnen realiseren. Essentieel is dat ZSM en de WAZ gezamenlijke doelen formuleren voor de inzet van deze middelen.

11. Factsheet 8: De aanpak van VSO en PrO in Zutphen en Lochem

De tekst is tot stand gekomen op basis van een interview met Hans Voortman en Christel Bouwman, beiden werkzaam bij Het Plein Zutphen; werk, inkomen en participatie. De onderstaande tekst is ook door hen goedgekeurd.

11.1 Over Het Plein

Het Plein is een gemeenschappelijke regeling van de sociale dienst voor de gemeente Zutphen, de gemeente Lochem en het SW bedrijf Delta. De sociale dienst van Zutphen werkt aan de Participatiewet, de WMO, Jeugd, Schuldhulpverlening en minima. Voor de gemeente Lochem gaat het alleen om de uitvoering van de Participatiewet. Deze samenwerking is al sinds 2011 in ontwikkeling.

11.2 Uitgangspunten bij de samenwerking zijn:

- Vormgeven van een primair proces.
- De integrale aanpak in de praktijk zetten.
- Geen onderscheid naar doelgroepen.
- Methodisch werken; onder andere de inzet van Dariuz in de hele keten.

Deze algemene uitgangspunten zijn door de gemeente Zutphen en omliggende gemeenten ook vertaald naar de aanpak rond de doelgroep van schoolverlaters van het VSO en PrO. Specifiek voor deze doelgroep binnen de Participatiewet luiden de uitgangspunten als volgt:

- Voor de schoolverlater is het zeer belangrijk dat de overgang van school naar werk ononderbroken is.
- Werk gaat altijd voor. De gemeente zet in op het continueren van dienstverbanden van schoolverlaters VSO/PrO; ook als langere tijd inzet vraagt van Participatiemiddelen.
- VSO en Praktijkonderwijs zijn eindonderwijs.
- Onderwijs en gemeenten hanteren een op elkaar afgestemde werkgeversbenadering.
- De gemeente biedt leerlingen, scholen en werkgevers zekerheid over continuering van faciliteiten rond een dienstverband.
- Alle betrokken partijen stellen het gezamenlijk belang boven het eigen belang.
- We leiden jongeren uit de doelgroep op voor branches waar werk is.

Onderzoek in de praktijk van VSO en PrO schoolverlaters heeft als inzicht opgeleverd dat één maand inactiviteit van een schoolverlater leidt tot het verlies van drie maanden aan routine en competenties die op school zijn ontwikkeld. Na vier maanden is de achteruitgang al één jaar of meer.

11.3 Algemene aanpak Participatiewet in de regio Zutphen

Er wordt in de regio gewerkt met een primair proces, met daarin een indeling van de doelgroep in vier stromen, gekoppeld aan loonwaarde. Per groep is een specifieke aanpak en route bepaald:

4. Regulier loonwaarde 100 % en hoger
3. 80 tot 100 % WML
2. 20 tot 80 % WML
1. 20 % of minder WML

Naar de marktkant wordt er gewerkt met een indeling in (branche)clusters. Uit de combinatie van doelgroep categorieën en branches wordt een matrix gemaakt. In de matrix worden de kansen op werk voor de onderscheiden categorieën in kaart gebracht. Op basis hiervan wordt in een zo vroeg mogelijk stadium gestuurd op de toeleiding naar werk.

Deze algemene keuzes worden toegepast op de aanpak rond de doelgroep van schoolverlaters van VSO en Praktijkonderwijs. Vervolgens is de rolverdeling tussen gemeenten en partijen uitgewerkt.

De rolverdeling

De gemeenten in de regio hebben de uitvoeringsregie voor de sluitende aanpak schoolverlaters neergelegd bij Het Plein. Het Plein werkt vanuit het principe dat het specialisme zit bij de uitvoerders van het onderwijs voor deze doelgroep; het VSO en Praktijkonderwijs.

In de praktijk leidt dat tot de volgende aanpak: de school, de leerling, tevens kandidaat werknemer, en de werkgever vinden elkaar. De contacten met werkgevers, gericht op het realiseren van stages en een arbeidsovereenkomst, worden onderhouden door de scholen. Het Plein investeert in de professionalisering van de werkgeversdienstverlening door de scholen.

Het Plein en de scholen hebben afgesproken dat beiden gebruik maken van Dariuz. Dit instrument wordt bij de leerlingen ingezet vanaf het moment dat zij op een werkplek stage lopen. Voor VSO leerlingen wordt Dariuz al snel na de instroom in de laatste fase van het VSO ingezet. Bij het praktijk onderwijs al vanaf de instroom in deze onderwijs vorm. Telkens met als doel: diagnostiek, bepalen van het uitstroomprofiel en het plan van aanpak dat daarbij past. De scholen gebruiken Dariuz vervolgens als leerling volgsysteem en bij het opbouwen van het uitstroomdossier van de leerling. Komt een leerling toch bij Het Plein omdat hij na het schoolverlaten geen werk heeft dan sluit de informatie uit het uitstroomdossier naadloos aan op de werkwijze van de gemeente bij het uitvoeren van de Participatiewet. De professionals van Het Plein kennen Dariuz en kunnen de informatie goed interpreteren. Er hoeft geen dubbel werk te worden gedaan.

Verbreiding van de aanpak

Vanuit Het Plein als uitvoeringsregisseur van de sluitende aanpak voor schoolverlaters van VSO en PrO wordt sterk ingezet op onderwerpen als deskundigheidsbevordering en ketenverbreiding. Voor het hele netwerk dat betrokken is bij de keten wordt ingezet op het ontwikkelen van samen leren in de keten en disciplinair leren. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van case

management. Zowel als werkvorm als leervorm. Vanuit Het Plein wordt ook ingezet op het verbeteren van de werkprocessen door de inzet van de lean methodiek.

Bij de ketenverbreding wordt ingezet op verbetering van de samenwerking in de keten met ROC's en Mbo-opleidingen. Binnen de gemeente wordt de verbreding ook gezocht met de WMO. Voor de doelgroep met een loonwaarde lager dan 20 procent WML is maatschappelijke participatie ook van grote waarde.

Baten en kosten van de ketenaanpak

Deze worden samengevat in onderstaand overzicht:

Kosten:

Inzet van middelen uit het P-budget / BUIG¹⁸

Uitvoeringskosten preventie en uitvoeringsregie door Het Plein

Inzet van uitkeringbudget (i-deel)

Reguliere exploitatiebudgetten VSO/PRO, onderwijs

ESF middelen

Baten:

Verminderde kapitaalvernietiging deelname aan VSO en Praktijk onderwijs

Schadelastbeperking op lange termijn door arbeidsdeelname van VSO/PrO doelgroep

De inzet van Participatiebudget in de sluitende aanpak VSO PrO

Vanuit de gemeenten die deelnemen in Het Plein worden selectief middelen ingezet in de keten. De scholen financieren hun contacten met werkgevers uit hun reguliere opdracht. Het is een kerntaak van het Praktijkonderwijs om stages en werkplekken bij reguliere werkgevers te vinden en in te vullen. Het Plein investeert in de professionalisering van de werkgeversbenadering door de scholen. En draagt zo bij aan de afstemming met het eigen WSP.

Inzet van loonkosten subsidie en begeleiding

Vanuit Het Plein wordt gekozen voor de inzet van loonkostensubsidie (LKS) en begeleiding voor het 18^e jaar van een leerling / kandidaat werknemer uit de doelgroep VSO/PrO waar dat nodig is om tot een arbeidsovereenkomst te komen. Deze aanpak vloeit voort uit het principe dat werk voor deze doelgroep altijd voor gaat.

Het Plein financiert geen projecten meer van gesubsidieerde instellingen die tijdelijk een werkplek bieden voor de doelgroep. Dat leidt niet tot duurzaam werk. LKS wordt alleen ingezet bij dienstverbanden met reguliere werkgevers.

Vanuit Het Plein is er iedere zes weken contact met twee arbeidsdeskundigen van het UWV. Er komen casussen aan de orde. Ook bespreken we de onderlinge samenwerking en gemaakte afspraken. Het Plein heeft zelf ook arbeidskundige kennis in huis en samen met de scholen is er een goed beeld van de leerlingen. Zo haalt Het Plein tot nu toe een 100 procent score voor de aanmeldingen bij het doelgroepregister.

¹⁸ Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten

11.4 Succesfactoren voor de ontwikkelde aanpak

Wat maakt dat de aanpak die in de regio Zutphen/Lochem wordt gehanteerd succesvol is? Wat zijn de succesfactoren van de samenwerking tussen gemeenten en het werkveld? Uit het gesprek en de informatie erom heen komen onderstaande factoren naar voren:

- Een positieve opstelling; werken op basis van respect en vertrouwen.
- Discipline en respect voor ieders vakmanschap/deskundigheid en gemaakte afspraken.
- Een vergelijkbaar werk- en denkniveau van de partners in de keten.
- Eén gezamenlijk doel/belang waarin het perspectief van de leerling / persoon voorop staat.
- Hogere efficiëntie en grotere effectiviteit in een sluitende aanpak.
- Een deels geïntegreerd leer- en ontwikkelprogramma voor docenten en consulenten.

Bronnen

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): Sociaaleconomische trends 2014 Uit het voortgezet speciaal onderwijs, en wat dan? CBS, Den Haag/Heerlen, 2014.

Programmaraad: Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, kennisdocument (versie 2 maart 2015). Den Haag, 2015.

Download:

http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Kennisdocument_banenafpraak_en_quotumheffing_2015.pdf

D.M.S Heijns, Actis Onderzoek: De volgende trede, rapportage uitstroommonitor 2009-2010 en tweede meting volgmodule cohort 2008-2009. Rotterdam, 2011.

<http://awvn.nl/themas/inclusief-ondernemen>

Website van de Werkgeversvereniging AAVN. Op deze website, en specifiek op het thema Inclusief Ondernemen zijn brochures te downloaden. In dit document is gebruik gemaakt van: Werkgeversvereniging AAVN: Mensen met een beperking aan de slag helpen. Den Haag, 2015.

Bijlage 1: Het procesmodel van Midden Gelderland

procesvoorstel samenwerking nieuwe doelgroepen
scholen - gemeente- UWV

