

Nieuwe wegen naar de arbeidsmarkt

Een overzicht van de 'best practices' uit de eerste tranche EQUAL-projecten Aanpassingsvermogen

Eindrapport

EQUAL Nationaal Thematisch Netwerk Aanpassingsvermogen
Rapportage best practices en mainstreaming

Mei 2005

Opgesteld door het NTN Aanpassingsvermogen

Auteurs:
Dirk Duijzer
Kees Verhaar
m.m.v. Marijke van Veen

Inhoud

I	Introductie	4
2	Zes best practices	5
2.1	Selectie door het NTN Aanpassingsvermogen	5
2.2	Project: 2001/EQE/0008: Young Professionals	5
2.3	Project: 2001/EQE/0030: Scholing zonder drempels	6
2.4	Project: 2001/EQE/0033: Empowerment centre EVC (Erkenning van Verworven Competenties)	7
2.5	Project: 2001/EQE/0038: Casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren	9
2.6	Project: 2001/EQE/0052: Combi-projecten voor laag geschoolden	10
2.7	Project: 2001/EQE/0058: Een leven lang leren	11
3	Mainstreaming	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Issues	13
3.3	Enkele reflecties van deelnemers aan het diner pensant	15
3.3.1	<i>Geen woorden, maar daden!</i>	15
3.3.2	<i>Dank voor een inspirerend cadeau</i>	15
3.3.3	<i>Reintegratie blijft maatwerk</i>	16
3.3.4	<i>Impressies van een diner pensant</i>	16
3.3.5	<i>Integraal en samenhangend beleid</i>	17
3.3.6	<i>Van tijdelijk naar structureel!</i>	17
	Bijlage 1 Bronnen en websites	18
	Bijlage 2 Deelnemers diner pensant	19
	Bijlage 3 Ledenlijst NTN Aanpassingsvermogen	20

I Introductie

Onder de noemer 'Aanpassingsvermogen' zijn in de periode 2002-2004 20 projecten uitgevoerd die tot doel hadden voor probleemgroepen (zoals voortijdige schoolverlaters, langdurig werkzoekenden of arbeidsgehandicapten) de kansen op de arbeidsmarkt te versterken. Voor een deel gebeurde dit met behulp van innovatieve werkwijzen en instrumenten gericht op scholing, de bevordering van de combinatie van werken en leren en van integrerende manieren van werken (thema E: 15 projecten), voor een deel met een originele inzet van informatietechnologie en nieuwe technologieën (thema F: 5 projecten).

In dit document presenteert het NTN de zes projecten die werkwijzen en instrumenten hebben ontwikkeld die naar het oordeel van het NTN als *best practices* zijn te karakteriseren.

Het NTN heeft ter afsluiting van de eerste tranche van EQUAL een eigen bijdrage aan de *mainstreaming* ('het gemeenschappelijk maken') van de resultaten van het thema Aanpassingsvermogen gegeven. Daartoe is een bijeenkomst georganiseerd, waar potentiële gebruikers met deze zes *best practices* en het NTN in gesprek zijn gegaan over de lessen die uit deze projecten te trekken zijn. Daarbij kwamen uiteraard ook de hindernissen naar voren die in de praktijk en/of in de wet- en regelgeving overwonnen moeten worden ten einde de doelstelling – een versterking van de kansen op de arbeidsmarkt – te bereiken.

Ter afsluiting van dit rapport presenteert het NTN een impressie van de voorlopige uitkomsten van die ontmoeting – 'voorlopig' omdat het nu zaak is om de *mainstreaming* dóór te zetten. Het NTN daagt daarom de projecten en de gebruikers uit om vanuit die lessen de vernieuwingen verder uit te dragen en waar nodig hindernissen in wet- en regelgeving en in het samenwerken van mensen en organisaties weg te werken. Het NTN is verheugd dat de directeur-generaal Hoger Onderwijs en Beroepsonderwijs (OCW) en zijn collega Arbeidsmarktbeleid en Bijstand (SZW) deze uitdaging mede neerleggen bij de nieuwe projectdirectie Leren en Werken – daarmee wordt een belangrijke stap naar een verdere *mainstreaming* van de uitkomsten uit de hier gepresenteerde *best practices* gezet. Het NTN Aanpassingsvermogen zal zich inzetten om de nieuwe projectdirectie Leren en Werken en alle andere belanghebbenden ook vanuit de tweede tranche met inspirerende voorbeelden en lessen te voorzien.

Overigens onderstrepen de opmerkingen van de beide directeuren-generaal, van de voorzitter van de RWI en van de andere mensen die het NTN tijdens het diner pensant, uitwisselings-bijeenkomsten en werkbezoeken heeft gesproken de belangrijkste gemeenschappelijke les van de verschillende EQUAL-projecten: het zijn mensen die bereid moeten zijn zich te laten inspireren door nieuwe werkwijzen en instrumenten, die bereid moeten zijn om samen te werken en de grenzen van organisaties, wet- en regelgeving en soms ook belangen te verkennen en waar nodig te verleggen – kortom: het is mensenwerk.

2 Zes best practices

2.1 Selectie door het NTN Aanpassingsvermogen

In dit rapport geeft het Nationaal Thematisch Netwerk Aanpassingsvermogen weer welke projecten uitgevoerd onder de eerste tranche van het EQUAL-programma naar het oordeel van het NTN zijn te karakteriseren als *best practices*. Aanpassingsvermogen kent in totaal 20 projecten; 15 zijn gericht op thema E (Scholing, bevordering combinatie werken en leren en van integrerende manieren van werken) en 5 op thema F (Informatietechnologie en nieuwe technologieën). Zes van deze projecten vallen op het moment van afronding van de EQUAL-periode als *best practice* te karakteriseren. Alle geselecteerde projecten vallen onder thema E.

Bij het formuleren van zijn oordeel heeft het NTN zich op basis van het EQUAL-programma laten leiden door verschillende criteria, zoals:

- de mate van innovativiteit van een project op onderwerpen die vallen onder het thema aanpassingsvermogen;
- de bijdrage die het project levert aan de *empowerment* van deelnemers;
- de potentie voor bredere toepassing, c.q. de mate waarin al een bredere toepassing is bereikt; en
- de potentie voor *mainstreaming*, dan wel de mate waarin al *mainstreaming* bereikt is.

Om door het NTN als *best practice* te worden gekarakteriseerd diende een project zich naar het oordeel van het NTN op één of meer van deze criteria te onderscheiden.

Bij haar oordeelsvorming heeft het NTN zich gebaseerd op inzichten opgedaan tijdens werkbezoeken, de informatie die door projecten is gepresenteerd tijdens de twee landelijke uitwisselingsbijeenkomsten en op de beschikbare monitorverslagen (opgesteld door het Agentschap SZW). Het NTN wijst erop, dat haar oordeel uitsluitend betrekking heeft op de inhoudelijke bijdragen vanuit de projecten; andere zaken waarover projecten verantwoording dienen af te leggen aan het Agentschap SZW (b.v. de financiële verslaglegging) zijn niet in de beoordeling betrokken.

Hieronder presenteert het NTN de geselecteerde projecten. De volgorde die daarbij wordt gehanteerd is die van de door het Agentschap toegekende projectnummers en geeft dus geen oordeel van het NTN weer. Per project wordt een korte karakterisering gegeven, waarna het NTN aangeeft waarom zij het project kenschetst als een *best practice*. Per project wordt tevens de contactpersoon genoemd.

2.2 Project: 2001/EQE/0008: Young Professionals

Thema

- Het terugbrengen van vroegtijdig schoolverlaten; niveau I zorgleerlingen.
- Het project is een initiatief van de gemeente 's-Hertogenbosch.

Doelstelling

- het verminderen van het aantal voortijdig schoolverlaters;
- meer jongeren door laten stromen van VMBO naar minimaal niveau I bij ROC.
- De ontwikkeldoelen zijn:
 - het trainen van docenten in motivationele technieken;
 - implementatie van de methodiek van case-management binnen VMBO/ROC;
 - ontwikkelen van EVC/portfolio;
 - ontwikkelen van de methodiek van individuele leerarrangementen.

Korte beschrijving van het project

De arbeidsmarktsituatie voor laag opgeleide schoolverlaters en zeker voor voortijdige schoolverlaters is erg slecht. Het vooruitzicht van deze jongeren is veelal langdurige of frequente werkloosheid. Hoofddoelstelling van het project is het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en de vergroting van de gekwalificeerde uitstroom op minimaal niveau I van de kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs van zorgleerlingen in de Brabantse gemeenten

Tilburg en 's-Hertogenbosch. De vier subdoelstellingen zijn als volgt. Ten eerste een verbeterde structuur tussen verschillende relevante actoren om een sluitende aanpak te kunnen realiseren. Ten tweede de ontwikkeling van nieuwe alternatieve leertrajecten voor de doelgroep, die om verschillende redenen geen reguliere kwalificerende opleiding kunnen volgen. De ontwikkeling van begeleidings- en motiveringstechnieken voor docenten, stagebegeleiders en mentoren is een derde subdoelstelling. Zij zullen meer een rol als coach moeten innemen, een andere rol dan de traditionele rol van leraar. De vierde subdoelstelling betreft de ontwikkeling van nieuwe kwalificatiemethoden ten behoeve van de doelgroep.

De resultaten zijn:

- 203 risicjongeren hebben deelgenomen, waarvan er 81 al zijn doorgestroomd van VMBO naar ROC; de andere jongeren zaten nog op de eigen school of stroomden door naar werk. Ook werden jongeren doorverwezen naar hulpverlening. In totaal vielen er toch nog 24 jongeren uit, ondanks de intensieve en persoonlijke begeleiding;
- 75 docenten zijn getraind in motivationele technieken;
- lessencycli zijn ontwikkeld; praktische sectororiëntatie, beroeporiëntatie en stagevoorbereiding;
- een portfolio voor leer/werk trajecten;
- versterkte samenwerking VMBO-MBO in het belang van doorlopende schoolloopbanen;
- mainstreaming van case-management binnen het VMBO/ROC in 's-Hertogenbosch, en er zijn lesmateriaal en coachingsmethodieken ontwikkeld die bij het Leerbedrijf Basisvaardigheden (een onderdeel van het ROC Midden-Brabant) en het Midden Brabant College (vmbo) in Tilburg in de praktijk toegepast worden.

Selectie als best practice

Het project levert een duidelijk herkenbare bijdrage aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, c.q. een van de belangrijkste oorzaken van jeugdwerkloosheid te weten het voortijdig schoolverlaten en het daardoor ontbreken van (minimaal) een startkwalificatie. Het project onderscheidt zich door de krachtige wijze waarop de regionale samenwerking is vorm gegeven. Dan gaat het zowel om de samenwerking tussen de betrokken scholen onderling, als die tussen scholen en gemeenten. Dat heeft geleid tot ontmoetingen tussen en een effectieve samenwerking van mensen en organisaties die elkaar voorheen niet of nauwelijks wisten te vinden. Het OP geeft overigens aan, dat het om tot een goede samenwerking te komen, noodzakelijk is om 'keihard' te onderhandelen en onderling zeer goede afspraken te maken – daarmee worden tegenvallers gedurende het project voorkomen. Een vernieuwende bijdrage van het project is, dat zijn resultaten niet alleen betrekking hebben op jongeren, maar ook vertaald worden in voor docenten noodzakelijke competenties. Met name op dit punt blijkt in het onderwijs nog een hele slag te slaan te zijn. Voorts zijn de ontwikkelde training motivationele vaardigheden en het gehanteerde casemanagement breed toepasbaar. Ten slotte springen de zeer actieve en effectieve disseminatie-activiteiten van het projecten in het oog. Deze zorgen voor een brede (zowel regionaal, als nationaal) bekendmaking van de lessen uit het project.

Contact

- Dhr. T. van de Veerdonk - thev@s-hertogenbosch.nl - Tel: 073 - 6159 024.
- Voor meer informatie en/of downloaden van producten: www.youngpro.nl

2.3 Project: 2001/EQE/0030: Scholing zonder drempels

Thema

- het verbeteren van ongelijke kansen van justitiabelen op het gebied van scholing (en daarmee verbonden kwalificatiemogelijkheden), maatschappelijke integratie en arbeidsmarkttoeleiding.
- 99 van de 100 ingeschrevenen hebben slechts basisonderwijs gevolgd en hebben geen goed sociaal gedrag;

Doelstelling

- educatieve en beroepskwalificerende leerlijnen voor deelnemers van Penitentiaire Inrichtingen (op basisniveau 'klaarstomen'); ten behoeve hiervan is maatwerk geleverd;
- naast de 10 leerlijnen, zijn ook Nederlandse taal, en algemene basisnormen aangeboden; niet het standaard scholingspakket is gekozen, maar een kwalificerend traject dat exact past bij de betrokkenen; kwalificatie is landelijk geldig;
- begeleiding bieden naar voltijd of deeltijdconstructies, direct na beëindiging van de vrijheidsstraf; de kracht van de locatie Oostzeedijk is, dat er nooit een lesuur uitvalt;

- realisatie van arbeidsmarkt toeleiding na kwalificatie en het wegwerken van vooroordelen bij werkgevers;
- opleiden en trainen van docenten en educatieve medewerkers;
- ontwikkelen van een deelnemer volg- en begeleidingssysteem, met behulp van digitale technologie.

Inhoudelijk

- de overeenkomst wordt aangegaan voor 1 jaar; bij overplaatsing worden de plaatsen opgevuld;
- het betreft 500 à 600 cursisten per jaar.

Korte beschrijving van het project

Het project is opgezet om de ongelijke kansen van justitiabelen op het gebied van scholing (en daarmee verbonden kwalificatiemogelijkheden), maatschappelijke integratie en arbeidsmarkt-toeleiding te verbeteren. Meerdere experimenten zijn al ten uitvoer gebracht, maar die hadden altijd betrekking op de onderscheiden deelgebieden. Het project dient ertoe de deelgebieden scholing, maatschappelijke integratie en arbeidsmarkttoeleiding met elkaar te verbinden tot een aaneensluitend geheel, zodat er voor de deelnemer geen drempels zijn in het traject.

Resultaat

- Het eigen initiatief om het leerpotentieel te benutten is bij deze doelgroep marginaal, maar gebleken is dat als een mogelijkheid geboden wordt, de kans op behalen van het diploma groot is; vol trots worden de diploma's in het bijzijn van familie opgehaald;
- het project loopt als een trein; de werkwijze functioneert.
- in Nederland geldt dat 60% tot 70% recidiveert; van de doelgroep uit het project slechts circa 25%.

Selectie als best practice

Sterk in het project is dat beroepskwalificerende scholing (via ROC's) toegankelijk wordt voor mensen die gedetineerd zijn. De scholing wordt namelijk door ROC's in Penitentiaire Inrichtingen verzorgd. Het project onderstreept daarbij het belang van praktijkonderwijs (leren op de werkvloer). Nadat mensen uit detentie komen, kan voor de deelnemers in het project een doorlopende beroepskwalificerende leerlijn verzorgd worden.

Van belang is dat er individuele maatwerktrajecten worden geboden, zorg voor structuur, regelmaat en een vast aanspreekpunt. Binnen de samenwerking met de ketenpartners moet het voor cliënten duidelijk zijn dat er sprake is van een gezamenlijke aanpak (voorkomen van vluchtgedrag).

Er is sprake van succesvolle disseminatie, onder meer door het verspreiden van de ontwikkelde leerlijnen onder andere ROC's, zodat zij ook educatie binnen PI-en kunnen verzorgen. Er zijn nog wel enige hobbels: hoe kunnen zulke activiteiten na afloop van het project regulier gefinancierd worden? Wie betaalt het door OC&W verplichte lesgeld voor de deelnemers na het project (wordt nu uit projectgelden betaald)? Diverse ministeries zijn erbij betrokken: OC&W, SZW en Justitie.

Het belang van de gekozen thematiek en de ontwikkelde werkwijze wordt onderstreept door de internationale belangstelling voor het project. Het samenwerkingsverband met België, Frankrijk, Italië en Engeland biedt daarvoor mogelijkheden. Hierbij valt ook op, dat men de ruimte biedt om binnen het project een werkstage te volgen.

Contact

- Dhr. A.J.M. Ariëns - t.ariens@albeda.nl - Tel: 06-225 562 30.
- Voor inhoudelijk kwesties: F.Bastemeijer, F.Bastemeijer@albeda.nl - Tel: 06-537 283 37.

2.4 Project: 2001/EQE/0033: Empowerment centre EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

Thema

- de uitbreiding van Kenniscentrum EVC met een transnationaal kenniscentrum voor niet traditionele wervingsgroepen, c.q. niet-werkenden.
- Dit project is een project zonder deelnemers; het is uitsluitend gericht op methodieken, en het in de markt zetten hiervan, waarbij mainstreaming belangrijk is.

Doelstelling

- het bestaande Kenniscentrum EVC (gericht op werkenden) kon de benodigde expertise niet bieden; het Empowerment centre EVC is een uitbreiding van het Kenniscentrum, met een transnationaal kenniscentrum voor niet traditionele wervingsgroepen; het richt zich op niet-werkenden;
- ‘cultuuromslag’: de *shock* van het herkennen van competenties: het is een enorme omslag te kijken naar wat een persoon wél kan, de maatschappij kijkt veelal alleen naar de probleemfactoren.

Korte beschrijving van het project

Kennis over het systeem Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) zal van doorslaggevende betekenis zijn voor de mogelijkheden op de arbeidsmarkt van herintreders, vluchtelingen, werkzoekenden, migranten, arbeidsgehandicapten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De inzet van EVC kan de positie van deze groepen drastisch verbeteren. Het reeds bestaande Kenniscentrum EVC kan de benodigde expertise niet bieden.

Het Kenniscentrum EVC richt zich op de ontsluiting van EVC voor beroepsgroepen op meso-niveau via de brancheorganisaties en de sociale partners. De doelgroepen van het project kunnen hierdoor niet profiteren van de mogelijkheden die EVC hen zou kunnen bieden. Doel van het project is uitbreiding van het Kenniscentrum EVC met een transnationaal kenniscentrum voor niet-traditionele wervingsgroepen. Dit is het Empowerment centre EVC. Dit centrum richt zich op: het zorgen voor toegang, afstemming, validatie en standaardisatie van de formele erkenning van het informeel geleerde; expertise en kennis ontwikkelen; de uitwisseling van kennis en expertise met betrekking tot EVC voor de genoemde doelgroepen realiseren; de internationale compatibiliteit bewaken; de mogelijkheden van EVC promoten.

Resultaten

- na 2 jaar EQUAL project, zijn er 10 instrumenten ontwikkeld die op 6 locaties uitgetest zijn. Toch doet het er niet toe welk instrument je neemt, formuleer wat een persoon kán! De organisatie streeft naar dubbel-empowerment: zowel richting werkzoekenden, c.q. doelgroepen, als richting de instellingen die betrokken zijn bij het werken met doelgroepen;
- verbijzondering van instrumenten naar doelgroepen is overbodig. Omdat het individu uitgangspunt is, kan worden volstaan met systemen en instrumenten die het individu in kaart brengen. Slechts voor de werkprocessen van een organisatie kan een verbijzondering van een instrument nodig zijn;
- pilots leren dat de onderlinge samenwerking en het vertrouwen per saldo belangrijker zijn dan instrumenten.

Selectie best practice

EVC staat op beleidsniveau breed op de agenda. Bij de aanvang van dit project was dat vooral het geval voor werkenden. Door de inzet van het Empowerment centre is bereikt dat alle voor de doelgroep van het project relevante partijen zich nu buigen over de vraag hoe EVC toegankelijk kan worden gemaakt en kan worden benut voor de toeleiding richting duurzame arbeidsparticipatie van werkzoekenden, migranten, herintreedsters et cetera.

Het Empowerment centre EVC speelt een actieve rol bij het uitwerken van een antwoord op die vraag door organisaties als het CWI, onderwijsinstellingen, reïntegratiebedrijven, COA, Nuffic e.a. direct bij de ontwikkeling van EVC-toepassingen te betrekken. In synergie met het Kenniscentrum EVC is ook een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van EVC als gedachtegoed en vooral specifieke methoden en instrumenten op Europees niveau. De verzamelde inzichten en ervaringen worden ook breed toegankelijk gemaakt. Overigens illustreren enkele specifieke pilots die door het Empowerment centre zijn opgezet, dat de daadwerkelijke toepassing van EVC voor de doelgroep in de praktijk nog niet een-twee-drie van de grond komt. Daarbij is een extra uitdaging het in kaart brengen hoe EVC voor het individu betaalbaar wordt gemaakt.

Last, but not least: het Empowerment centre EVC wordt ook door de Europese Commissie als best practice gezien; de lessen van het project worden ten behoeve van de Commissie ontsloten.

Contact

- Dhr. R. van Raai - raai@kenniscentrumevc.nl - Tel: 06-546 430 54.

Thema

- de ontwikkeling en invoering van een gefaseerde en resultaatgerichte arbeidsmarktgerichte leerweg binnen Cluster 4 scholen (Voortgezet Speciaal Onderwijs) waarin de integrale benadering in de vorm van casemanagement een belangrijk uitgangspunt is geweest.
- Een groot deel van de leerlingen op scholen voor Zeer Moeilijk Opvoedbare Kinderen verlaat de school zonder startkwalificatie. Met dit belangrijke gegeven als uitgangspunt hebben een zevental Cluster 4-scholen, onder regie van de Landelijke Vereniging Cluster 4 (LVC4), een methodiek voor arbeidstoeleiding ontwikkeld, getest, verbeterd en verspreid onder soortgelijke scholen waardoor uiteindelijk de positie van leerlingen uit cluster 4 op de arbeidsmarkt versterkt kan worden. De scholen in Cluster 4 zijn er van overtuigd dat als ze geen arbeidstoeleidende activiteiten aanbieden, veel van de jongeren niet in staat zullen zijn om op eigen kracht een succesvolle overstap naar de arbeidsmarkt of het beroepsonderwijs te maken en zich daar te handhaven. Een langdurige uitkeringssituatie zal dan uiteindelijk veelal het gevolg zijn.

Doelstelling

- Eén van de belangrijkste doelstellingen van het project 'Casemanagement gedragsmoeilijke jongeren' was het ondersteunen van ZMOK-scholen bij de invoering van arbeidstoeleiding door het ontwikkelen van de Arbeidsmarktgerichte Leerweg (AGL) voor deze specifieke doelgroep.
- Een andere belangrijke doelstelling die genoemd werd, is het verspreiden van de behaalde (tussentijdse) resultaten naar scholen en richting het Ministerie van OCW. Dit laatste met als doel de erkenning van de arbeidstoeleiding als leerweg binnen het Voortgezet Speciaal Onderwijs en het faciliteren ervan door toekenning van structurele financiering voor deze kostenintensieve onderwijsvorm.

Doelgroep

Algemeen: de doelgroep bestaat uit leerlingen uit Cluster 4 onderwijs tussen de 15 en 18 jaar die vanwege (ernstige) sociaal-emotionele problemen niet in staat zijn een startkwalificatie te behalen. Deze leerlingen ervaren problemen in de omgang met leeftijdgenoten, volwassenen en de wereld om zich heen. De samenstelling van de doelgroep is zeer heterogeen en multi-cultureel

Korte beschrijving van het project

Jongeren in het onderwijs voor Zeer Moeilijk Opvoedbare Kinderen (ZMOK) kunnen moeilijk een duurzame plek verwerven op de arbeidsmarkt. Ondanks goede verbeteringen in de arbeidsmarktgerichte leerweg, is de overgang van school naar een werkgever zonder intensieve begeleiding voor velen een (te) grote stap. Doelstelling van het project was het versterken van de positie van ZMOK-leerlingen op de arbeidsmarkt door middel van het ontwikkelen, uitproberen, verbeteren en verspreiden van een arbeidstoeleidende methodiek waarin case- en ketenmanagement belangrijke uitgangspunten vormden. In deze methodiek is de Arbeidsmarktgerichte Leerweg beschreven van assessment tot en met nazorg en aangevuld met inspirerende 'doorkijkjes' in de vorm van een aantal concrete regionale voorbeelden. Het project is uitgevoerd door zeven cluster-4 scholen. De resultaten zijn verspreid onder collega-scholen. Daarnaast zijn aanbevelingen voor OCW opgesteld om de knelpunten, die een goede invoering van arbeidstoeleiding binnen het Voortgezet Speciaal Onderwijs in de weg staan, op te heffen.

Resultaten

- De eerste doelstelling is verwezenlijkt door de vastleggen van de methodiek in het handboek *Casemanagement Gedragsmoeilijke Jongeren; Stap voor stap op weg naar een passende arbeidsplek*. Deze methodiek is tevens als pdf-bestand te downloaden via de sites van www.verenigingcluster4.nl en www.liesa.nl. Alle scholen voor speciaal onderwijs hebben een kaart ontvangen waarop ze werden geattendeerd op de te downloaden methodiek.
- De tweede doelstelling is gerealiseerd door het organiseren van een interne overdrachtsstructuur én een overdrachtsconferentie waar vertegenwoordigers van collega-scholen, de doelgroep én de overheid aanwezig waren. Tijdens deze conferentie is de ontwikkelde methodiek gepresenteerd en hebben de verschillende pilotscholen workshops verzorgd over de resultaten van het project op de betreffende school. Deze resultaten boden interessante aanknopingspunten voor iedereen die betrokken is bij het toeleiden van cluster 4 leerlingen naar de arbeidsmarkt. Bovendien vond er tijdens de conferentie een interessante

paneldiscussie plaats. In het panel hadden verschillende direct betrokkenen zitting (leerling, ouder, inspecteur van het onderwijs) en bovendien Tweede Kamerlid mevrouw Lambrechts, die belooft in de Kamer aandacht te zullen besteden aan de knelpunten en aanbevelingen uit het handboek.

- Naast de gezamenlijk ontwikkelde AGL is de onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring een zeer waardevol effect van het project gebleken. De pilotscholen gaven aan van elkaar geleerd te hebben: enerzijds door inspirerende kijkjes in andermans keuken, anderzijds door regionale expertise aan elkaar beschikbaar te stellen.

Selectie best practice

De systematische wijze waarop de methodiek is ontwikkeld is zeer aansprekend. In het eerste schooljaar hebben de pilotscholen ervaring opgedaan met een onderdeel uit de arbeidsmarktgerichte leerweg en de methodiek verder uitgeschreven. Zo was op één van de pilotscholen in nauwe samenwerking met een ROC de praktijkvorming zo ingericht dat de zeer moeilijk opvoedbare jongeren zich konden kwalificeren op niveau 1 of 2 van de WEB. In het tweede schooljaar is de volledige methodiek op de pilotscholen uitgetest en de methodiek verder verfijnd. Uitrol van de methodiek en bijbehorende instrumenten over de overige scholen uit Cluster 4 heeft onder andere plaatsgevonden via een materialenbank die digitaal raadpleegbaar is en een slotconferentie. De methodiek van het casemanagement in een arbeidsmarktgerichte leerweg voor gedragsmoeilijke jongeren is vastgelegd in een handboek. Verder is het interessant dat er in de methodiek niet alleen aandacht is voor arbeidsvaardigheden van de jongeren, maar ook sturing wordt gegeven aan de vrijetijdsbesteding van de jongere, omdat als er sprake is van risicogedrag in de vrijetijd, dit de arbeidsmarktkansen van de jongere negatief beïnvloedt.

Contact

- Dhr. H. Gerritsen – gerritsen@desprong.net - Tel: 0343-431 393
 - Dhr. R. Janse – ruudjanse@korczaakschool.nl - Tel: 073-624 72 47
- (zie voor het handboek *Casemanagement Gedragsmoeilijke Jongeren; Stap voor stap op weg naar een passende arbeidsplek*; ook www.verenigingcluster4.nl en www.liesa.nl).

2.6 Project: 2001/EQE/0052: Combi-projecten voor laag geschoolden

Thema

- het ontwikkelen van een opleidings- en begeleidingsmodel voor laag geschoolde werkzoekenden en werkenden, met diverse multiculturele achtergronden.
- Philips is één van de weinige bedrijven die deelneemt aan een EQUAL-project.

Doelstelling

- de bestaande opleidingsinfrastructuur van de Vakopleiding Procesindustrie en van het instituut Inter-Etnisch Management wordt gecombineerd met specifieke vragen van het Philips Werkgelegenheidsplan; koppeling werkervaring en vakgerichte opleiding voor de doelgroep 'laag geschoolden'. Per jaar doen ongeveer 300 werkzoekenden, aangeleverd door CWI en UWV, werkervaring op binnen de Philips-organisatie;
- inzet op begeleiding op de werkvloer, een opleiding voor het productiemanagement; hoe om te gaan met deze diverse groeperingen, en het belang van opleiding. Ook dit was een groot succes.

Deelnemers

- het project was gericht op werkzoekenden en werkenden. In de praktijk bleken de meeste deelnemers tussen de 25 en 45 jaar oud te zijn.
- in de deelnemersgroep zaten 9 verschillende nationaliteiten.

Korte beschrijving van het project

Het project heeft als doel het ontwikkelen van een opleidings- en begeleidingsmodel voor laag-opgeleide werkzoekenden en werkenden. De bestaande opleidingsinfrastructuur van de VaPro en de specifieke (multiculturele) deskundigheid van het instituut Inter-Etnisch Management wordt gecombineerd met specifieke vragen van het Philips Werkgelegenheidsplan. Het gaat dan om zogenaamde combinatietrajecten waarin zowel werkenden als werkzoekenden begeleid en opgeleid worden. Een nieuw fenomeen is de koppeling van werkervaring en vakgerichte opleiding, wat steeds belangrijker wordt voor de doelgroep lageropgeleiden. Belangrijk bij de vormgeving van dit project is dat er zoveel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande producten en ontwikkelingen. Dit betekent in de praktijk dat de op te leveren

producten veelal specifiek doorontwikkelde bestaande producten of ontwikkelingen zullen zijn. Onder meer de volgende producten worden aangepast en doorontwikkeld: methoden van Open Leren, specifieke vaktechnische modules een begeleidingsmodel voor praktijkbegeleiders/mentoren.

Resultaten

- begeleiding en scholing van in totaal 30 deelnemers met een achterstand op de arbeidsmarkt naar een functie als operator;
- begeleiding en scholing van in totaal 30 werkenden tot minimaal de startkwalificatie basisoperator;
- inventarisatie van de faal- en succesfactoren van opleidingstrajecten voor de doelgroep;
- instrumenten ontwikkeld t.b.v. de vakopleiding en de praktijkopleiding;
- competentieprofielen voor praktijkbegeleiders ontwikkeld/opgesteld;
- een plan van aanpak ontwikkeld voor management awareness.

Selectie best practice

Cultureel Maatschappelijke Vorming (voor laagopgeleide allochtonen) is een sterk element in het project, dat ook toepasbaar is binnen andere bedrijven in andere sectoren. Daarmee levert het project een directe bijdrage aan een beleidsprobleem dat op dit moment hoog op de agenda staat, te weten de inburgering van nieuwkomers. In termen van mainstreaming onderscheidt het project zich op twee manieren. De eerste is dat de ontwikkelde werkwijzen en de ervaringen (het NTN verwijst hier overigens tegelijkertijd naar de lessen die Philips getrokken heeft na 25 jaar werkgelegenheidsproject, waar dit specifieke project ook bij aansluit) in boekvorm zijn gepubliceerd, zowel in het Nederlands als in het Engels (daarmee internationaal goed overdraagbaar). De andere manier waarop het project zich onderscheidt, is het gegeven dat een grote werkgever het project draagt. Dat is een voorbeeld van maatschappelijk verantwoord ondernemen, die vooral van betekenis om andere grote organisaties te stimuleren om zich op een vergelijkbare wijze in te zetten voor bijvoorbeeld langdurig werklozen, allochtonen en/of herintreedsters.

Contact

- Dhr. ir. F.Visser - frank.visser@philips.com - Tel: 040-2783 166.

2.7 Project: 2001/EQE/0058: Een leven lang leren

Thema

- het gericht aanbieden van leermogelijkheden aan jongeren met een verstandelijke beperking.
- Deze doelgroep heeft extra aandacht nodig, ze wordt namelijk ernstig gediscrimineerd. De inzet van EQUAL via het thema Aanpassingsvermogen kan hier mogelijk iets in veranderen.

Doelstelling

- vergroten en verbeteren van de mogelijkheden voor de doelgroep te leren bij een ROC, met als resultaat instroom en doorstroom in de arbeidsmarkt, waarbij opvang en begeleiding verstrekt wordt; het betreft een samenwerkingsverband tussen Zorg (instellingen die mensen met een verstandelijke beperking ondersteunen) en Onderwijs (ROC's en AOC's).

Korte beschrijving van het project

Voor jongeren met een verstandelijke beperking is doorleren of verder leren als zij de school verlaten en naar een werkplaats of een dagverblijf gaan, niet gebruikelijk. Het gericht aanbieden van leermogelijkheden is eerder uitzondering dan regel. Voor veel mensen in Nederland zijn er volop mogelijkheden om zich bezig te houden met een leven lang leren. Echter bij mensen met een verstandelijke beperking is er sprake van een constante ontwikkelingsachterstand. Ook zij moeten in staat worden gesteld om zich te ontwikkelen en eigen kracht en verantwoordelijkheid te (her)ontdekken. Het is aan de gehandicaptenzorg om de voorwaarden hiervoor te realiseren. Belangrijke doelstelling van het project is het ontwikkelen van een uitgebreid pakket van professionele leermogelijkheden en het uitwerken van indicatie- en financieringsmogelijkheden voor zulke trajecten. Hiertoe worden krachten en expertise van verschillende disciplines (scholing, dagbesteding en zorg) gebundeld om mogelijkheden te scheppen voor een leven lang leren voor de doelgroep. De leervragen van de deelnemers spelen hierin een voorname rol. De Regionale Opleidingen Centra worden betrokken bij het verzorgen van de leermogelijkheden.

Resultaat

- een model en publicatie *een leven lang leren* voor de doelgroep (leertrajecten) door het NIZW;
- een rapport over financiering van deze leermogelijkheden *Van stimuleren naar verankeren* door het CINOP;
- in totaal 14 cursussen (120.000 euro aan leertrajecten), variërend van koken, klok kijken, geld pinnen, tot Duits op niveau I;
- Videofilm *'n Leven Lang Leren* (ook op cd en dvd);
- Website: **www.levenlangleren.info**;
- Disseminatie en mainstreaming via onderwijsnetwerk 'Ruilen' (**www.volwaardigburgerschapenonderwijs.nl**).

Selectie als best practice

In dit project wordt het maximale uit mensen gehaald (doelgroep verstandelijk gehandicapten). De projectactiviteiten dragen eraan bij dat mensen met een verstandelijke beperking weer deelnemen aan de maatschappij en op de arbeidsmarkt (via SW-bedrijven en assisteren in simpele reguliere banen). Het project weet een mentaliteitsomslag te bewerkstelligen bij begeleiders in de zorg, het onderwijs, de doelgroep zelf en de ouders van mensen met een verstandelijke beperking. De deelnemers volgen de voor hen opgestelde lesprogramma's aan het ROC of AOC. Vooral qua empowerment van de deelnemers en de doelgroep is dit een sterk project. Van belang is dat de verschillende domeinen afstemmen op de persoonlijke behoefte en dit in onderlinge samenwerking uitvoeren (ontschotting, flexibel en maximaal gebruik regelingen, geïntegreerde aanpak). Naar de mening van het NTN is dit project uniek vanwege de nauwe samenwerking tussen Zorg en Beroepsonderwijs.

Contact

- Dhr.A.Temming - **andretemming@delichtenvoorde.nl** - Tel: 0544 - 371 130.

3 Mainstreaming

3.1 Inleiding

Alle EQUAL-projecten hebben expliciet de opdracht om tijd en energie te investeren in de mainstreaming van hun resultaten. Het doel daarvan is, om de (succesvolle) ontwikkelde instrumenten en werkwijzen gemeengoed te maken en/of om te bevorderen dat 'het beleid' (van Rijk, gemeente, van uitvoerings- of onderwijsinstellingen e.d.) er toe bijdraagt dat die werkwijzen ook elders dan in de pilot toepassing vinden; dat laatste kan ook worden bevorderd door het wegnemen van hindernissen in wet- en regelgeving.

Het NTN heeft zich op verschillende manieren ingespannen om de geplande inzet op mainstreaming te versterken. Via de uitwisselingsbijeenkomsten zijn de (tussentijdse) ervaringen en resultaten van projecten onderling uitgewisseld en – via de leden van het NTN – op ad hoc basis verspreid op de betrokken departementen. Voorts is een grote groep belanghebbenden c.q. potentiële gebruikers uitgenodigd om tijdens een *diner pensant* kennis te nemen van de best practices uit de tranche Aanpassingsvermogen. Zij hebben ook laten weten, die kennismaking zeer te waarderen en zij hebben een voorzet gegeven voor een verdere benutting van de opgebouwde expertise, alsmede voor het wegwerken van eventuele hindernissen in wet- en regelgeving en in de uitvoeringspraktijk.

3.2 Issues

Tijdens het diner pensant zijn in het gesprek tussen de projecten, de belanghebbenden/potentiële gebruikers en het NTN de volgende issues aan de orde gesteld.

N.a.v. *Young professionals*:

- het belang van nascholing omdat in de reguliere lerarenopleiding geen aandacht wordt besteed aan motivationele technieken;
- de uitdaging om de aanpak via case-management te verbreden – waarbij:
 - de gemeente 's Hertogenbosch aan heeft gegeven hierin te willen investeren – de vraag is nu of (bijvoorbeeld) de VNG de regierol kan oppakken/overnemen voor een verdere verspreiding;
 - met dank aan EQUAL – dit soort middelen is noodzakelijk als stimulans om vernieuwingen te ontwikkelen en als eerste hulp bij disseminatie en mainstreaming.

N.a.v. *Scholing zonder drempels*:

- Knelpunten:
 - Het project faciliteert in eerste instantie alleen mensen die gerelateerd zijn aan Rijnmond; overplaatsing gaf administratieve moeilijkheden;
 - voor het opleidingsproject dient per leerling 195 euro door de deelnemer te worden, afgedragen aan OC&W; het Albeda College int dit bedrag en stort het door naar OC&W. De doelgroep zit slecht bij kas, waardoor dit een hoge drempel is. Het bedrag wordt nu uit ESF-EQUAL betaald, hoe straks?
- Mogelijke oplossingen voor het financiële knelpunt:
 - Een onderlinge regeling tussen de ministeries OC&W/SZW mede gezien het gemeenschappelijke belang bij aantoonbare effect van het project op het recidive percentage dat ongeveer gehalveerd is;
 - In het kader van terugdringing recidive (beleidsuitgangspunt ministerie van Justitie) kan ook Justitie als probleemeigenaar worden beschouwd en de 195 euro OC&W bijdrage voor de gedetineerde deelnemer betalen.
 - Gemeente Rotterdam als probleemeigenaar i.v.m. Rotterdam veilig; misschien kan het project ondergebracht worden bij de Sociale Dienst.; de gemeente heeft hier belang bij; de kosten van 1 dag in de gevangenis zijn gelijk aan 1 jaar scholingsgeld;
 - Wellicht kan ook een beroep gedaan worden op het bedrijfsleven gezien het belang dat het bedrijfsleven heeft bij goed opgeleid en gemotiveerd personeel.

N.a.v. Empowerment centre EVC:

- Onderschat niet dat (zelfs) fase 4-werklozen veel competenties bezitten;
- Laat het individu zélf kan aangeven wat hij/zij kan;
- Werk met individuele dossiers waarvan mensen zélf eigenaar zijn (het portfolio);
- Cruciaal is de wijze waarop over mensen wordt gedacht – laat niet de belemmeringen maar de mogelijkheden het vertrekpunt zijn (de gedachte van de halfvolle fles);
- Voor gemeenten en reïntegratiebedrijven impliceert EVC investeren in een andere bedrijfs-cultuur, en training. Gemeenten willen tastbare en concrete instrumenten. In de praktijk is men reeds gecharmeerd van werken met competenties.
 - Stimulanz pleit voor breed toepasbare instrumenten; de gemeente vraagt hiernaar;
- Volgens het Empowerment centre is de belangrijkste les dat het *mensen* zijn die bereid moeten zijn om samen te werken, zich nieuwe denkwijzen eigen te maken, nieuwe instrumenten en werkwijzen te hanteren enzovoorts. De vraag is hoe 'het beleid' mensen kan 'verleiden' om nieuwe wegen in te slaan.

N.a.v. Case-management voor gedragsmoeilijke jongeren:

- Nazorg is een probleem:
 - de cluster 4-school waar de leerling uitstroomt heeft de mogelijkheid de leerling na diens vertrek te begeleiden naar specifieke door de overheid vastgestelde vervolgoopleidingen. Is dit niet het geval, dan krijgt de school de financiële middelen niet. Is een goed geregistreerd persoonsgebonden budget een idee?
 - een overdrachtsstructuur dient geconstrueerd te worden. Mogelijk dat aangesloten kan worden bij beleidsvoornemens inzake voortijdige schoolverlaters;
- Dit type programma's dient ook inhoudelijk gezien te worden; onderwijs veranderingsproces-sen, mensen, middelen, vormgeving (inspecties), en andere relevante organisaties;
- Efficiënte inzet middelen; in Nederland zijn het afgelopen jaar allerlei portfolio's ontwikkeld, zonder standaardisatie – door een gebrekkige uitwisseling blijft veel kennis onbenut en wordt het wiel opnieuw uitgevonden;
- De hokjesgeest is ook een probleem; de schotten tussen de verschillende vormen van onder-wijs en tussen de ministeries. Er moet een mogelijkheid zijn het kind dat van school komt op te vangen, en niet 9 maanden tussen de wal en het schip te laten hangen. Voorgesteld wordt de deelnemer zelf de 'zak geld te geven', waarmee hij/zij kan shoppen. Een andere mogelij-heid is regionale projectbureaus op te richten, wat helaas een extra 'hokje' impliceert;
- Een belangrijke vraag is wie zich verantwoordelijk voelt voor de begeleiding van deze personen? Waar verzorgende instanties over elkaar struikelen, ontbreekt het de overheid aan een te sponsoren structuur. Ligt hier een rol voor de gemeente?
- Als de economie weer aantrekt, zullen ook de ZMOK-jongeren weer aan werk komen. Dhr. Duijzer noemt een voorbeeld uit de tuinbouwsector, waar deze specifieke leerlingen wordt geleerd te werken op de arbeidsmarkt, en orde en motivatie worden bijgebracht. Het resultaat is prima.

N.a.v. Combi-projecten voor laaggeschoolden:

- Overdracht aan andere bedrijven:
 - Philips is bereid haar ervaring en kennis te delen met andere organisaties (overheid, gemeentes, bedrijven);
 - Kan FNV geënthousiasmeerd worden deze aanpak elders aan te kaarten (analoog aan Philips via de CAO?);
 - Dhr. Visser meldt dat Philips regelmatig workshops organiseert, en aanwezig is bij congressen en conferenties. Er is veel interesse, maar concreet zijn er nog geen bedrijven aangesloten;
 - Een belangrijk argument waarmee grote concerns de streep getrokken kunnen worden, is de samenwerking met de overheden;

N.a.v. Een leven lang leren:

- Nederland is zeer arbeidsgericht; deze doelgroep kan niet in loondienst, vanwege de lage produktiviteit (echter wel bij SW-bedrijven);
- de werkgever moet ervan overtuigd worden dat de persoon (in voldoende mate) productief kan zijn, en dat hij niet over een aantal jaren uitvalt (dit in verband met financieel risico voor werkgever);
- enkele aanwezigen suggereren de AWBZ te stroomlijnen met arbeidsmarktmaatregelen; dan zou er veel meer kunnen; geld is er genoeg;
- Werk versus arbeid; voor elke burger is het van belang om werk te verrichten vanuit individueel maar ook sociaal maatschappelijk perspectief. Door te werken wordt een bijdrage

geleverd aan de samenleving. De 'beloning' is inclusie en niet langer uitsluiting of discriminatie. Arbeid volgt daar waar een economische prestatie wordt geleverd.

3.3 Enkele reflecties van deelnemers aan het diner pensant

3.3.1 Geen woorden, maar daden!

Renk Roburgh

Directeur-generaal Hoger Onderwijs en Beroepsonderwijs,
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Het was mij een genoegen om deel te mogen nemen aan het door EQUAL georganiseerde diner pensant over projecten rondom het thema Aanpassingsvermogen. Boeiende projecten waar steeds weer op een of andere manier de combinatie van leren en werken centraal in stond. Ze werden gepresenteerd door mensen die zó betrokken zijn bij degenen voor wie ze die projecten organiseren – zoals voortijdige schoolverlaters, werkzoekenden, zeer moeilijk opvoedbare kinderen, (ex-)gedetineerden, arbeidsgehandicapten – dat je als toehoorder wel verplicht bent om mee te gaan in hun enthousiasme. Wat mij betreft, en dat deel ik met de andere genodigden, overigens van harte.

De projecten lieten ook zien, dat de hindernissen in wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan waar zij in de praktijk tegen aan lopen, soms zo klein zijn, dat het bijna verbazingwekkend is dat we die nog niet hebben opgelost. Nou weet ik wel, dat daar vaak toch een goede reden voor is – en tegelijkertijd heb ik me voorgenomen om die redenen als het gaat om het terrein van OC&W nog eens stevig met de praktijk van deze EQUAL-projecten te confronteren.

Naast alle waardering voor het genotene, moet me toch ook een kritische opmerking van het hart. Die is dat ik moeite heb met het etiket van deze bijeenkomst – diner pensant. Volgens mij zit de uitdaging niet meer in het denken, maar in het doen. Die uitdaging geldt de organisaties die deze innovatieve projecten hebben uitgevoerd: het is aan hen om hun producten nu aan de man te brengen, deze avond was slechts een begin. Maar die uitdaging geldt uiteraard ook de Rijksoverheid: geen woorden meer over leren en werken, maar daden! Dat is in één zin de filosofie achter de projectdirectie 'Leren en werken' waar SZW en OC&W nu samen de schouders onder zetten. Ik reken erop, dat we daarbij van de door EQUAL ontwikkelde praktijken gebruik kunnen maken!

3.3.2 Dank voor een inspirerend cadeau

Jan van den Bos

Directeur-generaal Arbeidsmarkt en Bijstand,
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ik heb de intensieve kennismaking met zes EQUAL-projecten rondom het thema Aanpassingsvermogen vooral als een cadeau ervaren. Allereerst omdat die projecten laten zien, hoe op verschillende manieren op allerlei plekken in ons land werkwijzen en instrumenten worden bedacht die er toe doen, omdat ze mensen stimuleren, uitdagen en ook heel praktisch helpen om in zichzelf te investeren. Met als resultaat dat ze zichzelf sterker maken – 'empoweren' in EQUAL-jargon – voor een plek op de arbeidsmarkt en een volwaardig bestaan als lid van onze samenleving.

Vervolgens ook, omdat die projecten mij en mijn collega's van SZW, OC&W en andere overheden en instellingen uitdagen om hele praktische, en soms verbazend kleine, hindernissen in regelgeving die een belemmering kunnen zijn voor reïntegratie op de arbeidsmarkt weg te werken.

Ten derde viel het me op, dat deze projecten Europa onverwacht dicht bij brengen. Dat geldt voor mij persoonlijk voor een project, dat vrijwel letterlijk bij mij thuis om de hoek wordt uitgevoerd. In dit project gaat het erom, dat delinquenten alsnog een (start)kwalificatie halen – een minimale voorwaarde om een vaste plek op onze arbeidsmarkt te kunnen vinden. Wat me bijzonder goed deed, was om te horen dat veel deelnemers aan dit project zich heel intensief inzetten om er een succes van te maken: ze zien het als een laatste kans, en die willen ze niet laten schieten. Er is dus hoop, en dat is een positief geluid, juist vandaag de dag!

Alle projecten hadden twee dingen gemeenschappelijk: ze waren op de een of andere manier bezig met scholing en werken en ze werden gedragen door betrokken en enthousiaste mensen. Dat het

vooral gaat om de inzet van mensen, werd beklemtoond door het Empowerment Centrum EVC. Instrumenten, zo leerde ik van dat project, zijn nuttige hulpmiddelen maar het gaat er vooral om, dat mensen (ambtenaren, docenten, hulpverleners, deelnemers, werkgevers) er samen voor gaan. Het grootste cadeau van deze avond was voor mij dan ook, dat deze vertegenwoordigers van de verschillende projecten en de netwerken die zij her en der in het land hebben opgebouwd de medewerkers van de door SZW en OC&W opgezette projectdirectie 'Werken en Leren' kunnen inspireren om te komen tot een samenleving waarin een leven lang leren voor iedereen nieuwe kansen en mogelijkheden op persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing, op betaald werk en op een zinvol bestaan!

3.3.3 Reintegratie blijft maatwerk

Jan van Zijl

Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

Toegegeven, de kop boven dit statement is een open deur, maar desalniettemin de moeite van het opschrijven waard, omdat de dagelijkse praktijk van het reïntegratiebeleid nog vaak zo anders is.

Als mij iets is bijgebleven van de zes presentaties over de innovatieve methoden en werkwijzen om de arbeidsmarktperspectieven van mensen met een achterstandspositie te versterken, is het wel dat voor veel mensen een uitgekiende intensieve aanpak onontbeerlijk is om de weg terug naar werk weer te kunnen vinden.

Bij zo'n intensieve aandachtsvolle aanpak hoort ook dat er voldoende kennis is over de mogelijkheden en de beperkingen van wat in ons onvolprezen jargon de cliënt is gaan heten.

Een tweede waarneming is dat scholing een belangrijk onderscheidend kenmerk is van deze succesvolle projecten.

Als ik bovenstaande noties (kleinschaligheid, innovatie, intensiteit, klantkennis en scholing) leg naast de huidige praktijk van het reïntegratiebeleid (tendens naar grootschaligheid, uniformiteit, gebrek aan klantkennis en nauwelijks scholing) dan moet de conclusie zijn, dat er in het reïntegratiebeleid nog een wereld te winnen is.

Overigens besef is dat het bij de gepresenteerde projecten om groepen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt ging en dat maatwerk evenzeer kan betekenen dat een minder intensieve begeleiding volstaat.

Dat neemt niet weg dat zowel opdrachtgevers (UWV, gemeenten en werkgevers) als opdrachtnemers (reïntegratiebedrijven en scholingsinstellingen) er goed aan doen een breed scala aan reïntegratie-instrumenten te ontwikkelen en beschikbaar te houden, opdat iedereen op de weg terug naar werk de ondersteuning geboden kan worden die nodig is.

3.3.4 Impressies van een diner pensant

Joke de Vroom

Hoofd Bureau Intercom

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Lekker eten gecombineerd met prima geestelijk voedsel. Wat kan een mens verwend worden. Op 14 maart was het mijn beurt voor deze verwennerij. Tijdens een diner kreeg ik als lid van een groep potentiële gebruikers de resultaten van een zestal projecten, gebundeld onder de noemer aanpassingsvermogen, gepresenteerd. Alle projecten, van een leven lang leren gericht op mensen met een verstandelijke beperking tot leerprojecten voor (ex) gedetineerden waren interessant. Waar ik op het puntje van mijn stoel voor ging zitten was een project dat vanuit individuele competenties wil werken aan de verbetering van de reïntegratie door gemeenten van hun bijstandsklanten. Een project dat geen blauwdruk wil leveren maar gemeenten wil stimuleren en vanuit voorbeelden wil inspireren op het belangrijke reïntegratie terrein. Een tevreden en geïnspireerd mens verliet het diner. Terug naar een werkterrein vol van contacten met gemeenten waar deze opgedane kennis en inspiratie ongetwijfeld zijn weg zal vinden via werkbezoeken georganiseerd voor de Staatssecretaris dan wel anderszins.

3.3.5 Integraal en samenhangend beleid

E. Boerema

Hoofd afdeling DJI
Ministerie van Justitie

Hetgeen aan de orde gesteld tijdens het diner Pensant, sluit goed aan op de core-business, waarbij de ministeries OC&W, SZW en Justitie al samenwerken op het terrein van reïntegratie en terugdringen van recidives.

Het ministerie van Justitie doet hierbij al sinds jaren een beroep op ESF, EQUAL, maar stelt ook eigen middelen ter beschikking.

Het was goed te horen dat dit ook in toenemende mate de aandacht van anderen heeft en dat alle partijen zich in toenemende mate ervan bewust worden dat alleen integraal en samenhangend beleid leidt tot de gewenste effecten.

3.3.6 Van tijdelijk naar structureel!

Matthijs van Muijen

Procesmanager Verenigingsbureau Divosa

Een goed overzicht werd gegeven van projecten in het kader van EQUAL tijdens het diner. Er was eigenlijk te weinig tijd om voldoende van een project te horen en op alle kansen en valkuilen in te gaan. Het is natuurlijk de bedoeling dat projecten andere gemeenten en instellingen inspireren. Of dat er duidelijk wordt dat een project mislukt is en vooral niet moet worden overgenomen. Nog te weinig worden 'bad practices' gepresenteerd.

Terug naar de goede projecten. Een project dat enthousiasme opriep was het project van het Albeda College in Rotterdam. Het gaat om het bieden van doorlopende leergangen om te voorkomen dat gedetineerden hun begonnen opleiding in de penitentiare inrichting stopt. Inderdaad is het recidive percentage sterk teruggedaan voor die ex-gedetineerden die aan dit project meedoen. Het was leuk om de week na het diner een kijkje te gaan nemen en in de praktijk te zien hoe het werkt! Het is een bijzondere vestiging van het Albeda College aan de Oostzeedijk in Rotterdam. Leerlingen hebben de school zelf opgeknapt; een prachtige kantine, ruime lichte werkplaatsen en overal is het schoon. Hier leer je fietsen repareren, computers maken, schilderen, metaal bewerken en timmeren. En alles wat de leerlingen doen wordt afgenomen door de markt. Geen werkstukjes maar een echt tuinhok of een echte kinderstoel in opdracht. Na een jaar heeft tachtig procent van de leerlingen een assistent diploma. Sommigen gaan aan het werk en anderen stromen door naar een beroepsopleiding. De leerlingen en docenten bedenken met weinig geld creatieve oplossingen. Zo hebben ze een perfect werkende afzuiginstallatie gemaakt voor een verfspuitcabine van een dossierkast: bodem eruit, filter ervoor, motor erachter. Normaal kost zoiets vijfduizend euro en nu was het alles bij elkaar 200 euro. Helaas stopt nu de Europese subsidie, ondanks de goede resultaten, en moet de gemeente Rotterdam of een andere partij het stokje overnemen. Dat is een wijze les van EQUAL: tijdelijk projectgeld is goed om de arbeidskansen van groepen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt te vergroten. Maar projecten zijn tijdelijk. Een goede werkwijze, uitgetoetst in een experiment, moet een structureel vervolg krijgen. Hetzelfde gold voor een leer/werk project voor zeer moeilijk opvoedbare leerlingen in Overijssel, waar door regelgeving financiering voor de doelgroep ontbreekt.

Bijlage I Bronnen en websites

- Agentschap SZW (mei 2003)
EQUAL projectenbundel, Den Haag
- Agentschap SZW (2003)
Verslag van de uitwisselingsbijeenkomst Aanpassingsvermogen op 18 september 2003
- *Casemanagement Gedragsmoelijke Jongeren; Stap voor stap op weg naar een passende arbeidsplek*
– te downloaden via **www.verenigingcluster4.nl** en **www.liesa.nl**
- Cinop
Van stimuleren naar verankeren
- Martin Klomp, Martin, Paul Kloosterman en Tirza Kuijvenhoven
Aan de gang; motiveren van vastgelopen jongeren voor werk en scholing,
door ISBN 90 6665 483 X, NUR 847
- Ministerie van SZW
Programmadocument Europees Sociaal Fonds EQUAL, periode 2004-2006: Bestrijding discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, april 2004
- Stimulanz
Klantprofielen voor gemeentelijke reïntegratie (competentiemethoden)

Websites

- **www.kenniscentrumevc.nl**
- **www.levenlangleren.info**
- **www.liesa.nl**
- **www.ministerverdonk.nl** (portfolio, bezoek AZC Alkmaar)
- **www.nafi.info** (Scholing zonder drempels, Europees (TCA))
- **www.stimulansz.nl**
- **www.verenigingcluster4.nl**
- **www.volwaardigburgerschapenonderwijs.nl**
- **www.werk.nl**
- **www.youngpro.nl**

Bijlage 2 Deelnemers diner pensant

<i>Belanghebbenden/potentiële gebruikers</i>	
dhr. F.Aarten	PSW Arbeidsmarktadvies
dhr. E. Boerema	Justitie/hfd. Afd. DJI
dhr. J. van den Bos	SZW/DG AMB
mw. S. Dobbelsteen	SZW/coördinator scholing AM/AKA
mw. B. Gietema	SZW/hoofd AM/SAM
mw. J. Hoogendonk	UWV
dhr. J. Koeman	Stg. Maaskringgroep (Halen, brengen en vermengen)
dhr. P. Koppe	FNV
mw. S. Langeveld	Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers
dhr. M.J. Meihuizen	VNG
dhr. M.G.J. van Muijen	Divosa
dhr. Dr. C.J. Roborgh	OC&W/DG HO & BO
dhr. D. Stroband	CWI
dhr. L. de Wit	BVE Raad, afdeling Strategie en Onderwijs
mw. J. de Vroom	SZW/hoofd Intercom
dhr. J. van Zijl	Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

<i>Projectvertegenwoordigers</i>		
dhr. T. van de Veerdonk	Gemeente 's-Hertogenbosch	project 2001/EQE/0008
mw. A. van de Moosdijk	PWS Arbeidsmarktadvies	idem
dhr. T. Ariëns	Albeda College	project 2001/EQE/0030
dhr. R. van Raai	Stoas	project 2001/EQE/0033
mw. S. Slijpen	Stg. Stimulanz	idem
dhr. P. Hallink	Case	project 2001/EQE/0038
dhr. F. Visser	Combi	project 2001/EQE/0052
dhr. J. Verhoeven	IEM-OP partner	idem
dhr. A. Temming	Stg. de Lichtenvoorde	project 2001/EQE/0058
dhr. N. de Vries	Stg. Talant	idem

<i>Nationaal Thematisch Netwerk Aanpassingsvermogen</i>	
dhr. D. Duijzer	voorzitter, tevens algemeen directeur LTO Nederland
dhr. C.H.A. Verhaar	secretaris, SW/AM/SBO
mw. L. Bastiaansen	lid; SZW/AM/AKA
dhr. R. van Driel	lid; directeur Savantis
dhr. J. Ezendam	lid; Koninklijke Landmacht
dhr. S. van Gool	lid; Stg. Bibliotheekhuis Limburg
dhr. T. Janssen	lid; OCW/BVE

<i>Ondersteuning</i>	
dhr. R.R. de Boer	AGSZW
dhr. M. Meuwissen	AGSZW
mw. E. Vrugink	SZW/AM/ESM
mw. M. van Veen	notulen; Bureau MACSY

Bijlage 3 Ledenlijst NTN Aanpassingsvermogen

Deelnemers	Organisatie
Dirk Duijzer (<i>voorzitter</i>)	LTO Nederland
Kees Verhaar (<i>inhoudelijk secretaris, contactpersoon</i>)	Ministerie SZW Directie AM/SBO Postbus 9080 I 2509 LV Den Haag tel. 070-333 61 87 email:kverhaar@minszw.nl
Lian Bastiaansen	Ministerie SZW
Renate Beausoleil (<i>technisch secretaris</i>)	Agentschap SZW
Ronald N. van Driel	Savantis (voorheen SVS)
Joop Ezendam	Stafofficier EVC Staf Opleidings- en Trainingscommando Lgen Knoopkazerne
Sylvio van Gool	Stichting Symbiose
Ruud Janse	Landelijk Werkverband ZMOK-scholen