



**BRUGGEN BOUWEN NAAR DE ARBEIDSMARKT
VOOR JONGEREN MET EEN BEPERKING**

**Onderzoek naar leerpunten uit de
experimenten en projecten gefinancierd
uit de Verburggelden (2004-2008)**

April 2008

P08/462

Dr. Femke Reijenga

Dr. Rienk Prins

Bureau *ASTri*

Stationsweg 26

2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: astri@astri.nl

Website: www.astri.nl

VOORWOORD EN LEESWIJZER

Deze rapportage doet verslag van het project "Evaluatie van experimenten en de projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008)". Het heeft als hoofddoel de lezer een overzicht te geven van de projecten die in het kader van deze subsidieregeling zijn uitgevoerd of nog gaande zijn, alsmede van de leerervaringen en lessen die bij de uitvoering daarvan zijn opgedaan.

Voorbehoud

Gezien de recentheid van de meeste projecten, de korte doorlooptijd van het onderzoek en het ontbreken van eindrapportages van veel projecten, kan niet gesproken worden van een evaluatieonderzoek. Wel is het mogelijk al een aantal conclusies te trekken en lessen weer te geven wat betreft de ontwikkelde of ingezette instrumenten of werkwijzen, de benadering van de verschillende doelgroepen, alsmede van (potentiële) succes- en faalfactoren.

Dankwoord

Het tot stand komen van dit rapport was niet mogelijk geweest zonder de bereidheid en flexibiliteit van diverse betrokkenen. Allereerst gaat een woord van dank uit naar de geïnterviewde projectleiders of initiatiefnemers én externe betrokkenen bij 15 geselecteerde projecten, die wij nader onder de loep hebben genomen. Verder danken wij Anneke Wilms van UWV voor het beschikbaar stellen van informatie over alle lopende en afgesloten projecten.

Begeleidingsgroep

Tenslotte gaat een woord van dank uit naar de vertegenwoordigers van het ministerie en de externe deskundigen die tezamen de begeleidingsgroep bij dit onderzoek vormden, te weten Rianne van Alphen, Marjolein Zwart en Marcel Eindhoven (allen van het ministerie van SZW), Frans Roelofs (UWV), Jacqueline Kool (CWP-lid, betrokken bij het advies van CWP in 2004, daarnaast als zelfstandig adviseur betrokken bij het SER-advies inzake de Wajong), Leon Bosch (Vilans, betrokken bij het kenniscentrum Crossover) en Marinka Traas (zelfstandig consultant, verantwoordelijk voor de website Vanwajongnaarwerk en zodoende geïnformeerd over alle lopende projecten).

Van hen werd een actieve rol gevraagd door kritisch mee te denken bij belangrijke onderzoeksstappen en de onderzoekers van advies te dienen bij de lastige keuzes die binnen de zeer korte doorlooptijd van het project gemaakt moesten worden.

De onderzoekers die aan dit project meewerkten waren naast de auteurs Ilse Hento (Hento policy support) en Sara Prins.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt de achtergrond van het onderzoek geschetst en geven we aan hoe het onderzoek is aangepakt. In hoofdstuk 2 wordt stilgestaan bij de 79 projecten die gefinancierd zijn met de Verburggelden (en die voldoen aan de selectiecriteria die met de opdrachtgever zijn afgesproken). Hoofdstuk 3 is gewijd aan 15 projecten die nader werden onderzocht omdat zij innovatief, illustratief en leerzaam zijn bevonden. Op basis van deze 15 projecten worden in de hoofdstuk 4 de belangrijkste leerpunten geformuleerd inzake de doelgroep, scholing, werk, en de samenwerking in de keten. In hoofdstuk 5 tenslotte worden de belangrijkste conclusies op een rij gezet.

In de bijlage treft u een compleet overzicht aan van de 79 projecten die zijn geanalyseerd, alsmede de namen van de geïnterviewden en de gesprekspuntenlijst van de telefonische interviews. Ook worden enkele geraadpleegde rapporten (anders van de documenten over de individuele projecten) vermeld.

We benadrukken nogmaals dat het onderzoek beperkt van omvang was, gebaseerd was op beperkte bronnen van deels nog lopende projecten en dat het zeker geen evaluatiestudie mag worden genoemd. De indrukken die wij hebben opgetekend en de keuzes die zijn gemaakt doen wellicht niet geselecteerde, maar wel succesvolle, projecten te kort. De onderzoekers zijn zich daarvan terdege bewust.

Met dit voorbehoud in gedachten wensen we u veel leesplezier toe.

AStri, Leiden, april 2008

Femke Reijenga
Rienk Prins

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	7
1 INLEIDING	11
1.1 Achtergrond	11
1.2 Uitvoering van de regeling	12
1.2.1 Criteria	12
1.2.2 Speerpunten	13
1.3 Vraagstelling van het onderzoek	13
1.4 Nadere uitwerking van de vraagstelling	14
1.5 Onderzoeksopzet en –uitvoering	14
1.5.1 De fasen in het onderzoek	14
1.5.2 Quick scan	15
1.5.3 Selectie en verdiepende analyse van interessante projecten	16
2 DE GEÏNVENTARISEERDE PROJECTEN: “VAN WAJONG NAAR WERK”	19
2.1 Inleiding	19
2.2 Enkele basiskenmerken van de projecten	20
2.3 Enkele inhoudelijke projectkenmerken	22
2.3.1 Doelgroepen	22
2.3.2 Doelstellingen	23
2.3.3 Activiteiten en producten	24
2.4 Rapportages over resultaten	25
2.5 Continuering en toekomstperspectieven	26
3 EEN BESCHRIJVING VAN DE GESELECTEERDE PROJECTEN	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Een korte typering van de projecten	30
3.3 De geselecteerde projecten kort beschreven	31
4 LESSEN UIT DE GESELECTEERDE PROJECTEN	41
4.1 De (potentiële) doelgroep	41
4.1.1 Inleiding	41
4.1.2 Lessen over de doelgroep	41
4.2 School en van scholing naar werk	44
4.2.1 Inleiding	44
4.2.2 Lessen over school en scholing	44
4.3 Werk en werkgevers	46

4.3.1	Inleiding	46
4.3.2	Lessen over werk en werkgevers	47
4.4	Samenwerking in de keten	48
4.4.1	Inleiding	48
4.4.2	Lessen over samenwerking in de keten	49
4.5	Leerpunten over de projectvoering	50
5	CONCLUSIES	53
5.1	Inhoud en beperkingen van deze inventarisatie	53
5.2	De doelgroep	53
5.3	De belangrijkste leerpunten in trefwoorden	55
5.4	Ten slotte	57
	BIJLAGE 1 – OVERZICHT VAN DE GEANALYSEERDE PROJECTEN	61
	BIJLAGE 2 - GEÏNTERVIEWDEN BIJ GESELECTEERDE PROJECTEN	83
	BIJLAGE 3 - VRAGENLIJST VOOR DE INTERVIEWS	85
	BIJLAGE 4 - RELEVANTE LITERATUUR (NIET PROJECTGEBONDEN)	87

SAMENVATTING

“Verburggelden”

Bij de begrotingsbehandeling 2003 is middels het amendement Verburg 11,5 miljoen euro aan de SZW-begroting toegevoegd ten behoeve van het bevorderen van de (re) integratie van Wajonggerechtigden. Een deel van dit budget (in 2004 ingeschat op zo'n 3 miljoen per jaar) is beschikbaar gesteld voor experimenten en projecten die de re-integratie van Wajonggerechtigden moeten bevorderen. UWV kreeg de taak de besteding van de subsidie aan projecten te regelen. De regeling loopt tot eind 2008; sinds begin 2008 kunnen er geen nieuwe projecten meer worden gehonoreerd.

Deze rapportage doet verslag van een onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW naar de projecten die in het kader van deze subsidieregeling zijn uitgevoerd of nog gaande zijn. Het onderzoek diende zich vooral te richten op de leerervaringen en de lessen voor de toekomst die bij de uitvoering van de projecten zijn opgedaan.

Onderzoek

Het onderzoek dat in de periode februari – medio april 2008 werd uitgevoerd kent enkele beperkingen. Het baseert het zich vooral op de bij UWV beschikbare documentatie over de projecten. Omdat de projecten niet systematisch werden gemonitord en aan de eindrapporten geen eisen waren gesteld varieert de beschikbare informatie aanzienlijk. In overleg met de opdrachtgever en begeleidingsgroep zijn er vervolgens 15 projecten geselecteerd – verdeeld naar subdoelgroepen en inhoudelijke speerpunten – die als vernieuwend, leerzaam en illustratief voor de andere projecten te beschouwen zijn. Er zijn per project twee interviews gehouden, met projectleiders én personen die op afstand betrokken zijn bij de uitvoering van deze projecten.

In deze aanpak zit het gevaar besloten dat er een subjectief of vertekend beeld kan worden gegeven. De doorlooptijd en omvang van het onderzoek maakte het niet mogelijk om geclaimde resultaten van de projecten in de praktijk te toetsen. Dat maakt dat het onderzoek zeker niet bestempeld mag worden als evaluatiestudie. De verworven inzichten van het onderzoek leveren echter wel indicaties op over leerpunten van de verschillende projecten.

De (potentiële) doelgroep

De doelgroep “Wajonggerechtigden” is niet over één kam te scheren: ze is heterogeen, variërend van hogeschoolstudenten met beperkingen tot zwerfjongeren met ernstige gedragsstoornissen. Een deel van de projecten richtte zich op jonge-

ren die (nog) niet het Wajong-predicaat hebben, maar wel hiervoor in aanmerking zouden (kunnen) komen. De verschillen tussen de jongeren uit deze brede doelgroep zitten niet alleen in de beperkingen van de jongeren, maar ook in persoonlijke verschillen, institutionele context (organisaties die zich met hen “bemoeien”), herkenbaarheid, uiteenlopende levensstijlen of in een combinatie van factoren. Vandaar dat veel projecten zich richten op individueel maatwerk, óf dat projecten de aanbeveling opleveren om maatwerk te faciliteren.

Psychische beperkingen

Eén derde van de projecten richt zich expliciet op jongeren met gedragsproblemen, leerproblemen, een sociale, psychische of psychiatrische stoornis. De redenen hiervoor zijn evident: deze jongeren geven een groeiende en de grootste instroom in de Wajong. Bovendien valt een deel van hen buiten bestaande regelingen en voorzieningen (althans: bij de start van de Verburgprojecten in 2004) en wordt minder vaak en minder adequaat begeleid naar scholing en werk. Dit zijn – blijkens een aantal projecten - ook de jongeren waarvoor een schoolse en klassikale omgeving vaak ontmoedigend is die een meer dan gemiddeld schooluitval hebben. Juist bij deze groep is het zelfbeeld en zelfvertrouwen gering en leeft de verwachting dat ze ‘toch nooit een gewone baan kunnen vinden’.

De belangrijkste leerpunten

Over het bereiken van de doelgroep

1. Het bereiken van de Wajonggroep of potentiële Wajonggroep is lastiger dan het bereiken van andere doelgroepen die te maken hebben met arbeidsongeschiktheid. De groep is minder makkelijk te identificeren, de *potentiële* Wajonggerechtigde is niet goed traceerbaar, en men mist soms vaste kaders (zoals in bijvoorbeeld een schoolse setting). Het bereiken van (potentiële) Wajonggerechtigden vergt derhalve aanzienlijk meer en langduriger inspanningen dan andere categorieën arbeidsongeschikten
2. Het werven van jongeren voor deelname aan projecten en trajecten was daarentegen nauwelijks een probleem bij projecten die opgezet waren door organisaties met directe betrokkenheid bij de jongeren (zorgverleners, ouders, speciaal onderwijs). Projecten op afstand (bijvoorbeeld van re-integratiebedrijven, adviesbureaus) hadden over het algemeen wel moeite om de doelgroep te identificeren en bereidheid tot deelname te vinden.

Over hetgeen de doelgroep nodig heeft

3. Diverse projectleiders geven aan dat het, alvorens arbeidsmarktvaardigheden aan te leren, nodig is dat de (potentiële) Wajonggerechtigden ondersteuning krijgen om hun zelfbeeld te verstevigen en om hun eigen competenties te leren kennen. Veel jongeren uit de doelgroep hebben moeite met het structu-

ren en organiseren van het leven. Zij hebben een grote behoefte aan enige vorm van “levensloopbegeleiding”. Diverse projecten ontwikkelden daartoe trainingen, coachingstrajecten en andere ondersteuning voor de jongeren. Verder bleek de rol van jobcoaches (vooral in de ‘nazorg’) in diverse projecten cruciaal.

4. Niet alle jongeren blijken in staat te zijn zelfstandig te opereren op de arbeidsmarkt, maar voor hen die het potentieel wel kunnen is het goed als er persoonlijke begeleiding “achter de hand” gehouden wordt om ingezet te worden op “moeilijke momenten”. Dit voorkomt ontmoediging en uitval.
5. De jongeren hebben een grote behoefte aan een consistente en op hun mogelijkheden afgestemde begeleiding (dus maatwerk). Vooral bij transities is de behoefte aan begeleiding het grootst: daar waar jongeren van zorginstellingen of de verzorging van de ouders (weer) naar school gaan, daar waar zij van scholing naar stages gaan, daar waar zij van school naar arbeidsbemiddelingstrajecten gaan en daar waar zij daadwerkelijk de arbeidsmarkt op gaan.
6. Over het algemeen kan gesteld worden dat de (potentiële) Wajonggroep meer tijd nodig heeft dan andere groepen die de arbeidsmarkt op willen. Dat wil zeggen: meer tijd dan reguliere re-integratietrajecten kunnen bieden. Omdat de begeleiding aan hen zich vaak over meerdere facetten en levensfasen (verzorging, behandeling, scholing, training richting werk, werk vinden, werk behouden) zal moeten uitstrekken, vraagt dit om domeinoverschrijdende begeleiding en maatregelen.

Over de institutionele context en samenwerking in de keten

1. Het slechten van schotten tussen gescheiden domeinen kan ervoor zorgen dat de jongeren bij cruciale overgangsmomenten niet uit het oog verloren raken en dat zij een meer adequate begeleiding naar scholing en werk geboden krijgen. De domeinen en partijen waar het – naast de jongeren zelf - om gaat zijn: ouders, (begeleiders uit de) zorginstellingen, scholen, arbeidsbemiddelaars, gemeenten, UWV, CWI en niet te vergeten: werkgevers.
2. Daar waar de projecten als expliciet doel hadden om de samenwerking in de keten te verbeteren is dit ook redelijk gerealiseerd. Projecten waar dit secundair was en die gaande weg constateerden dat de samenwerking in de keten een probleem was, ondervonden hiervan vooral problemen: de projectorganisaties zagen dan vaak geen kans (meer) tot goede oplossingen te komen.
3. Het daadwerkelijk samenwerken in de keten – in de zin van: neuzen dezelfde kant op - is het beste te realiseren op locale of regionale schaal. Bij deze samenwerking gaat het niet in de eerste plaats om betrokkenheid van het management van de betrokken partijen, maar vooral om concrete inzet, affiniteit en samenwerking op uitvoerend niveau.

4. Werkgevers waren slechts in een klein aantal projecten rechtstreeks betrokken: uit die projecten kan worden geleerd dat werkgevers – met intensieve benadering en goede PR- eveneens te bereiken zijn in locale en regionale netwerken. Regionale en lokale initiatieven van/met partijen in de keten, hebben zodoende extra kansen als zij aansluiting kunnen zoeken bij formele of informele netwerken van werkgevers. Kleinschalige projecten lijken daarmee de grootste slaagkans te hebben.

De projectvoering

Over de projecten zelf kan in algemene zin geconcludeerd worden dat diverse projecten gebaat zouden zijn (geweest) bij een wat meer zakelijk en professioneel projectmanagement. Ook moet aangetekend worden dat de meeste projecten met grote gedrevenheid en affiniteit met de doelgroep geleid werden.

PR werd in veel projecten niet gemist of was een onderschat facet. Die projecten die daar expliciet in investeerden lijken succesvoller te zijn dan projecten waarbij achteraf de conclusie getrokken werd “hadden we maar meer aan PR gedaan”.

Ten aanzien van de regeling van de Verburggelden kan geconcludeerd worden dat het wenselijk is om in de toekomst enige vorm van monitoring in te bouwen en om heldere eisen te stellen aan de evaluaties en de eindrapportages. Deze monitoring zou eenvoudig dienen te zijn, om geen te grote administratieve last bij de projectorganisaties neer te leggen. Daarnaast kan het zinvol zijn om claims van de projectorganisaties over de resultaten van hun projecten in de praktijk met feiten te onderbouwen (en te toetsen).

Over de toekomst

Concluderend kan gesteld worden dat – blijkens de documentatie – projectorganisaties van veel afgeronde projecten menen ervaringen of producten te hebben (ontwikkeld), die elders bekend moeten worden en gebruikt kunnen worden. Uit de hier gerapporteerde projecten kunnen ten aanzien van grootschaliger (“landelijke”) toepassing geen conclusies worden getrokken.

Een degelijke evaluatie van proces en uitkomsten zou een belangrijk hulpmiddel kunnen zijn voor een completer beeld van wat nodig is en “werkt” om de diverse subgroepen van de Wajonggerechtigden te ondersteunen op weg naar werk. Wel is een belangrijke stap gezet op weg naar het in kaart brengen van de knelpunten, het experimenteren met andere benaderingen en werkvormen en het (uiteindelijk) verbeteren van de dienstverlening aan deze doelgroep.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Jongeren met een arbeidshandicap nemen in onze samenleving een kwetsbare positie in. Hun (gedeeltelijke of gehele) arbeidsongeschiktheid is veelal ontstaan voordat zij de arbeidsmarkt betreden. Deze jongeren hebben daardoor geen werkervaringen en er is geen werkgever die inspanningen dient te verrichten om hen te laten (re)integreren naar betaalde arbeid. Voor deze groep is, voortbouwend op eerdere regelgeving, op 1 januari 1998 de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG) in werking getreden. De wet biedt jonggehandicapten en studenten met een arbeidsbeperking een uitkering op minimumniveau.

Bij de begrotingsbehandeling 2003 is middels een amendement 11,5 miljoen euro aan de SZW-begroting toegevoegd ten behoeve van het bevorderen van de (re) integratie van Wajonggerechtigden. Dit bedrag is aan UWV ter beschikking gesteld. De Commissie het Werkend Perspectief heeft in juni 2004 op verzoek van de Minister een advies¹ uitgebracht hoe de regierol bij de (re)integratie van jongeren met een arbeidshandicap moet worden vormgegeven. Daarnaast is de Commissie gevraagd een bijdrage te leveren aan de inventarisatie en oplossing van knelpunten bij de (re)integratie van jongeren met een arbeidshandicap in het licht van het beschikbaar gestelde budget. Dit advies heeft geleid tot een kabinetsuitspraak over de specifieke inzet van de beschikbaar gestelde middelen tot en met 2008.

Het kabinet bepaalde dat per jaar ongeveer 8,5 miljoen euro ingezet dient te worden voor het permanent maken van de no risk polis en het inzetten van extra trajecten en inspanningen van instrumenten. Het resterende budget (in 2004 ingeschat op zo'n 3 miljoen per jaar) is beschikbaar gesteld voor experimenten en projecten die de re-integratie van Wajonggerechtigden moeten bevorderen. De toekenning van de subsidies voor deze experimenten en projecten zijn belegd bij UWV.

¹ Commissie het Werkend Perspectief (2004). *"Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap"*. Hoofddorp.

1.2 Uitvoering van de regeling

1.2.1 Criteria

UWV heeft allereerst criteria opgesteld waar de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden aan zouden moeten voldoen. Deze criteria zijn:

- De te subsidiëren werkzaamheden van het project behoren niet tot het reguliere takenpakket van de uitvoerende instantie (dus niet voor activiteiten waarvoor bestaande middelen beschikbaar zijn).
- Het project past binnen de bestaande wettelijke kaders.
- Het project is gericht op innovatie.
- De methodiek of producten moeten gericht zijn op een meetbaar resultaat.
- De projectorganisatie moet zelf de jongeren voor het project werven.

Door middel van voorlichting (inclusief de website www.vanwajongnaarwerk.nl) werd ruchtbaarheid gegeven aan de beschikbaarheid van subsidie voor projecten die aan de bovengenoemde criteria voldoen.

De toekenningsprocedure

Voor de projecten is er geen (jaarlijkse) aanbestedingsprocedure uitgezet. De projecten zijn derhalve ook op verschillende momenten van start gegaan. Omdat de middelen op een laat moment beschikbaar kwamen en de wens uitgesproken was snel van start te gaan, moest de subsidieverlener (UWV) in de beginfase van de regeling onder druk van start gaan. Daardoor werd er in het eerste jaar in principe welwillend naar de aangeboden voorstellen gekeken. De beoordeling lag in handen van daarvoor vrijgemaakte staf van het UWV en de projectaanvragen, die min of meer voldeden aan de bovenstaande criteria, werden in de begintijd relatief gemakkelijk gehonoreerd.

In latere jaren werden projectvoorstellen 'beter', in die zin dat er geselecteerd kon worden, en de projectplannen meer moesten worden aangescherpt om gehonoreerd te worden. Ook kon voortgebouwd worden op eerdere projecten, op voortschrijdend inzicht en een grotere "body of knowledge" dan in de beginjaren. Daarnaast signaleren betrokkenen in het veld, vertegenwoordigd in de begeleidingsgroep van dit onderzoek, dat de Wajongthematiek de laatste jaren sowieso meer onderzoeks- en beleidsaandacht heeft gekregen en dat zeker het advies van de SER een grote impact heeft gehad op het werkveld. Dit alles gaf ook de uitvoeringsproject nieuwe impulsen voor verbetering. Dit betekent dat de "latere" projecten inhoudelijk gezien, volgens UWV, vaak ook interessanter zijn dan die van het eerste uur.

Een tweede aspect van de procedure is dat de projecten niet systematisch worden gemonitord en dat voortgangsverslagen niet verplicht zijn. Wel wordt er door

UWV frequent contact gehouden met de projectuitvoerders en wordt de website over de projecten frequent bijgewerkt. Projecten ontvangen een voorschot terwijl de eindbetaling pas geschiedt na overlegging van een eindverslag. Er zijn geen criteria geformuleerd waar de rapportage aan dient te voldoen en een evaluatie vormt geen vereist onderdeel van de projecten.

1.2.2 Speerpunten

De projecten zijn verdeeld over vijf "speerpunten", zoals – in de vorm van knelpunten – uitgewerkt in het advies van de Commissie het Werkend Perspectief van juni 2004. Veel projecten blijken echter op grond van hun doelstellingen en activiteiten bij meer dan één speerpunt te passen. De indeling per speerpunt is dus enigszins arbitrair en is niet richtinggevend voor de onderverdeling en selectie van de projecten.

De vijf speerpunten zijn:

- Regie & samenwerking in de keten.
- Sluitende aanpak van school naar werk.
- Kennis- en methodieontwikkeling.
- Informatievoorziening.
- Verbetering van beeldvorming.

1.3 Vraagstelling van het onderzoek

Omdat de financiering met de Verburggelden eind 2008 afloopt én in het licht van het toegezegde beleidsadvies inzake de Wajong aan de Kamer vóór de zomer van 2008, wilde het ministerie van SZW graag in het voorjaar van 2008 weten wat er – vooralsnog – geleerd kan worden van de projecten die er op dit moment lopen (of zijn afgerond). Met name wilde men weten welke werkwijzen of aanpakken al als 'good practices' zijn aan te duiden en mogelijk vervolgd of verder "uitgerold" zouden kunnen worden.

De belangrijkste vraag die het ministerie van SZW beantwoord wilde zien, is dan ook: *Welke projecten kunnen als 'good practice' worden aangemerkt en verdienen een eventuele verdere 'uitrol'?*

Het onderzoek dient daarmee dus gericht te worden op leerpunten en succesfactoren terwijl administratieve facetten van de projecten of van de regeling in welk kader zij gefinancierd zijn buiten beschouwing konden blijven.

1.4 Nadere uitwerking van de vraagstelling

Bij de uitwerking van de vraagstelling constateerden de onderzoekers dat het bestand aan projecten “rijp en groen” is, en dat het zowel afgesloten en lopende als pas gestarte projecten bevat. Verder blijkt dat er grote verschillen zijn in beschikbaarheid en objectiviteit van projectdocumentatie of informatie over meetbare resultaten.

Verder constateren we dat – alleen al gezien de fase waarin veel projecten verkeerden (namelijk: nog niet afgesloten of nog geen eindrapportage beschikbaar) – het voorbarig zou zijn reeds te spreken van “evaluatie” en van “good practices”. Bovendien zijn – aldus de betrokken UWV-staf – de meer recent gestarte projecten inhoudelijk vaak interessanter. Interessanter in de zin dat er vernieuwing te constateren is in de (te ontwikkelen) werkwijze of product, de doelgroep, de ambities, of de betrokken organisaties.

Wijziging in de vraagstelling

Vandaar dat in overleg met de opdrachtgever en begeleidingsgroep werd afgesproken de vraagstelling niet evaluatief te formuleren maar inventariserend. De vraagstelling werd daarmee:

Welke ervaringen zijn opgedaan in geselecteerde projecten en welke lessen kunnen al geformuleerd worden die relevant zijn voor het beleid?

De leerervaringen hebben betrekking op een drietal onderwerpen:

- a. De producten en resultaten van het projecten, alsmede succes- en faalfactoren.
- b. Ideeën of plannen voor een verdere toepassing of implementatie.
- c. De inrichting en uitvoering van de projecten.

Conform de offerte zullen bovengenoemde vragen beantwoord worden aan de hand van de gegevens van vijftien in overleg met de opdrachtgever en begeleidingsgroep geselecteerde projecten.

1.5 Onderzoeksopzet en –uitvoering

1.5.1 De fasen in het onderzoek

Het onderzoek is ingedeeld in een viertal fasen:

- a. Een quick scan (globale inventarisatie en beschrijving) van 79 projecten die ten tijde van de start van het veldwerk (medio februari 2008) op de website van het project staan vermeld of waar UWV de documentatie over kon verstrekken. Vanwege praktische redenen (met name tijdsdruk) vindt deze in-

ventarisatie uitsluitend plaats op basis van beschikbare documentatie op de website en de door UWV aangeleverde stukken.

- b. De selectie van 15 projecten die inhoudelijk relevant zijn omdat nader te onderzoeken.
- c. Inhoudelijke verdieping van het inzicht in deze 15 projecten door middel van interviews.
- d. Analyse van documentatie en interviews over de leerervaringen, resulterend in voorliggende rapportage.

In de onderzoeksopzet was oorspronkelijk een tweede selectiestap opgenomen waarbij vijf meest succesvolle projecten zouden worden gekozen voor een uitgebreide beschrijving. Gezien het ongelijksoortige karakter van de projecten en de vaak onvolledige dossiers, waardoor een goed onderbouwde selectie niet te maken is, heeft de begeleidingsgroep voorgesteld deze onderzoeksstap achterwege te laten. In plaats daarvan worden de 15 projecten uitgebreider beschreven en worden de leerpunten geordend over een aantal thema's (namelijk: doelgroep, scholing, werk, samenwerking in de keten en leerpunten ten aanzien van regelingen en de projectvoering).

1.5.2 Quick scan

Omdat bij de aanvang van het onderzoek veel projectdossiers niet up to date bleken te zijn, is er op 31 januari 2008 door de webmaster een oproep gedaan aan alle projectleiders om de dossiers vóór 11 februari 2008 op orde te hebben. Dit heeft geresulteerd in tal van aanvullingen, maar door de korte aanleverperiode is het evenwel goed mogelijk dat projectresultaten in deze quick scan worden gemist.

Ten behoeve van de globale inventarisatie werd de documentatie geanalyseerd en werd elk project naar een groot aantal kenmerken beschreven, zoals:

- Administratieve gegevens (naam, speerpunt, uitvoerende organisaties, start en einddatum).
- Informatie over de inhoud van het project (doel, doelgroep, activiteiten/producten, innovatief gehalte).
- Informatie over de uitvoering van de projecten (Zijn doel en planning gerealiseerd? Welke problemen worden vermeld?).
- Evaluatieve informatie (beschikbaarheid van een eindrapport beschikbaar, vermelding van neveneffecten, informatie over continuering).

Een aantal projecten werd niet in deze inventarisatie opgenomen. Volgens de administratie van UWV hadden per 1 februari 2008 103 projecten een nummer en titel gekregen. Er zijn in totaal 24 "projecten" wel geadministreerd, maar niet in de analyse betrokken, vanwege uiteenlopende redenen:

- a. Sommige projecten kwamen niet van de grond of werden in de beginfase afgeblazen (bijvoorbeeld vanwege het failliet gaan van de uitvoerende organisatie, het projectplan bleek toch niet haalbaar, de trekker van het project vertrok, het voorstel werd ingetrokken, het project betrof een vooronderzoek voor een ander project en uit dit vooronderzoek bleek het vervolg niet haalbaar).
- b. Het betrof geen project, maar kostenposten gemaakt voor andere activiteiten van UWV met Verburggelden (bijvoorbeeld ter ondersteuning van arbeidsdeskundigen van UWV. Of het betrof kosten voor websites ter ondersteuning van projecten die wel onderzocht worden of reserveringen voor een symposium gepland op 1 oktober 2008.
- c. Het gaat om projecten in het kader van de oprichting van het Kenniscentrum CrossOver (de voorstudie, de eerste opzet, het bouwen van de website, etc.). Aangezien het daarbij meer om opstart van een nieuwe organisatie gaat dan om een project, zijn deze activiteiten eveneens niet in het onderzoek opgenomen.

Door deze eerste schifting bleven 79 projecten over de in de inventarisatie werden opgenomen. Een beknopte beschrijving van elk project opgenomen in bijlage 1. In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op CrossOver.

Daarnaast werden voor verdere selectie die projecten uitgesloten die:

- gericht zijn op een jonge kinderen (jonger dan 15 jaar) met een beperking. Omdat zij - sec genomen - (nog) niet tot de Wajong-populatie behoren, hebben we deze buiten beschouwing gelaten;
- (pure) onderzoeksprojecten, waarvan de doelen niet rechtstreeks gericht zijn om het bevorderen van de arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden;
- tot doel hebben de bestaande - reguliere – praktijk te verbeteren (en die dus niet voldoen aan de door UWV gestelde criteria voor projecten).

1.5.3 Selectie en verdiepende analyse van interessante projecten

De quick scan leverde een eerste indruk op van de projecten en leidde tot een praktische uitwerking van de criteria voor de selectie van 15 projecten die inhoudelijk de moeite waard zijn voor verdieping.

Voor die selectie was het volgende bepalend:

- het (ingeschatte) innovatieve karakter van het project; het vernieuwende in het project kon verschillende zaken inhouden, zoals vernieuwend vanwege de activiteit of het product, vanwege de specifieke doelgroep, vanwege de werkwijze of vanwege een specifieke rol van betrokken organisaties of de invulling van de (keten) samenwerking;

- de lessen die – volgens de documentatie – uit het project geleerd kunnen worden;
- het illustratief zijn voor andere projecten.

De geselecteerde projecten zijn niet per se aan te duiden als “(meest) succesvol” omdat daar, zoals reeds is verwoord, te weinig betrouwbare data over beschikbaar zijn en omdat tal van projecten nog lopen ten tijde van het onderzoek.

Tenslotte werd met de begeleidingsgroep besloten dat de geselecteerde projecten in ieder geval verdeeld dienden te zijn over de vijf speerpunten. Verder dienden de projecten niet allemaal op dezelfde doelgroep gericht te zijn.

Deze benadering leidde tot een aangepaste categorisering van de projecten en een onderbouwde selectie van 15 projecten. In hoofdstuk 3 worden de geselecteerde projecten nader toegelicht.

De aanpak

Conform het onderzoeksplan zijn telefonische interviews gehouden met:

1. De projectleider (of ex-projectleider) van het project.
2. Een onafhankelijke deskundige die nauw betrokken is (was) bij het project maar die niet werkt bij de organisatie van de projectuitvoering zelf.

Bij deze laatste persoon ging de voorkeur uit naar een deskundige die (bijvoorbeeld als voorzitter) deelnam aan een begeleidings- of klankbordgroep. Indien deze er niet was werd een persoon gezocht die als professional, intermediair of als samenwerkingspartner betrokken was bij de re-integratietrajecten of de aanpak van het project. In een aantal gevallen is een Wajonggerechtigde zelf die direct te maken had met het project geïnterviewd.

De interviews hadden tot doel om de witte vlekken uit de eerdere, analyse van de documentatie in te vullen, om een toelichting te horen op de resultaten, de knelpunten, de gekozen oplossingen hiervoor en de succesfactoren zoals betrokkenen deze zelf ervaren. Er werd doorgevraagd en naar gestreefd een zo objectief mogelijk beeld tot stand te brengen.

De telefonische interviews werden uitgevoerd in de periode van 20 maart tot en met 1 april 2008. De interviews verliepen voorspoedig, de respondenten waren graag bereid over het project te praten. De onderzoekers merkten dat bij de projectleiders de beleving over de voortgang en resultaten van de projecten wel eens rooskleuriger was dan uit de beschikbare documentatie bleek.

De interviews geven dan ook niet altijd een objectief beeld over de resultaten van de projecten. Wel geven ze inzicht in de belangrijkste knelpunten die men is tegengekomen, de overdrachtsmogelijkheden die men ziet (en de plannen daaromtrent) en leerpunten die de projecten hebben opgeleverd ten behoeve van het oplossen van de bestaande Wajongproblematiek.

2 DE GEÏNVENTARISEERDE PROJECTEN: "VAN WAJONG NAAR WERK"

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de 79 projecten die in het kader van de Verburggelden een subsidie hebben ontvangen en die op basis van de eerder genoemde criteria in de quick scan zijn meegenomen. Van de inhoud van de projecten vindt U een korte beschrijving in bijlage 1. De totale uitgaven aan de onderzochte experimenten bedragen tussen 1 oktober 2004 en 31 december 2008, volgens UWV, ongeveer € 10,2 miljoen. Dit bedrag is exclusief de kosten voor CrossOver.

Er zij nog eens aan herinnerd dat de documentatie sterk wisselde per project. Van sommige projecten is alleen een projectplan beschikbaar en/of een eindproduct. Andere hebben voortgangsrapportages, een monitor of een evaluatieonderzoek voortgebracht. Voor weer andere projecten bevat de documentatie interviews, artikelen of links naar websites met publicaties. Gezien deze variatie in beschikbare documentatie is de informatie soms lastig vergelijkbaar.

Een aparte status hebben de projecten rondom het Kenniscentrum CrossOver. Deze projecten zijn, in overleg met de begeleidingsgroep, wel in de inventarisatie opgenomen, maar niet in de analyse en selectie. Ze betreffen immers geen experimenten of projecten maar het oprichten en inrichten van een nieuwe organisatie. In onderstaand kader is een korte toelichting te vinden over dit kenniscentrum.

CrossOver

Kenniscentrum CrossOver heeft als doel de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap te verbeteren door kennisverspreiding. CrossOver wil: beschikbare informatie toegankelijk maken voor belanghebbenden, kennistekorten signaleren en nieuwe kennisontwikkeling in gang zetten. Daarom bundelt CrossOver informatie, contacten, kennisnetwerken en ervaringen. In totaal is voor CrossOver - voor de jaren 2006-2008 - 2,7 miljoen euro beschikbaar; deze financiering is afkomstig uit de Verburggelden.

Als voorbereiding op het kenniscentrum hebben NIZW (nu Vilans), TNO Arbeid/Kwaliteit van leven en het REA College in 2006 een verkennende studie uitgevoerd. De resultaten zijn verwoord in een contourennotitie. Vervolgens hebben de organisaties samen met CIBIT een bedrijfsplan opgesteld. Begin 2007 is het Kenniscentrum CrossOver officieel gestart.

CrossOver ontwikkelt, verzamelt en verspreidt informatie, zoals visiedocumenten, ervaringen met begeleidingsvormen, inspirerende voorbeelden, ervaringsverhalen van jongeren, een jongerenkrant, website met actuele informatie en links, basisinformatie over soorten handicap, meer over methoden, instrumenten en goede werkpraktijken. De informatie van CrossOver is voor iedereen toegankelijk: dienstverleners, werkgevers en jongeren zelf.

Bron: www.kenniscentrumcrossover.nl

2.2 Enkele basiskenmerken van de projecten

Zoals reeds werd aangegeven is door het UWV een categorisering gehanteerd die in het onderzoek aanvankelijk werd overgenomen. De projecten vallen onder een van de 5 speerpunten die in het subsidiebeleid werden gebruikt. De verdeling van de projecten over de vijf speerpunten (inclusief Crossover) is als volgt:

- Regie & samenwerking in de keten: 16 projecten (21%).
- Sluitende aanpak van school naar werk: 18 projecten (24%).
- Kennis- en methodiekontwikkeling: 20 projecten (26%).
- Informatievoorziening: 11 projecten (14%).
- Verbetering van beeldvorming: 11 projecten (14%).

De resterende drie (nieuwe) projecten waren nog niet ingedeeld.

Wat betreft indieners of uitvoerders van de projecten is er sprake van een bonte verzameling. Bij de organisaties die subsidie ontvingen voor hun ingediende projecten gaat het onder meer om:

- Behandelcentra, revalidatie-instellingen, ziekenhuizen, zorginstellingen.
- Expertisecentra, kennisorganisaties, onderzoeksbureaus.
- Loopbaan- en scholingsadviesbureaus.
- Onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten.
- Ouders/zorgverleners van kinderen met gedragsmoeilijkheden, dagbestedingcentra.
- Kringloopwinkels, horecagelegenheden.
- Re-integratiebedrijven, (job-) coach bureaus.
- Help desks, virtuele cafés, etc.
- Een vakbondjongerenorganisatie.
- Een filmproducent, een communicatiebedrijf.

Deze organisaties hebben in hun projecten verder samen gewerkt met diverse andere organisaties zoals die in de reclassering, justitie, (hoge-) scholen, ROC's, REC-scholen (in het speciaal onderwijs), ziekenhuizen, gemeenten, universiteiten, CWI- en UWV-kantoren, jongerenorganisaties, het bedrijfsleven, etc.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de in de documentatie genoemde start- en einddata (kalenderjaar) van 75 projecten. Van vier projecten ontbreken data hieromtrent.

**Tabel 2.1 Overzicht van begin en einddatum van de projecten
(Stand: februari 2008)**

Jaar	Startdatum	(Beoogde) Einddatum
2004	8 (6%) -	
2005	36 (48%)	14 (19%)
2006	15 (20%)	17 (23%)
2007	13 (17%)	19 (25%)
2008	3 (4%)	18 (24%)
2009		5 (7%)
2010		2 (3%)
Totaal	75 (100%)	75 (100%)

Blijkens deze gegevens lag de top van de toekenningen in 2005 en nam het aantal projecten daarna sterk af. Dit kan onder meer samenhangen met een scherpe selectie, alsmede met het feit dat indieners beter op de hoogte raakten van de gestelde criteria. Daarnaast was er de laatste jaren minder budget beschikbaar voor nieuwe projecten omdat een groot deel van de beschikbare middelen was weggezet in meerjarige verplichtingen (waaronder de omvangrijke subsidie aan CrossOver).

Volgens de informatie op de website zouden begin 2008 zo'n 50 (67%) van de projecten afgerond moeten zijn.

Tabel 2.2 geeft een overzicht van de duur van de projecten (zoals vermeld in de documentatie). Die blijkt sterk uiteen te lopen, variërend van enkele maanden tot meer dan 2,5 jaar. Wij weten niet hoe deze looptijd in de praktijk is verlopen. Uit de informatie op de website en gesprekken met projectleiders valt op te maken dat de meeste projecten later van start gingen (of een moeizame start hadden),

of zijn uitgelopen omdat de beoogde resultaten nog niet behaald waren. Zodoende hebben verscheidene projecten een toekenning voor een verlenging gekregen. Die verlenging was soms een half jaar, soms een jaar. Voor dit onderzoek waren daarover geen data beschikbaar.

Tabel 2.2 Opgegeven duur (doorlooptijd) van de projecten

Duur	Aantal (%)
- ½ jaar	8 (11%)
- ½ jaar – 1 jaar	21 (28%)
- > 1 jaar – 1,5 jaar	11 (15%)
- > 1,5 jaar – 2 jaar	25 (33%)
- > 2 jaar – 2,5 jaar	5 (7%)
- > 2,5 jaar	5 (7%)
Totaal	75 (100%)

2.3 Enkele inhoudelijke projectkenmerken

2.3.1 Doelgroepen

De in de quick scan opgenomen projecten laten een grote variatie aan doelgroepen in de (potentiële) Wajongpopulatie zien en in de doelstellingen van de projecten.

Qua doelgroepen richten de projecten zich op zeer uiteenlopende subgroepen van jongeren met een beperking of stoornis. De doelgroep is breder dan alleen de groep Wajonggerechtigden: ook jongeren met een (al dan niet zichtbare of erkende) beperking, die potentieel tot de Wajongpopulatie zouden kunnen behoren, worden in een aantal projecten centraal gesteld.

Om een beeld te geven van de doelgroep van een aantal projecten:

- ex-gedetineerden met licht verstandelijke handicap;
- studenten met een beperking, studerend aan het middelbaar of hoger onderwijs;
- zwerfjongeren met een beperking;
- jongeren met ernstige gedragsstoornissen;
- jongeren met een emotionele stoornis;
- risicjongeren van 15-18 jaar zonder Wajongstatus.

Maar ook kunnen organisaties of dienstverleners tot de doelgroep van het project behoren, zoals uit onderstaande voorbeelden blijkt:

1. UWV en netwerkpartners (zoals scholen voor speciaal onderwijs en re-integratiebedrijven)
2. Professionals
3. Ouders
4. Stagebegeleiders praktijkonderwijs, VSO en ROC's
5. Werkgevers

2.3.2 Doelstellingen

Wat betreft de doelstellingen van de projecten is eveneens sprake van een grote verscheidenheid. Sommige doelen zijn "zacht" en nauwelijks meetbaar geformuleerd. De "zachte" doelstellingen hebben betrekking op (bijvoorbeeld):

- het bevorderen van zelfvertrouwen en zelfredzaamheid;
- het aanleren van motivatie, versterken van onafhankelijkheid, zelfverantwoordelijkheid, zelfsturende vermogen;
- het activeren van jongeren met een handicap.

Andere projectdoelen hebben een pragmatischer inslag zoals bijvoorbeeld:

- aanreiken van tips en handvatten voor sollicitatie;
- training en begeleiding naar arbeid;
- ontwikkeling van een methodiek voor meting van arbeidscapaciteiten;
- creëren van interne arbeidsplaatsen (in een kringloopbedrijf);
- verbetering van de kwaliteit van de claimbeoordeling en de re-integratievisie;
- verbeteren van de samenwerking tussen werkgevers, onderwijs en zorginstelling.

In ongeveer de helft van de projecten wordt (ook) een kwantitatieve doelstelling opgegeven. Deze is soms uitgedrukt in het aantal na te streven deelnemers (aan een training of traject), bijvoorbeeld:

- 60 studenten worden getraind;
- 40 cliënten worden per jaar in afstemmingsoverleg besproken.

In de andere gevallen dat men zich in een project een kwantitatieve doelstelling heeft gesteld is ook het na te streven eindresultaat verwoord, zoals:

- 60% (van ex-gedetineerden) stroomt door naar betaalde arbeid;
- 50 deelnemers volgen training, 25 vinden een vorm van betaalde baan;
- 20 jongeren opleiden en begeleiden naar een passende functie of vervolgopleiding.

2.3.3 Activiteiten en producten

Het zal niet verbazen dat ook de activiteiten die in de projecten ondernomen worden sterk uiteenlopen. Bij de op individuele jongeren gerichte activiteiten gaat het bijvoorbeeld om:

- trainingen en opleidingen (bijv. sollicitatietrainingen, zelf managementvaardigheden);
- een digitaal coaching systeem of persoonlijke coaching;
- begeleiding naar arbeid (al dan niet via netwerkconstructies, leerwerkprojecten en oefenbedrijf).

Het betreft in veel gevallen het ontwikkelen van een methode, een instrument of een specifieke aanpak.

Een andere categorie van projecten richt zich niet direct op de jongeren zelf maar op andere actoren (bijvoorbeeld werkgevers) of op verbetering van de communicatie en samenwerking tussen verschillende instituties of partijen (UWV, CWI, zorginstellingen, scholen, werkgevers, re-integratiebedrijven, etc.). Bij het beoogde product gaat het dan bijvoorbeeld om:

- een draaiboek voor een transparante werkwijze en verbreding van de samenwerking;
- een netwerk van instituten die betrokken zijn bij scholing en integratie, of
- de invoering van een "jobcomposer in scholen als brug naar de arbeidsmarkt".

Ten aanzien van de realisatie van de producten is het beeld niet eenduidig.

Sommige projecten maken expliciet melding van een concreet product dat ook voor anderen ter beschikking komt ("overdraagbaar cursusboek en trainershandleiding", "eindrapport"). Bij andere projecten blijkt geen informatie over de resultaten en ontwikkelde of gebruikte middelen (instrumenten) te vinden te zijn (op de website). Er zij op gewezen dat voor een aanzienlijk aantal projecten deze informatie (nog) in de op te leveren eindrapportage opgenomen kan worden.

In dit onderzoek kon geen aandacht worden besteed aan de kosten van de projecten. Over de (kosten-) effectiviteit is dan ook niets te zeggen, met die kanttekening dat de projecten ook om een ander reden onvergelijkbaar in zijn. Sommige projecten hebben namelijk co-financiering geregeld (ESF-gelden bijvoorbeeld, of sponsors), terwijl de Verburggelden waren aangevraagd voor een specifiek onderdeel in een groter project. Andere – met name kleinschalige – projecten werden volledig uitgevoerd met Verburggelden. De indruk bestaat dat vooral een aantal projecten die zich richtten op het opzetten van leerwerkbedrijven erg kostbaar waren.

2.4 Rapportages over resultaten

Zoals uit Tabel 2.1 valt op te maken zou 2/3 van de projecten (67) zijn afgesloten ten tijde van de start van dit onderzoek. Een inspectie van de documentatie geeft aan dat van deze categorie slechts voor 16 projecten iets over "evaluatie" wordt gezegd. Daarbij gaat het bij drie projecten om concrete informatie, zoals:

- meningspeiling onder deelnemers;
- enquête onder deelnemende scholen, of
- indrukken van job coaches en administratieve gegevens.

Bij twee projecten wordt melding gemaakt van rapporten van onderzoeksbureaus, die in het kader van de subsidieregeling een evaluatie uitvoerden van een ontwikkelend instrument of nieuwe aanpak. Bij alle andere 11 projecten wordt in de documentatie niet toegelicht waaruit de evaluatie bestond.

Bovenstaande bevindingen illustreren dat bij het overgrote deel der projecten (waarschijnlijk) geen evaluatie heeft plaats gevonden.

Er is derhalve – op basis van het beschikbare materiaal - geen duidelijk beeld te krijgen van de geboden kwaliteit van de projecten en het al dan niet halen van de resultaten. Als er al iets in de documentatie over resultaten of het bereiken der doelstellingen wordt gezegd dan is deze informatie afkomstig van de projectorganisaties zelf. Uit de beschikbare informatie komt het beeld naar voren dat slechts bij een minderheid van de projecten de doelstellingen niet zouden zijn bereikt. Verder geeft het materiaal voor ongeveer een kwart van de projecten inzicht in de knelpunten en problemen die zich voordeden. Genoemde knelpunten gaan vaak over:

- het bereiken van de doelgroep (enkele citaten: "een lage motivatie", "weinig belangstelling", "koudwatervrees", "niet te vinden", problemen met "het boven tafel krijgen van gegevens over de doelgroep" of de hoop dat UWV de jongeren voor projecten zou kunnen leveren, hoewel dit expliciet uitgesloten was);
- de organisatie: onderschatting van de benodigde inzet of doorlooptijd van bepaalde activiteiten ("complexe administratieve procedures", "matchen van behoeften en aanbod is tijdsintensief", "coaching kost tijd", "regelen aanvullende financiering", "begeleiders hadden weinig tijd", "bedrijven hebben duwtje in de rug nodig", "veel tijd besteed aan ontwikkelen computerprogramma");
- doorkruisende ontwikkelingen, zoals interne reorganisaties (waardoor vertragingen ontstonden), partners moesten aan de samenwerking wennen, of waren terughoudend (werkgevers);

- in slechts een enkel geval wordt over problemen met betrekking tot het instrument of de aanpak gerapporteerd (bijvoorbeeld: "theoriegedeelte in de training is voor de doorsnee leerling te zwaar");
- overige aanloopproblemen (bijvoorbeeld "selectie van eerste stageplaatsen was niet altijd succesvol").

2.5 Continuering en toekomstperspectieven

In de quick scan is getracht uit de documentatie ook een beeld te krijgen hoe wordt aangekeken tegen de toekomst, c.q. of men rapporteerde over voornemens en activiteiten om het project voort te zetten of de resultaten over te dragen.

Zoals te verwachten is blijkt van de nog lopende projecten ongeveer de helft hierover nog geen inzicht in te hebben. De andere helft geeft in de documentatie aan het project te willen voortzetten of het aanbod van de ontwikkelde aanpak te willen doorgeven aan andere geïnteresseerden. Slechts 10% geeft expliciet aan het project niet voort te zetten of de resultaten niet "te willen uitrollen".

Zoals eerder in dit hoofdstuk beschreven was ten tijde van het onderzoek 2/3 van de projecten afgerond. Uit de documentatie komt ten aanzien van deze (50) projecten naar voren:

- 3 projecten geven expliciet aan niet voortgezet te (willen) worden of de resultaten verder te verspreiden; verder wordt bij 11 projecten over continuering of overdracht niets vermeld;
- voor de overige 36 afgesloten projecten (72%) wordt in de projectdocumentatie aangeduid, dat op één of andere manier een voortzetting van het project of verspreiding en toepassing elders van de "producten" wordt beoogd.

Bij deze laatste wensen of voornemens gaat het om uiteenlopende zaken, zoals:

- Verlenging van de projectperiode ten behoeve van het verder ontwikkelen en de afronding ("een module verder ontwikkelen").
- De uitvoering van pilotprojecten (soms met vermelding van: evaluatie door een extern bureau).
- Scholing van docenten e.a. in de werkwijze of het product van het project.
- Overname van het project of van het product door een andere organisatie (in een "overlegstructuur", in een kenniscentrum).
- Continuering van het project in een (daartoe op te richten) meer duurzame eigen organisatie.

- Diverse vormen van voorlichting (“methodiek landelijk bekend maken”) door middel van deelname aan voorlichtingsdagen, bijhouden van websites, gastlessen geven, publicaties (bijv. losbladig handboek, folders) en dergelijke.

Uit de documentatie wordt duidelijk dat in vele gevallen de voornemens allereerst betekenen: het zoeken van financiering. Concluderend kan gesteld worden dat de leiders van vele afgeronde projecten menen dat ze ervaringen of producten hebben, waarvan elders gebruik kan worden gemaakt.

Slechts in enkele gevallen lijkt al een vervolffinanciering te zijn gevonden. De meeste projecten, waarvan betrokkenen menen dat ze bemoedigende resultaten of ervaringen hebben, zoeken nog naar een wijze van continuering of overdracht van hun product.

3 EEN BESCHRIJVING VAN DE GESELECTEERDE PROJECTEN

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 1 werd aangegeven welke selectie is gemaakt van de Verburgprojecten, die de moeite waard zijn om nader te bestuderen. In dit hoofdstuk worden deze projecten geïntroduceerd en kort beschreven. Het gaat om projecten die volgens de onderzoekers, opdrachtgever en begeleidingsgroep innovatief, leerzaam en illustratief zijn, ook al zijn de meeste projecten niet expliciet geëvalueerd. Het zijn niet per se succesvolle projecten. Door interviews met twee betrokkenen per project wordt getracht de informatietekorten (bijvoorbeeld door ontbrekende rapportages) te compenseren.

Met deze voorbeholden zijn de volgende projecten geselecteerd voor nader onderzoek. Ze zijn gerubriceerd in 5 categorieën:

Geselecteerde projecten

Onderwerp	Geselecteerde projecten
1. Eigen regie / empowerment	<ul style="list-style-type: none"> - Aan het Werk – training Handicap + Studie. - Zelfmanagement training - MeijerConsult. - Maatjesproject - Leads on Demand.
2. Leer-werk trajecten	<ul style="list-style-type: none"> - Leerwerkbedrijf Kasteel Baexem – Baanwijs. - Leerwerktrajecten in de agrogroene sector - RBO Groningen. - De Sweet Store – Trainee + . - Leerwerkbedrijf - Hout & Zo.
3. Samenwerking in de keten	<ul style="list-style-type: none"> - Samenwerken in de keten in Den Haag – Berenschot. - Opsporen en begeleiden van risicojongeren -“Jack and Jill” - Mind at work. - Emma at work - Uitzendbureau Emma kinderziekenhuis.
4. Nieuwe methodiek/aanpak	<ul style="list-style-type: none"> - Schoolcoaching – OdiBaan - Digitale portfolio Zip4 – Baanwijs. - Toekomsttraject - De Windroos. - Een sociale ondernemer – Collusie.
5. Infovoorziening	<ul style="list-style-type: none"> - Kennisnetwerk ondernemers met een beperking - Stichting nOhandicap.

Deze ordening is door de onderzoekers gemaakt op grond van de verzamelde informatie in de quick scan en de discussie met de begeleidingsgroep over de 15 kernprojecten. De ordening komt derhalve niet geheel overeen met die op de website www.vanwajongnaarwerk.nl.

3.2 Een korte typering van de projecten

Acht van de 15 projecten richten zich expliciet op jongeren met psychische stoornissen of gedragsproblemen. Een project (Emma at work) richt zich daarentegen juist niet op jongeren met psychische stoornissen en is bedoeld voor jongeren met een chronische ziekte of met fysieke beperkingen. Eén project richt zich op ondernemers met een beperking terwijl de overige projecten een gemengde doelgroep onder de Wajonggerechtigden hebben.

Daarnaast zien we het volgende beeld:

- Drie van de 15 projecten richten zich expliciet op het (direct) vinden van werk (Zelfmanagement, Emma en Collusie).
- Vier projecten richten zich op "training on the job" in leerwerkbedrijven.
- Acht projecten richten zich op trainingen/coaching of andere ondersteunende trajecten op school of voor recente schoolverlaters (zonder een expliciete "plaatsingsdoelstelling").

Al de geselecteerde projecten zijn afgerond (maar dit was geen selectie criterium) en zij waren vóór september 2006 van start gegaan (de meeste in 2005). Dit betekent dat de beschreven activiteiten enkele jaren geleden plaatsvonden en dus plaatsvonden in een context waarin minder kennis beschikbaar was over de Wajongpopulatie (en hun omgeving) dan nu, in 2008.

De looptijd was wisselend:

- 6 duurden een jaar of korter;
- 6 duurden tussen de één en twee jaar en
- 3 projecten hadden een looptijd van meer dan 2 jaar.

Ook over de fase na de projectafloop is het een en ander bekend. Twee projecten zijn na afronding niet gecontinueerd; bij de overige 13 projecten heeft de projectorganisatie de activiteiten wel op één of andere wijze voortgezet, bijvoorbeeld in vervolgprojecten, in een ander project, dat gebruik maakt van het ontwikkelde product, of in een min of meer zelfstandige organisatie die het werk continueert. Bij acht projecten wordt melding gemaakt van financieringsproblemen voor (een deel van de) relevant geachte vervolgactiviteiten.

3.3 De geselecteerde projecten kort beschreven

In deze paragraaf passeren de 15 geselecteerde projecten de revue. Voor een beknopte typering wordt verwezen naar bijlage 1 waarin alle 79 projecten worden weergegeven. Per project wordt tevens aangegeven wat het innovatieve van het betreffende project was (volgens de onderzoekers en de begeleidingsgroep bij dit onderzoek).

Aan het werk: een sollicitatietraining voor studenten met een beperking. Een project van expertisecentrum Handicap + Studie

Het Expertisecentrum Handicap + Studie heeft een speciaal trainingsprogramma ontwikkeld voor HBO en WO studenten met een beperking die in de afrondende fase van hun studie zitten. De meerdaagse training is tweemaal gegeven, totaal aan 30 studenten (beoogd waren 60 studenten). Er is een cursusboek ontwikkeld (niet gepubliceerd) en de studenten zijn tot enige maanden na de training "gevolgd". De training wordt door de cursisten zeer positief beoordeeld. Het vernieuwende is dat er een combinatie is gemaakt van een training gericht op empowerment en een praktische sollicitatietraining. Ook werkgevers zijn als gastdocent betrokken bij de training. Het project is afgerond; Handicap + Studie bereidt zich voor de training ook bij andere hogescholen en universiteiten aan te bieden. Het zal zodoende "een product" van het Expertisecentrum worden. De methodiek is volgens de informanten wel overdraagbaar naar andere instellingen voor hoger en wetenschappelijk onderwijs.

Het vernieuwende: de combinatie van empowerment- en sollicitatietraining en de aandacht voor overdraagbaarheid.

Zelfmanagement van de loopbaan: een vaardigheidstraining voor (bijna) afgestudeerden van MBO en HBO met een beperking. Een project van MeijerConsult

De opzet en inhoud van deze training zijn tot stand gekomen in overleg met de toekomstige deelnemers zelf. Dit waren 20 jongeren met een beperking die in de laatste fase van het MBO of HBO zaten of die hun opleiding net hadden afgerond. Zes daarvan hadden na de training een baan gevonden. De meerdaagse training was verdeeld over 12 weken, met een intervisiegroep na afloop. De training was gericht op het nemen van 'eigen regie' bij het zoeken van werk. Het project kende een vooronderzoek en is door de projectuitvoerder geëvalueerd met een vragenlijst onder de deelnemers. Het project is afgerond, maar in een 3-jarig traject met subsidie van het ministerie van OCW en Hogeschool Windesheim wordt de training momenteel aan nieuwe deelnemers uit de doelgroep gegeven. Via een 'train de trainer' traject zou de methodiek volgens de projectorganisatie eventueel overdraagbaar zijn.

Het vernieuwende: een vraaggestuurde training gericht op het nemen van eigen regie.

Een manager als maatje voor een jongere met een handicap: het maatjesproject van Leads on Demand

Dit project was een initiatief van de commissie het Werkend Perspectief en is uitgevoerd door Leads on Demand. Het voornaamste doel was het veranderen van de wederzijdse beeldvorming bij managers én jongeren met een beperking. Gedurende een half jaar werd een jongere gekoppeld aan een werkgever (zijn/haar maatje). Jongere en maatje spraken onderling het doel af (stage vinden, solliciteren, werk vinden, etc.). Het aantal koppels dat gerealiseerd is ten tijde van het tweejarige project is 63. Het oorspronkelijke doel was 100, maar door een tegenvallende werving van werkgevers (en het opbouwen van regionale netwerken hieromtrent), gebrek aan PR en een moeizame samenwerking in de keten bleek dit doel halverwege het project te ambitieus. Uit de evaluatiestudie (door het ministerie van SZW gesubsidieerd) bleek dat een verbeterde empowerment van de jongere een belangrijk resultaat was van het project. Het maatjeschap, en vooral de persoonlijke relatie daarbij, is door zowel de jongeren als de managers als zeer leerzaam ervaren. 50% van de jongeren vond een stage of werk na afloop van het traject (in de projectperiode). Het maatjesproject bood – aldus de evaluatiestudie - een overbrugging tussen een beschermde wereld van familie, verzorgers en begeleiders op school naar een wereld waarin individuen zelfstandig deelnemen aan een open arbeidsmarkt. Het project is afgerond. Daarna is er een Stichting Maatjesplatform opgericht; deze verricht nazorg aan de koppels. Voor deze stichting wil Leads on Demand accreditatie aanvragen bij het UWV om bijvoorbeeld ook jobcoaching te kunnen doen.

Het vernieuwende: de koppelvorming van een iongere gehandicapte met een manager, zodat beeldvorming wederzijds wordt beïnvloed door persoonlijk contact. Tevens het feit dat de jongere een realistisch beeld krijgt van de arbeidsmarkt (eisen).

Een leerwerkbedrijf voor jongeren met gedragsproblemen op Kasteel Baexem.

Een project van Baanwijs

Dit project is tevens gesubsidieerd met EU (regio) gelden. Met de inzet van de Verburggelden zijn leerwerkplaatsen en trainingsvoorzieningen ingericht op een landgoed. Deze (14) plaatsen ingericht zijn voor jongeren met gedragsproblemen. In de gekozen aanpak staan de werkprocessen centraal, waardoor het niet als “school” wordt gezien. In het project is intensief samengewerkt met de zelfstandig ondernemer die de faciliteiten op het Kasteel (restaurant en tuinen) runt. De projectfase is voorbij, maar de leerwerkplaatsen en begeleiding ter plekke worden gecontinueerd en uitgebreid: de reacties van kinderen en ouders zijn erg en-

thousiast. Initiatiefnemer Baanwijs is bezig meerdere projecten met ondernemers volgens dezelfde formule op te zetten. Er wordt melding gemaakt van diverse spin off activiteiten in de regio en met andere scholen.

Het vernieuwende: Een prestigieuze leer-werkomgeving voor een groep jongeren met veel problemen en een gering zelfbeeld. Daarnaast: een grote rol van een particulier ondernemer.

Een branchegericht project om verstandelijk gehandicapten een leerwerktraject te bieden in de landbouw/natuurbeheersector. Een project van RBO Groningen

Doel van dit project van RBO Groningen was om 24 verstandelijk gehandicapte jongeren te helpen aan een betaalde baan in de "groene sector", gecombineerd met een BBL opleiding. In dit project is samengewerkt met de brancheorganisatie Agrogroen, gespecialiseerde re-integratiebedrijven en een inhoudelijke ondersteuning vanuit het UWV kantoor Groningen. Een eerdere samenwerking met een commercieel uitzendbureau leverde te weinig resultaten op: kennis en affiniteit met de doelgroep ontbrak en het project werd niet doeltreffend onder de aandacht van de werkgevers gebracht. De re-integratiebedrijven slaagden er in enthousiaste werkgevers te vinden en wisten 19 jongeren aan de slag (en in opleiding) te krijgen. Het project is afgerond en wordt niet in deze vorm gecontinueerd omdat er geen financiering meer is. Wel wordt de ontstane samenwerking in stand houden en er zal ook met andere VSO scholen worden samengewerkt in de arbeidsbemiddeling van Wajonggerechtigden.

Het vernieuwende: een regionaal én branchegericht project voor een specifieke doelgroep.

De Sweet Store: een delicatessenzaak gerund door jongeren met gedragsproblemen

Dit project van Trainee bestaat uit een Leerwerkbedrijf in een speciaal daartoe opgezette winkel. Het is een delicatessenzaak waarin complete maaltijden worden verkocht, op een A-locatie in Amsterdam. Jongeren met (ernstige) gedragsproblemen of een verstandelijke handicap worden in de winkel begeleid. Daartoe wordt intensief samengewerkt met de Kingma-school; waarvan de docenten ook in de winkel staan. De leerlingen sluiten het traject af met een landelijk erkend branchecertificaat voor de schoonmaak, detailhandel en of de horeca. Het traject duurt minimaal een jaar. Vijftien van de 43 leerlingen zijn inmiddels doorgestroomd naar een betaalde baan. In het project is een goede samenwerking tot stand gekomen tussen het stadsdeel, bedrijf Trainee en de Kingma-school. De methode voor intensieve begeleiding is beschreven en is volgens de projectorganisatie overdraagbaar. De projectfase is afgerond.

Het vernieuwende: Een project voor een lastige doelgroep, waarin een goede samenwerking in de keten tot stand is gekomen. Tijdens de onderwijsfase is al arbeidsgericht gewerkt.

Hout & Zo: een leerwerkbedrijf - in de houtbewerking - dat jongeren met psychosociale problemen werk biedt

Het bedrijf "Hout & Zo" heeft een begeleiding- en coachingsmethodiek ontwikkeld om jongeren met psychosociale of psychiatrische problemen te begeleiden op weg naar de arbeidsmarkt. In het bedrijf kunnen per jaar 12 jongeren worden begeleid, eerst in een intern opleidingstraject (in samenwerking met een ROC), daarna werkend in de werkplaats. Omdat het moeilijk was om jongeren uit de doelgroep te vinden en omdat de samenwerking in de keten niet voldoende tot stand kwam is het doel niet gehaald. Ook de administratieve overgang van PGB (dus vanuit de zorg) naar UWV (sociale zekerheid) bleek ingewikkelder en tijdrovender dan gedacht. Om de methodiek te beschrijven en overdraagbaar te maken is er samengewerkt met Saxion Hogeschool. Het accent in de begeleiding lag onder andere op het verbeteren van de communicatieve vaardigheden van de jongeren. De methodiek bood de ruimte voor maatwerk, want de ene jongere heeft juist structuur nodig in het werk en de ander behoeft wellicht meer uitdaging. De methodiek is beschreven en overdraagbaar. Het project is afgerond.

Het vernieuwende: een specifiek leerwerkbedrijf dat met een hogeschool samen een – overdraagbare – begeleidingsaanpak ontwikkelde.

Samenwerking in de keten in Den Haag: een methodiek voor potentiële schoolverlaters

Inhoudelijk ondersteund door UWV Haaglanden heeft Berenschot een project geleid met enkele scholen in het speciaal onderwijs in Den Haag. Het project was opgezet ter signalering van de potentiële (risicovolle) doelgroep én ter begeleiding van deze jongeren richting stagebedrijven. Hiertoe is een gefaseerde methodiek ontwikkeld – op basis van drie vragenformulieren die inmiddels als webversie beschikbaar zijn- die grofweg gericht was op "het spreken van één taal door de betrokken partijen" (scholen, ouders, gemeente/CWI, UWV, werkgevers). Het project streefde een bundeling van krachten en kennis na, met als uiteindelijk doel een meer adequate bemiddeling en begeleiding van de jongeren. Het accent lag op het delen van de percepties van verschillende professionals (en ouders) betrokken bij de begeleiding van de jongeren. In het project is bewust toegevoegd naar een benadering die uitgaat van de mogelijkheden van de jongeren in plaats van hun onmogelijkheden. Het project is afgerond en wordt momenteel door een extern bureau geëvalueerd. In het eindrapport wordt vermeld dat met name de betrokkenheid van de ouders bij school een winstpunt van het project was. Momenteel loopt er een vervolgproject in de regio Hilversum.

De methodiek is volgens het eindrapport goed overdraagbaar.

Het vernieuwende: het naast elkaar leggen van verschillende ‘percepties’ van professionals en ouders over de jongeren - en wat zij nodig hebben. Dit leidde tot nieuwe inzichten over de jongeren bij betrokkenen en uiteindelijk tot een betere begeleiding.

Vroegtijdige diagnostiek op school: naar een sluitende aanpak. Het project Jack and Jill

Psychologisch onderzoeks- en adviesbureau Mind at Work heeft in dit project, met assistentie van het UWV kantoor in Almere, een screeningsinstrument ontwikkeld om zo vroeg mogelijk op school een groep risicojongeren (met psychische en gedragsproblemen, van 15-18 jaar) in het regulier onderwijs op te sporen en adequaat te begeleiden. Dit zijn jongeren die vaak uitvallen op school en de toegang tot de arbeidsmarkt zullen missen. Er is een netwerk opgebouwd met diverse partijen hieromheen (gemeente, CWI, UWV, scholen, begeleiders uit de zorg, ouders) om zodoende een sluitende aanpak mogelijk te maken. In het eindverslag – tevens het evaluatierapport – wordt vermeld dat dit project een doelgroep heeft bereikt die in de huidige situatie tussen wal en schip valt en niet in de Wajong komt. De visie achter het project is dat de Wajong een vangnet is voor jongeren met een beperking die daadwerkelijk een vangnet behoeven. De Wajong status vergroot hun kans om tijdige, adequate begeleiding te krijgen op school of richting werk. Het ontwikkelde instrument wordt momenteel web-based gemaakt. Het project heeft een vervolg gekregen, waarbij mentoren op een ROC het instrument inzetten. Op voorwaarde dat een klinisch psycholoog betrokken is bij de analyse, is het instrument overdraagbaar naar andere VO scholen en regio’s, aldus de projectleider.

Het vernieuwende: het project zoomt in op een anders “gemiste” doelgroep, biedt eye openers over de doelgroep zelf, maar ook over de wijze waarop scholen jongeren die niet passen in een schoolse setting laten doormodderen (omdat ze hen niet willen stigmatiseren).

“Emma at Work” een uitzendbureau vanuit een ziekenhuis voor jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke handicap

Emma at Work is een uitzendbureau voor jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke handicap. Het uitzendbureau bemiddelt jongeren tot 25 jaar die een tijdelijk baantje, werkervaring of een echte baan zoeken. Het is een samenwerking van het AMC en Vedior (overgenomen door Randstad). Een centrale rol speelt de consulent van het uitzendbureau: deze benadert bedrijven en maakt een eerste selectie of de werkgever geschikt is en of er werk is voor één van de jongeren. Emma at Work is ondergebracht in een stichting en zal in de toekomst zelfstandig willen functioneren (vanaf 2009 is de financiële situatie nog niet ze-

ker). Ook wordt er gewerkt aan toekomstige uitbreiding buiten Amsterdam. Omdat Vedior/Randstad een landelijke organisatie is willen ze consultants lokaal/regionaal gaan inzetten en contact laten leggen met ziekenhuizen: de projectresultaten zijn in die zin dus overdraagbaar. Het businessplan van Emma at Work spreekt de hoop uit in 2012 wel geheel zelfstandig te kunnen functioneren. Het project organiseerde een goede PR met relatief weinig middelen. Het project heeft landelijke bekendheid op TV gekregen en diverse sponsors gevonden. De werving van jongeren en werkgevers (meest grote bedrijven van naam) is geen probleem. Een belangrijk knelpunt is wel dat de jongeren klagen dat ze er financieel weinig aan overhouden: ze raken – deels – hun uitkering kwijt en verdienen per saldo minder dan als ze niet zouden werken.

Het vernieuwende: Het feit dat vanuit de zorgsector gezocht wordt naar werk. Daarnaast een zakelijke aanpak, slimme PR en een specifieke doelgroep.

Schoolcoaching voor leerlingen met een beperking om de kans op een diploma te vergroten. Een project van OdiBaan

Door een gespecialiseerd re-integratiebedrijf – OdiBaan - wordt op een reguliere school (ROC) ‘schoolcoaching’ aangeboden aan een specifieke groep leerlingen met een beperking. Hiertoe is een (gezamenlijke) aanvraag gedaan voor een Leerling Gebonden Financiering. Dit maakt een intensievere begeleiding mogelijk, waardoor de kans op het behalen van een diploma toeneemt. Het project zoomt vooral in op jongeren met ernstige psychiatrische problemen. In het eerste jaar zijn méér leerlingen gecoacht dan van tevoren was bedacht (namelijk 24 in plaats van 15) , 80 % heeft het diploma gehaald. Het betreft ook jongeren die opgenomen zijn geweest en hun opleiding daarom moesten onderbreken. Het project is afgerond, maar de activiteiten worden voortgezet, het regiocollege ROC heeft nu ook zelf een schoolcoach aangenomen. Het betreft wel gespecialiseerde begeleiding, intensiever dan de bestaande ambulante begeleiding. Er wordt met scholen in de regio gezocht naar uitbreiding.

Het vernieuwende: de eenvoud van de zeer adequaat gebleken aanpak; de aanpak vult een duidelijke behoefte. Tevens een goede projectvoering.

Een digitaal coaching systeem voor scholieren met ernstige gedragsstoornissen.

Het project “Zip 4” van Baanwijs

Centraal in dit project stond het ontwikkelen en inzetten van een digitaal coaching systeem en het maken van een eigen portfolio (CV) voor leerlingen van de Ortolaan, een school voor leerlingen met ernstige gedragsstoornissen. Het instrument geeft hen zicht op de eigen competenties, vergroot hun zelfvertrouwen en kan daarom helpen bij het zoeken van werk. De jongere en zijn coach/mentor werken beiden met het systeem, dat een eenvoudige en gestructureerde opzet heeft. Gedurende het project is het instrument uitgebreid getest en verder ont-

wikkeld. Het systeem wordt nu – al afloop van het project – door Baanwijs ook op andere scholen ingezet. OBA-milestones, het bedrijf dat het systeem ontwikkelde, heeft zich vastgelegd om het de komende 6 jaar te ondersteunen. Het wordt momenteel ook aan andere (VSO) scholen aangeboden.

Het vernieuwende: de nadruk op het door jongeren zelf nadenken over de eigen competenties, de eenvoud van het digitale systeem en daarmee de kansen van overdraagbaarheid.

De windroos: het toekomsttraject, dat professionele begeleiding biedt aan jongeren met een psychose of aanverwante problematiek in hun loopbaan op school en in werk

De Windroos is een initiatief van ouders die specifieke en continue begeleiding voor hun kinderen misten. Inmiddels is de Windroos uitgegroeid tot een professionele organisatie met de status van een officiële aanbieder als zorgkantoor. De Windroos was reeds een lopend project (gefinancierd uit andere UWV middelen) toen in 2005 subsidie werd aangevraagd uit de Verburggelden. Deze werden ingezet voor de posten loopbaanbegeleiding en onderwijs. Dit gaf de Windroos de ruimte om de opzet en de activiteiten op te schrijven en vervolgens te laten evalueren door het Trimbos-instituut. De Windroos begeleidt jongeren waarvan de schoolloopbaan verstoord is door een psychose of aanverwante problematiek naar een succesvolle loopbaan op school en/of werk. De Windroos omvat ook een leerwerkbedrijf en heeft een ROC docent en een loopbaanbegeleider in dienst. Een belangrijk kenmerk is dat er in de Windroos vraaggestuurd wordt gewerkt. De jongeren doen alles zelf en stellen hun eigen programma samen. Na het verlaten van de Windroos blijft de (ex)deelnemer in het steunsysteem voor een periode van drie jaar. Het project als zodanig is afgerond. Op dit moment wordt gewerkt aan landelijke implementatie door de Windroos Foundation en hebben ze subsidie gekregen van het VSB-fonds om het gedachtegoed te verspreiden. Er is een start gemaakt met een tweede Windroos in Leiden. Het project is goed beschreven, geëvalueerd door het Trimbos instituut en is landelijk bruikbaar.

Het vernieuwende: de initiatiefnemers zijn ouders die precies weten welke lacunes er zijn in de begeleiding van hun kinderen. Verder: de zakelijke én vraaggestuurde aanpak die goed overdraagbaar is.

Een experiment van een sociale ondernemer: re-integratie van jonggehandicapten door Collusie

Collusie is een stichting die mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt begeleidt naar regulier werk. Het project had ten doel Wajonggerechtigden aan het werk te helpen. Van oudsher was Collusie vooral gefocust op ouderen en zij wilde de doelgroep uitbreiden naar jongeren en vrouwen. De begeleiding van Wajonggerechtigden is uit de Verburggelden gefinancierd. Om jongeren te werven hebben ze contact gezocht met zorginstellingen (zoals met Sonneheerdt; gespecialiseerd in begeleiding van mensen met een visuele beperking). De werving verliep moeizaam: het is uiteindelijk niet gelukt voor de einddatum van het project de beoogde 15 jongeren te vinden en op een leerwerkplek te begeleiden: het waren er toen 9. Inmiddels – na afloop van het project – zijn die 15 jongeren wel begeleid. Men wilde aanvankelijk de jongeren begeleiden naar adviesfuncties, maar dat bleek gezien de geringe mobiliteit en flexibiliteit niet haalbaar. Jongeren met een beperking zijn vooral in ondersteunende functies terechtgekomen. Een succesvol onderdeel in dit traject waren de groepsbijeenkomsten: hierdoor kregen de jongeren beter zicht op de organisatie en merkten ze dat ze niet de enige zijn met problemen. Het gesubsidieerde project was in 2006 afgerond, maar de begeleiding van Wajonggerechtigden zet Collusie voort: het is nu onderdeel van hun reguliere dienstverlening geworden.

Het vernieuwende: Een ideële onderneming die een nieuwe doelgroep aan het werk wil helpen. Met vallen en opstaan leren zij de doelgroep kennen.

De opzet van een kennisnetwerk voor ondernemers met een handicap: Stichting nOhandicap

Dit project had ten doel een netwerk op te bouwen voor ondernemers met een handicap om kennis en ervaring uit te wisselen op het gebied van ondernemen met een handicap. Het is opgezet door drie ondernemers met een handicap. Ze hebben met vallen en opstaan het netwerk opgezet. Inmiddels is er een landelijk netwerk van 80 ondernemers, en willen ze dit netwerk nog dit jaar uitbreiden naar 100. Een belangrijke ontwikkeling is het beschikbaar stellen door de Rabobank van zijn netwerk en locaties om bijeenkomsten te organiseren. Belangrijk knelpunt voor de ondernemers met een handicap is dat als het een ondernemer goed gaat hij/zij de uitkering verliest. Als het daarna weer slechter gaat, kan er niet opnieuw een uitkering worden aangevraagd. Andere knelpunten zijn de inzetbaarheid van de projectmedewerkers (met een handicap) van de Stichting zelf, tijdsbeslag, de vele regelingen voor ondernemers met een handicap en de beperkte mobiliteit. De succesfactor in dit project is het onderlinge contact: het netwerken gaat goed en de leden ondervinden steun van elkaar. Er is een website en een database. Het project is afgerond, maar de activiteiten worden voortgezet.

Met subsidie van andere organisaties lukt het om in ieder geval tot medio 2009 het netwerk in stand te houden en verder uit te breiden. Vernieuwend in dit project is de gekozen doelgroep én de “n0handicap polis” die zij via Reaal gaan aanbieden.

Het vernieuwende: een specifieke doelgroep is gekozen: werkgevers met een beperking. Daarnaast: het accent op het netwerken en het zoeken van sponsors.

4 LESSEN UIT DE GESELECTEERDE PROJECTEN

4.1 De (potentiële) doelgroep

4.1.1 Inleiding

De Wajonggroep is zeer divers qua type aandoeningen en beperkingen. Van de instroom in 2005 had 43 procent een verstandelijke handicap, 40 procent een psychische aandoening en 18 procent een lichamelijke beperking. Vooral het aandeel met een psychische beperking neemt de laatste jaren snel toe (SER-advies, 2007: 27). Deze indeling in drie groepen geeft al een zekere diversiteit weer: ook binnen de categorieën van beperkingen komen grote verschillen voor, die voor eventuele deelname aan werk van belang zijn. Van de Wajonggerechtigden was in 2005 26 procent werkzaam, waarvan 9 procent in een regulier dienstverband en 17 procent in Wsw-verband. De kans op uitval uit de arbeidsmarkt is groot en met het stijgen der jaren neemt de kans dat een Wajonggerechtigde ooit zal werken in reguliere arbeid nog verder af.

Naast de Wajonggroep zijn er nog meer jongeren met een functiebeperking, in genoemd SER-advies wordt uitgegaan van ongeveer 114.000 jongeren, waar verder weinig over bekend is.

De projecten in het kader van de Verburgfinanciering hoefden zich niet te beperken tot de Wajonggroep: diverse projecten gaan dan ook over jongeren (jonger dan 18 jaar) die de potentie hebben om tot de Wajonggroep te gaan behoren, of jongeren die sec genomen wel tot de populatie zouden kunnen behoren, ware het niet dat zij niet als zodanig herkend zijn of herkend willen worden.

Deze paragraaf gaat over hetgeen we leren over de doelgroep uit de 15 geselecteerde projecten.

4.1.2 Lessen over de doelgroep

Algemene lessen

Over de keuze voor de doelgroep in de projecten valt het volgende te leren:

- Activiteiten gericht op één specifieke categorie jongeren (met specifieke beperkingen) bieden als voordeel dat er meer specialistische kennis opgedaan kan worden en dat er zodoende meer specifieke begeleiding en beter maatwerk kan worden geleverd.
- Activiteiten gericht op een gemengde doelgroep (dat wil zeggen jongeren met verschillende beperkingen) hebben echter het voordeel dat jongeren meer van

elkaar kunnen leren. Bij groepsbijeenkomsten met gemengde groepen leren de jongeren te relativiseren, leren ze van elkaar en durven ze, blijkbaar, eerder over hun beperkingen te praten. Bij de keuze van activiteiten kan hier rekening mee worden gehouden. Bij projecten gericht op individuele begeleiding en maatwerk is de keuze voor een specifieke doelgroep gerechtvaardigd, bij projecten gericht op empowerment en het vergroten van de eigen regie zijn gemengde groepen aan te bevelen.

Gemeenschappelijke leerpunten voor/over de jongeren:

- Wajonggerechtigden hebben - eenmaal in een traject naar werk óf in een baan - een grote kans op uitval. Zeker in moeilijke perioden (bijvoorbeeld bij privéproblemen, verslechterende gezondheid, problemen op het werk) is de kans groot dat de jongere afhaakt. In de begeleiding dient hier expliciet rekening mee te worden gehouden.
- De steun van een jobcoach – ook ter ondersteuning van de werkgever – blijkt in diverse projecten een onontbeerlijke schakel voor de jongeren bij het zoeken, vinden en behouden van werk. Het verdient dus aanbeveling de jobcoach een cruciale rol te (blijven) geven in de begeleiding van Wajonggerechtigden.
- De jongeren kennen vaak hun eigen dossier niet. Het kennismaken van dit dossier zet hen aan het denken over hun toekomstmogelijkheden. Zo bleek een toelichting van een AD-er van UWV in twee trainingen erg welkom. Een les uit de projecten is dan ook: zorg dat jongeren bij hun eigen dossiervorming betrokken worden én houd er rekening mee dat het dossier niet een statisch gegeven is: jongeren zijn in ontwikkeling.
- De jongeren met een beperking hebben over het algemeen meer tijd nodig voor hun scholing, voor hun voorbereiding en bemiddeling naar werk dan de voorgeschreven termijnen in bestaande opleidingen en re-integratietrajecten bieden. Kortom: Wajonggerechtigden hebben langer de tijd nodig en zullen over het algemeen dus later op de arbeidsmarkt kunnen komen dan andere jongeren. Het belangrijkste leerpunt is: deze doelgroep vraagt om een versoepeling van vastgestelde trajecten en programma's.

Psychische beperkingen

Omdat een meerderheid van de projecten zich richt op jongeren met psychische beperkingen en/of leer- en gedragproblemen kunnen over hen specifieke leerpunten worden benoemd:

- Deze jongeren hebben vaak moeite met het structureren en organiseren van hun leven. Daarnaast is het zelfbeeld en het zelfvertrouwen van deze jongeren gering. Kortom: deze jongeren hebben een grote behoefte aan 'levensloopbegeleiding', in wat voor vorm dan ook.

- Deze jongeren hebben vaak een slecht imago. Dit ontmoedigt hen nog meer. Projecten voor deze jongeren laten zien dat het belangrijk is dat deze jongeren er niet alleen voor moeten komen te staan en dat ze lotgenoten moeten kunnen treffen.
- Deze jongeren hebben vaak moeite met leren op school. Dit vergroot hun kans op uitval en levert hen en hun ouders/begeleiders vaak ook strijd op met bestaande structuren en regels. Hierdoor vermindert hun toch al geringe kans op een werkend perspectief. De projecten geven aan dat deze jongeren (vaak) gebaat zijn bij een niet-schoolse leer/werkomgeving. Hier zal in de toekomst – nog meer dan nu al het geval is – op moeten worden ingespeeld.
- Deze jongeren bloeien vaak op bij een één op één begeleiding in een overzichtelijke leerwerkomgeving. We leren uit de projecten dat de aloude “gezellere leermeestertraditie” opnieuw onder de loep genomen en geïntroduceerd zou kunnen worden voor deze specifieke doelgroep.
- Jongeren met psychische problemen hebben vaak een deel van hun schooltijd én een deel van hun ontwikkeling gemist. Gemiste jaren moeten soms worden ingehaald. Alvorens deze jongeren naar werk te begeleiden hebben ze tijd nodig om hun persoonlijke ontwikkeling te voltooien. Hierbij dus wederom de les: zorg voor een vangnet met begeleiding en geef deze doelgroep meer tijd en ruimte dan geboden kan worden in bestaande (re-integratie)-trajecten.

Het vinden en werven van de jongeren

Over het vinden en werven van de jongeren met een beperking (voor deelname aan trajecten) kan uit de projecten het volgende worden “opgestoken”:

- Daar waar de projecten geïnitieerd worden vanuit de nabije omgeving van de jongeren (ouders, hun begeleiders in zorginstellingen of hun mentoren op speciale scholen) bleek het geen probleem om voldoende deelnemers aan een project of een traject te vinden.
- Daar waar projecten opgezet werden door re-integratiebedrijven, adviesbureaus, arbeidsbemiddelende instanties en andere dienstverleners “op afstand” was het vaak wél lastig om voldoende jongeren (of hun ouders/begeleiders) te interesseren voor deelname.
- UWV bestanden over de Wajong waren voor deze projecten niet toegankelijk. UWV stelde vooraf dat projectorganisaties zelf de doelgroep van de projecten diende te werven. Verscheidene projectleiders veronderstelden echter dat UWV hen hierbij wel kon helpen. In de UWV-bestanden zijn op regioniveau individuele jongeren met specifieke beperkingen echter niet eenvoudig op te sporen.

- Jongeren met een beperking die (nog) geen Wajong-status hebben, maar deze feitelijk wel nodig heeft (zoals de zogenaamde risicojongeren uit het project Jack and Jill) zijn niet eenvoudig op te sporen omdat deze jongeren lastig te herkennen zijn en deels misschien ook niet herkend wil worden.

Samengevat is het leerpunt over het vinden van de jongeren voor trajecten (of voor het screenen voor aanmelding in de Wajong) dat zij 'dicht bij huis' benaderd moeten worden: via ouders, zorginstellingen en scholen. Kennis over en directe betrokkenheid bij de betreffende jongeren is dan ook een voorwaarde voor het welslagen van de instroom van deelnemers in projecten voor deze doelgroep.

4.2 School en van scholing naar werk

4.2.1 Inleiding

Scholen, mentoren en docenten worden met verschillende vragen geconfronteerd als het gaat om adequate begeleiding van leerlingen met beperkingen in school, of richting arbeidsmarkt. Vragen die opduiken zijn: wie heeft wat nodig? wat kan men bieden aan deze groep als de school niet geschikt is? welke begeleiding is nodig om certificaten te halen en kan die worden gerealiseerd (is daar voldoende menskracht, tijd, deskundigheid voor) en hoe kan men de leerling helpen bij het vinden van een stagebedrijf?

Dit zijn de vraagstukken die in veel projecten aan bod zijn gekomen. Deze sluiten ook aan bij de knelpunten gesignaleerd door de CWP in 2004 en in het SER-advies van 2007. Ook het kabinetsstandpunt over de Wajong (SZW, 28 september 2007) richt zich voornamelijk op scholing, te weten in de lijnen:

- Preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de (voor)schoolse fase.
- Verbetering van de overgang van school naar werk.

In deze paragraaf laten we een aantal leerervaringen zien vanuit projecten die zich rond scholing en de overgang van school naar werk bewegen.

4.2.2 Lessen over school en scholing

Ten aanzien van de geselecteerde projecten zijn de volgende bevindingen en leerervaringen te noteren:

Sollicitatietrainingen in het hoger onderwijs

Het hoger onderwijs kan studenten met een beperking aanzienlijk verder helpen, indien de begeleiding niet alleen is gericht op de studie, maar als ook het element "arbeidsmarkt" (in casu: sollicitatietraining) wordt toegevoegd. Een training

waarin empowerment gecombineerd wordt met sollicitatievaardigheden levert de studenten meer op. Dit concept kan bij alle hogere onderwijsinstellingen overgenomen worden.

Een passende overgang van school naar werk

In het beroepsonderwijs hebben leerlingen met beperkingen baat bij een flexibele overgang of integratie van school en werk. We leren uit de projecten dat de school zich voor deze leerlingen meer met het werktraject dient te bemoeien dan gebruikelijk is. In diverse projecten wordt tevens gepleit voor een meer persoonlijke leerwerk setting voor de leerlingen om de overstap naar de arbeidsmarkt een kans van slagen te geven.

Bewustwording

Diverse scholen bleken niet (goed) te weten met welke problemen een jongere met een beperking kan worden geconfronteerd bij het vinden van een stageplaats of het doorlopen van een stage. Dit onderdeel bleek een "kwetsbare" schakel te zijn voor de school. We leren hieruit dat op school de informatie over hetgeen een leerling ervaart tijdens een stage tekort schiet. Een intensivering van de stagebegeleiding (vanuit school en afgestemd met de begeleiding vanuit het bedrijf) is voor deze leerlingen geen overbodige luxe..

Lange trajecten

School, werkgever en andere betrokkenen moeten zich realiseren dat leerwerktrajecten voor de Wajonggerechtigden vaak langer (moeten) duren dan bij andere categorieën leerlingen. De duur van het leerwerktraject kan sterk variëren (in enkele projecten: bijvoorbeeld 6 maanden – 2 jaar). We leren hieruit dat Wajonggerechtigden gebaat zijn bij een versoepeling van de "standaard" trajecten.

Screening

In een project voor jongeren met gedragsstoornissen werd duidelijk dat leerkrachten bij een screening van deze leerlingen voor dilemma's komen te staan: een leerling aanmelden als risicjongere, of toch doormodderen? Door docenten of mentoren op scholen wordt vroegtijdige diagnostiek en het aanmelden van risicoleerlingen vaak als stigmatiserend gezien en als een "brevet van onvermogen" voor de school. Ze willen vaak zoveel mogelijk uit de leerlingen halen en zien dan niet altijd op tijd dat sommige leerlingen juist niet gebaat zijn bij de schoolse setting van leren. Langer doormodderen leidt echter tot een verdere terugtrekking en uiteindelijk kan dit leiden tot een maatschappelijk isolement. Sommige leerlingen met gedragsproblemen zijn veel meer gebaat bij een (meer individuele) leerwerkbegeleiding of een andere begeleidde setting die hen kan voorbereiden op een toekomst met (arbeids)participatie.

De aanbeveling voor de scholen is dan ook: kijk vooral naar de leerling zelf en naar hetgeen deze nodig heeft. De oplossing voor de problemen hoeft niet per se op school te worden gevonden.

Over de grenzen kijken loont

In een aantal projecten leerden scholen (docenten, mentoren) om over de eigen grenzen heen te kijken: men nam kennis van de deskundigheid en perspectieven van professionals, zoals arbeidsdeskundigen en zorgverleners gespecialiseerd in 'hun' jongeren. Of men werd gedwongen op een andere wijze met de ouders te communiceren over de jongeren. Dit over de grenzen kijken leidde (voor alle betrokken partijen) tot nieuwe inzichten in de behoeften en mogelijkheden van de jongeren. Hierdoor kunnen de jongeren beter begeleidt worden op school en naar werk.

Samenwerken met andere – deskundige – partijen verruimt ook op scholen de kennis en kan tot een betere leerlingbegeleiding bijdragen.

4.3 Werk en werkgevers

4.3.1 Inleiding

Hoe vind je een geschikte werkgever? Of werkgevers voor een project met gehandicapte jongeren? Wat helpt voor de Wajonggroep in het benaderen van werkgevers en in het zoekproces voor een baan? Wat weten en willen werkgevers?

Dit zijn enkele vragen die in diverse van de onderzochte projecten meespeelden. Maar ook de organisatie rond het vinden en behouden van werk kwam aan de orde, zoals samenwerking met UWV en CWI en de rol van netwerken met werkgevers.

Uit het onderzoek van Research voor Beleid in opdracht van de CWP (2004) blijkt dat werkgevers het idee hebben dat mensen met functiebelemmeringen minder productief en vaker ziek zijn dan 'gezonde' werknemers. Mede als gevolg van deze perceptie vrezen werkgevers méér financiële risico's te lopen als ze mensen met een functiebeperking in dienst nemen. Factoren die een rol spelen bij het wél aannemen van een sollicitant met een functiebeperking bleken de grotere motivatie van de sollicitant en de overweging dat het personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij zou moeten vormen. In 2006 liet CWP dit onderzoek onder werkgevers herhalen en daarbij kwam naar voren dat juist degenen die direct in contact komen met mensen met een beperking positief over die groep (gaan)denken.

De CWP stelt dan ook: "Mensen met een functiebeperking zelf blijken in één op één contact bijna altijd de beste ambassadeurs voor hun eigen integratie en acceptatie." (CWP, 2007).

Deze bevindingen klinken door in tal van projecten die gefinancierd zijn met de Verburggelden. In deze projecten zien we dat gestreefd wordt naar het leggen van (één op één) contacten tussen jongeren en werkgevers. Daarnaast proberen tal van projecten de bestaande beeldvorming bloot te leggen en te veranderen in een meer positief en realistisch beeld.

4.3.2 **Lessen over werk en werkgevers**

Bij de geselecteerde projecten waren slechts drie projecten die zich direct richtten op het werven en benaderen van werkgevers voor banen. Opvallend genoeg staat in relatief weinig projecten het feitelijk zoeken en vinden van een baan centraal. Dat komt wellicht omdat een vereiste was dat de projecten zich niet mochten richten op de reguliere uitvoeringspraktijk. De weinige projecten (van de 79) die wel direct gericht waren op het vinden van werkgevers hadden de neiging vast te lopen op het gebrek aan deelnemende werkgevers. Het benaderen van werkgevers vereist immers het hebben van goede netwerken en het spreken van de juiste taal. En daarnaast is specifieke PR daarbij belangrijk en juist daaraan schortte het nogal eens.

Toch kunnen ook uit de andere projecten lessen geleerd worden over de rol van werkgevers. We geven de belangrijkste:

Voorsprong van MKB

In een drietal projecten bleek dat kleine zelfstandige bedrijven meer geschikt zijn voor leerwerkplekken dan grotere bedrijven. In dergelijke MKB bedrijven zijn persoonlijke betrokkenheid, korte communicatielijnen en continuïteit belangrijke gunstige factoren voor de kans op slagen. Voor toekomstige projecten is het dus raadzaam met name MKB bedrijven te benaderen.

Nazorg: ook in het belang van de werkgever

Nazorg na plaatsing is voor Wajonggerechtigden essentieel want de kans op uitval is groot na het starten in een baan. De jonge werknemer met beperkingen maar ook zijn werkgever blijven de eerste tijd behoefte houden aan een vaste contactpersoon (bijv. een jobcoach), die advies en ondersteuning kan bieden bij knelpunten die zich na de start van het werk kunnen opduiken.

Persoonlijke ontmoetingen veranderen de beeldvorming

Een van de projecten was er op gericht om werkgevers ervaring te laten opdoen met de omgang met en introductie van Wajonggerechtigden in het arbeidsleven. Daarbij bleek dat in persoonlijke ontmoetingen veel werkgevers open staan voor het eventueel aannemen van jongeren met een beperking. Verder werd duidelijk dat bestaande, persoonlijke netwerken van werkgevers kunnen worden ingezet om een baan of stageplaats te zoeken voor een jongere met een handicap. Communicatieknelpunten werden ook duidelijk: er is bij de werkgever ook enige kennis nodig van de doelgroep, terwijl de deelnemende Wajonggerechtigden moeten leren de "taal van werkgever" te spreken. Het leerpunt hierbij is de aanbeveling om waar mogelijk persoonlijke ontmoetingen te arrangeren tussen werkgevers en Wajonggerechtigden.

Beeldvorming over beroepen en sectoren aanpakken

In een enkel project waren de jongeren aanvankelijk niet zo gecharmeerd van de sector of de bedrijven (landbouw, natuursector) die bereid waren banen ter beschikking te stellen. Volgens de projectleiding dient derhalve tijd te worden geïnvesteerd in de kennismaking met het werken in een sector, aangezien er bij de doelgroep gemakkelijk vooroordelen over bestaan. De les is dat tijdig objectieve informatie ook nodig is voor de jongeren zelf. Snuffelstages en dergelijke gearrangeerde ontmoetingen kunnen hen laten kennismaken met meerdere sectoren.

Zoek de werkgevers dicht bij huis

Grote, landelijk opererende projecten hadden wel eens moeite om werkgevers te vinden. Regionale en lokale projecten melden juist dat het vinden van de (potentiële) werkgevers voor de Wajonggerechtigden niet zo moeilijk was. De conclusie is dat kleinschalige initiatieven in een regio succesvol kunnen zijn. Het maakt de kans op een 'persoonlijke klik' het grootst. Ook het benaderen van een individuele ondernemer kan tot een vruchtbare samenwerking leiden. Als een ondernemer affiniteit heeft met de doelgroep en kans ziet om zijn bedrijfsbelang samen te laten gaan met het bieden van kansen aan jongeren met een beperking, is de slaagkans op een goed doorlopen leerwerktraject of een reguliere baan groot.

4.4 Samenwerking in de keten

4.4.1 Inleiding

De CWP meldt in het advies over de Wajong in 2004 de dringende behoefte om de verschillende beleidsdomeinen die te maken hebben met het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden (alle terreinen die bestreken worden door SZW, VWS en OCW) op elkaar af te stemmen. De financiële structuren en

instrumenten uit deze beleidsdomeinen zijn onvoldoende samenhangend. Ook in het SER-advies over de Wajong wordt aangedrongen op het wegnemen van institutionele belemmeringen.

De praktijk is echter nog lang niet zo ver. In veel van de onderzochte projecten wordt melding gemaakt van knelpunten ten gevolge van het langs elkaar heen werken, een verschillende taal spreken of ontmoedigende regelingen, daar waar andere regelingen juist gericht zijn op activering. De projectbetrokkenen spreken vaak over de “schotten” tussen de beleidsdomeinen. Deze schotten zijn meestal het gevolg van de bestaande financiering en regelingen.

4.4.2 **Lessen over samenwerking in de keten**

In de projecten worden niet alleen knelpunten in de samenwerking geconstateerd. We zien ook projecten die zich juist expliciet tot doel stelden (op kleine schaal) een goede samenwerking te krijgen. Op basis van deze studie is niet helaas niet mogelijk om uitspraken te doen over welke (nieuwe) samenwerkingsvormen succesvol zijn gebleken en wat is daar voor nodig. Wel laten een aantal projecten zien hoe met veel inzet “de neuzen dezelfde kant op kwamen” van betrokkenen (UWV, CWI, gemeenten, coaches, zorgsector, ouders). Dienaangaande kunnen de volgende bevindingen en leerervaringen worden genoteerd:

“Bovenover en onderlangs”

In een aantal projecten bleken ketenpartners (scholen, gemeenten, verwijzers) op beleidsniveau wel een (vrijblijvende) intentieverklaring te hebben getekend om een project uit te voeren, maar in de praktijk liep men in het project vast op een minder coöperatieve opstelling op uitvoeringsniveau. Het is dus belangrijk om ook commitment te verkrijgen met de uitvoerders. Dus niet alleen ‘bovenover’. De les is dat bij nieuwe initiatieven vooral de uitvoerenden zo vroeg mogelijk in het proces worden betrokken en de motivatie en tijd hebben om daadwerkelijk mee te werken.

Relatiemanagement en communicatie

Veel projecten bleken te weinig aandacht te hebben besteed aan public relations. Maar nog belangrijker is het relatiemanagement met al die partijen die voor de uitvoering van het werk nodig zijn. Lang niet alle partijen kennen de doelgroep goed (genoeg) of men weet vaak niet waar deze jongeren het beste mee zijn geholpen. Ook weten de partijen in de keten vaak niet welke percepties er bij de andere partijen leven over de doelgroep: ook hier kan beeldvorming belemmerend zijn. Het opbouwen van een goed netwerk waarin de partijen objectief worden geïnformeerd blijkt zeer belangrijk te zijn. Zonder expliciet relatiemanagement zijn initiatieven kwetsbaar.

Elkaars kennis delen

In de projecten die expliciet op het verbeteren van de samenwerking in de keten zijn gericht zien we dat de betrokkenen meer potentieel in, en mogelijkheden voor de jongeren zien, die ze eerst niet zagen. Door het delen van elkaars kennis kon in sommige gevallen “de blackbox” worden geopend. Ieder voor zich wist een partij wel iets over de jongeren, maar door elkaars kennis en beelden aan te vullen werd het plaatje completer.

Kies een lokale of regionale insteek

In het enige project uit de selectie dat gericht op was op ondernemers zelf (nO-handicap) bleek dat voor werkgevers juist regionale netwerken belangrijk zijn. Omdat de bovengenoemde samenwerking in de keten eveneens alleen op lokale of regionale schaal in de praktijk kan worden gebracht is het dus zaak om de regionale netwerken van scholing en arbeidstoeleiding te koppelen aan de regionale netwerken van werkgevers (denk bijvoorbeeld aan Poortwachtercentra). Bovendien willen jongeren, soms mede gezien hun beperkingen, ook vaak dicht bij huis willen werken. Dat maakt lokale initiatieven in het vinden van werk voor alle partijen aantrekkelijker.

4.5 Leerpunten over de projectvoering

Aan het slot van deze analyse gaan we in op de meningen, ervaringen en suggesties van de geïnterviewden wat betreft de inrichting en uitvoering van de projecten met de Wajonggroep.

De rol van UWV

In diverse projecten wordt aangetekend dat de rol van UWV uitermate belangrijk was. In sommige projecten hoopte men jongeren voor de projecten via UWV te werven (hoewel dit expliciet bij de toekenningscriteria was uitgesloten). In andere projecten werd de rol van de regiokantoren, en vooral van de persoonlijke betrokkenheid van een aantal AD-jers (Arbeidsdeskundigen gespecialiseerd in jongeren) bijzonder op prijs gesteld. In een aantal projecten werd het feit dat UWV-deskundigen in de projecten de gelegenheid kregen mee te werken aan initiatieven “buiten de reguliere praktijk” als belangrijke succesfactor gezien. Vooral daar waar het de samenwerking in de keten betrof.

Bereikbaarheid van de doelgroep

Het bovenstaande illustreert de soms problematische bereikbaarheid van de doelgroep, met name om deze voor het aanbod van het project te interesseren. In di-

verse gevallen wordt dit toegeschreven aan de attitude of het leefpatroon van de jongere (bijv. zwerfjongeren en jeugdige delinquenten). Vele projecten laten zien dat de projectorganisaties niet in staat bleken goed om te kunnen gaan met een der randvoorwaarden voor de Verburgprojecten (niet afhankelijk zijn van de UWV administratie voor werving van de doelgroep). Voor toekomstige projecten is het volgens veel geïnterviewden aan te bevelen samenwerking te zoeken met UWV-vestigingen om het bereiken van Wajonggerechtigden voor projecten/trajecten te vergemakkelijken.

Voorlichting en PR

Een les die door alle projectleiders wordt genoemd is om veel meer tijd en aandacht te besteden aan voorlichting en p.r. dan men gewend is. Projecten die hier veel aandacht aan hebben besteed bouwden veel krediet op en konden daarmee soms ook weer makkelijk werkgevers en sponsors vinden. De betrokkenen van alle andere projecten noemen het als een belangrijke les: PR en voorlichting vragen meer tijd dan verwacht.

Individuele monitoring

Diverse projecten maken melding van een hoge kans op uitval van jongeren gedurende het project. Een vast aanspreekpunt dat ook de monitoring van de voortgang en van het reilen en zeilen van de individuele deelnemers verzorgt, wordt als noodzakelijk onderdeel van de organisatie gezien.

Ruimte voor "risicjongeren"

Betrokkenen noemen als pluspunt van de Verburgprojecten dat de ruimte werd geboden om te experimenteren met de toeleiding naar werk van potentiële Wajonggerechtigden, de jongeren met - al dan niet erkende - beperkingen zonder de Wajongstatus. Deze jongeren zijn lastig op te sporen en veel van hen lopen het risico "tussen wal en schip" te raken.

Borging van dienstverlening

Diverse projecten bieden positieve uitkomsten en leerervaringen zodat ook de vraag naar overdracht of wijze van continuering ter tafel komt. Wat betreft de wijze van voortzetting van het aanbod duiken in ieder project vragen op wat betreft:

- De verankering van de ingezette activiteiten
- Het faciliteren van andere organisaties (bijv. scholen, zorgaanbieders) in het continueren van de activiteiten,
- De financiering van voortzetting der activiteiten.

In sommige projecten is in het projectplan al ruimte opgenomen om borging voor de toekomst te realiseren. Dit bevordert de kans op continuering.

Projectmanagement

Diverse projecten hadden te maken met perikelen en lessen wat betreft de eigen organisatie. Allereerst dient kritisch gekeken te worden naar potentiële partners bij de uitvoering van een project: ze moeten affiniteit hebben met de doelgroep en voldoende tijd beschikbaar hebben om hun aandeel te leveren. Anderzijds zijn er ook projecten die sterk leunen op een succesvolle en gemotiveerde projectleider, waardoor de resultaten bijna persoonsgebonden lijken te zijn. Een sterke rol van de projectleider werd vaak als succesfactor gezien door andere betrokkenen bij het project: deze sterke rol draagt echter het risico in zich dat het project te veel leunt op één persoon, minder overdraagbaar is en bij het wegvallen van de projectleider lastig te continueren is.

Van algemenere aard is de suggestie om van te voren de afbreukrisico's beter in kaart te brengen. Zoals: hoe afhankelijk is men van één persoon in de projectuitvoering? Welke afspraken worden gemaakt en vastgelegd met partijen waar men mee wil samenwerken? Wie is resultaat- en inhoudsverantwoordelijke? Is er voldoende tijd, geld en informatie voor een adequate en planningsconforme uitvoering? Is er voldoende draagvlak bij alle (beoogde) participerende organisaties?

Samenvattend is een les uit de interviews wat betreft de projectuitvoering dat diverse projecten gebaat zouden zijn (geweest) bij een wat meer zakelijk en professioneel projectmanagement.

5 CONCLUSIES

5.1 Inhoud en beperkingen van deze inventarisatie

In de voorgaande hoofdstukken werd een beeld gegeven van de activiteiten en ervaringen in een kleine 90-tal projecten gericht op Wajonggerechtigden. De informatie heeft enkele beperkingen: de meeste inzichten zijn afkomstig uit projectdocumentatie van en interviews met de direct bij de uitvoering betrokken verantwoordelijken. Het gevaar van een subjectief of vertekend beeld is niet uit te sluiten. Bovendien zijn nauwelijks evaluaties uitgevoerd van de projecten. Bij de verstrekking van de subsidies werd dit ook niet gevraagd.

Bij een vijftiental projecten is getracht een meer diepgaand inzicht te krijgen en met name in lessen en leerervaringen. De interviews met de projectleiders en andere betrokkenen hebben diverse inzichten opgeleverd, hoewel ook hier het beeld van sommige projecten fragmentarisch is wat betreft de resultaten van de inspanningen. Desalniettemin zijn er verscheidene leerervaringen te noteren. In dit hoofdstuk trekken we de meest saillante conclusies.

5.2 De doelgroep

De doelgroep “Wajonggerechtigden” is niet over één kam te scheren: ze is heterogeen, variërend van Hogeschoolstudenten tot zwerfjongeren met ernstige gedragsstoornissen. Dientengevolge geldt ook dat wat voor de ene subgroep jongeren werkt niet voor een andere subgroep hoeft te werken. De verschillen zitten niet alleen in de beperkingen van de jongeren, maar ook in persoonlijke verschillen, uiteenlopende levensstijlen of organisaties waarmee men te maken heeft. Vandaar dat veel projecten zich richten op individueel maatwerk, óf dat projecten de aanbeveling opleveren om maatwerk te faciliteren.

Veel projecten gefinancierd met Verburggelden richten zich op jongeren met gedragsproblemen, leerproblemen, een sociale of psychiatrische stoornis of jongeren die ten gevolge van dergelijke problemen een risico hebben op “ontsporen”. Deze groep wordt in de literatuur ook regelmatig aangeduid als “probleemjongeren”. Deze aanduiding laat al zien dat veel van deze jongeren – in ieder geval – kampen met imago-problemen. Ook, en misschien wel juist, voor deze jongeren geldt echter dat zij niet over één kam kunnen en mogen worden geschoren.

De redenen dat veel projecten zich op deze groep richten zijn evident: zij zorgen voor een groeiende en de grootste instroom in de Wajong, zij vallen deels buiten bestaande regelingen en voorzieningen (althans: bij de start van de Verburgprojecten in 2004) en worden minder vaak en minder adequaat begeleid naar werk. Dit zijn ook de jongeren waarvoor een schoolse en klassikale omgeving vaak ontmoedigend is en voor uitval zorgt. Juist bij deze groep is het zelfbeeld en zelfvertrouwen gering en leeft de verwachting dat ze 'toch nooit een gewone baan kunnen vinden'. Het doorbreken van deze beeldvorming – zowel bij de jongeren zelf als bij andere partijen in het veld – stond centraal in veel van de Verburgprojecten. Omdat het in veel gevallen om jongeren met 'niet-zichtbare' beperkingen gaat worden zij niet altijd herkend, terwijl zij wel last hebben van hun stoornis. Een deel van hen wordt dan ook niet in het "vangnet Wajong" opgenomen en ontbeert de begeleiding in hun levensloop en begeleiding naar werk die zij wel degelijk behoeven. Zodoende richten sommige projecten (Zoals Jack en Jill en het project over Samenwerken in de keten in Den Haag) zich op vroegtijdige signalering en screening van de jongeren.

De voorkeur voor projecten specifiek voor deze nog weinig onderzochte en 'bediende' groep betekent niet dat de problemen voor de jongeren met fysieke beperkingen of chronische aandoeningen verwaarloosbaar zijn. In tegendeel: ook deze groep heeft last van de knelpunten zoals de CWP en de SER deze benoemen; ook deze groep komt nauwelijks aan het werk. In de selectie van projecten voor deze publicatie hebben we geprobeerd de diversiteit van de (potentiële) doelgroep "Wajonggerechtigden" te laten zien.

Daarnaast tekenen de betrokkenen bij alle projecten aan dat Wajonggerechtigden veel tijd en begeleiding nodig hebben om überhaupt een leer- en werkend perspectief te kunnen hebben. In veel gevallen – en met name bij jongeren met psychische stoornissen – wordt aangeraden om deze begeleiding over een langere tijd te continueren, zodat voorkomen wordt dat bij transities (bijvoorbeeld van een zorginstelling naar school, van school naar stage, van school naar arbeidsbemiddeling en van arbeidsbemiddeling naar werk) de jongere "tussen wal en schip valt" op momenten en bij gebeurtenissen, waarbij er even geen begeleider is om op terug te vallen. Dit pleit tevens voor een benadering, waarbij de jongere (en zijn dossier) niet van de ene begeleider naar de volgende begeleider wordt verwezen. Wat de Wajonggerechtigden gemeenschappelijk hebben is tevens hun behoefte aan een individuele aanpak; een behoefte aan maatwerk.

5.3 De belangrijkste leerpunten in trefwoorden

In de vorm van een overzicht van trefwoorden kunnen de bevindingen uit het onderzoek wat betreft activiteiten voor en met Wajonggerechtigden bij het realiseren van scholing en werk beknopt worden samengevat.

Bied jongeren de kans hun beeld over zich zelf te versterken: Wie is de Wajonggerechtigde? Veel projecten zien kans facetten en mogelijkheden van Wajonggerechtigden te laten zien die tot dan toe weinig bekend waren. In een enkel geval wordt dit omschreven als “het openen van een blackbox”, andere projecten brengen aan het licht dat veel Wajonggerechtigden hun eigen dossier niet kennen. Ook laten sommige projecten zien dat de deelnemende jongeren zich eindelijk serieus genomen voelen en leren te werken aan een eigen CV op basis van hun mogelijkheden in plaats van hun beperkingen. Maar ook leren de projecten ons dat jongeren nog volop in ontwikkeling zijn. Hun competenties zijn geen statisch gegeven, maar kunnen zich nog verder ontwikkelen.

Geef “levensloopbegeleiding” die de kans op het nemen van eigen regie vergroot: regie vraagt om “empowerment”, de kans zelf invulling te geven aan opleiding, leren, werken. Maar ook: levensloopbegeleiding om die eigen regie te ondersteunen en te helpen vormgeven (en als vangnet in moeilijke tijden). Diverse projecten laten zien dat de veel jongeren uit de doelgroep meer tijd en meer begeleiding nodig hebben dan hen in de huidige constellatie gegeven wordt om daadwerkelijk een werkend perspectief op te bouwen. Maar lang niet alle jongeren uit de doelgroep zullen daartoe in staat zijn.

Het bieden van maatwerk kan alleen als er deskundige begeleiding wordt geboden: Maatwerk betekent niet altijd één op één begeleiding: groepstrainingen kunnen steun geven en de jongere soms de eigen situatie laten relativeren. De mogelijkheden van iedere jongere moeten apart worden bekeken. Maatwerk vraagt deskundigheid van de begeleiders en de instanties die daarbij betrokken zijn.

Ontschotting en samenwerking kan – door een gedeelde visie - leiden tot nieuwe percepties over de mogelijkheden van de jongeren: veel projecten zijn opgezet met het idee dat veel instanties zich niet om deze groep bekommeren of langs elkaar heen werken, zonder de Wajonggerechtigde zelf centraal te stellen. Dit langs elkaar heen werken is niet een bewuste keuze: het is het gevolg van een complex stelsel van gescheiden financieringsregelingen en separate regelingen (onderwijs, zorg, sociale zaken, sociale verzekering, werkgelegenheidsbeleid, gemeentelijk beleid) waar verschillende uitvoeringsinstanties verantwoordelijk voor zijn. Dit leidt tot verschillende percepties over de jongeren en hun mogelijk-

heden op de arbeidsmarkt (en de maatregelen die daarbij kunnen helpen). Samenwerking in de keten wordt bemoeilijkt door gescheiden domeinen. Een aantal projecten is er niet in geslaagd die samenwerking tot stand te brengen; een aantal is daar echter wél in geslaagd, met name door dit samenwerken expliciet als doel in het project te formuleren en hier dus veel tijd in te investeren. Dit samenwerken in de keten maakt het mogelijk de Wajonggerechtigden bij cruciale overgangsmomenten niet uit het oog te verliezen en een meer adequate begeleiding naar scholing en werk te bieden.

Regionaal werken: het mes snijdt aan drie kanten: Het samenwerken in de keten (begeleiders uit de zorgsector, ouders, scholen, arbeidsbemiddelaars, gemeente, UWV, CWI) zal in de praktijk plaatsvinden op lokaal of regionaal niveau. Een goede lokale of regionale ketensamenwerking biedt een extra voordeel: werkgeversnetwerken zijn immers ook lokaal of regionaal georiënteerd. Zodoende kunnen potentiële werkgevers voor de werkzoekende jongeren makkelijker worden benaderd. Een enkel project heeft dienaangaande – ondanks diverse belemmeringen – met werkgevers goede resultaten bereikt. De kleinschaligheid en regionale oriëntatie is ook belangrijk voor de jongeren zelf, aangezien veel van hen kampen met een beperkte inzetbaarheid (qua tijd en energie), een beperkte mobiliteit en moeite met flexibiliteit, waardoor het wenselijk is ‘dicht bij huis te blijven’.

Beeldvorming: over en weer. Het gaat niet alleen over de beeldvorming van werkgevers die beren op de weg zien bij het aannemen van iemand met een beperking. Ook de beeldvorming van de jongeren zelf (en hun directe leefcontext, zoals hun ouders) over hun eigen kunnen en kansen behoeft vaak bijstelling. Daarnaast speelt de beeldvorming van docenten op scholen: het hoeft niet gezien te worden als “het falen van het onderwijs” als een jongere uitvalt: voor sommige jongeren is de schoolse setting een regelrechte ramp. Voorkomen dat de jongere verder ontmoediging oploopt alvorens deze uitvalt is beter: dan kan zo vroeg mogelijk gezocht worden naar meer adequate vormen van leren.

Continuïteit en borging?

Diverse projecten zijn door de betrokken organisaties zelf zo positief ervaren dat men beoogt (en in een enkel geval al heeft geregeld) dat ze worden voortgezet of door andere organisaties worden overgenomen. Uit de hier gerapporteerde projecten kunnen ten aanzien van grootschaliger toepassing nog weinig conclusies worden getrokken. Evenmin kan aangegeven worden welke projecten wel en welke niet de moeite waard zijn om gecontinueerd en overgedragen te worden.

Een degelijke evaluatie van proces en uitkomsten zou een belangrijk hulpmiddel kunnen zijn voor een realistisch beeld van wat nodig is om de diverse subgroepen van de Wajonggerechtigden te ondersteunen op weg naar werk. Wel is een belangrijke stap gezet op weg naar het verbeteren van de dienstverlening aan deze doelgroep. We gaan er vanuit dat de rapportage over de hier beschreven projecten een stimulans zal zijn om een meer structurele aanpak van de begeleiding van Wajonggerechtigden vorm te geven.

5.4 Ten slotte

Een grote oogst

Zo'n 80 experimenten en projecten honoreerde UWV in de periode 2004-2008 met subsidie in het kader van de Verburggelden. De initiatiefnemers van deze regeling stonden voor ogen om op brede schaal te experimenteren en kennis op te laten doen teneinde de knelpunten op te lossen die jonggehandicapten ervaren als zij de arbeidsmarkt op willen. Uit deze inventarisatie van projecten komt het beeld naar voren dat vele bloemen de kans kregen tot bloei te komen en dat dit tot een grote en diverse oogst heeft geleid. Veel ontwikkelingen zijn in gang gezet, kennis over de Wajonggerechtigden en over de mogelijkheden van specifieke groepen daarbinnen is verkregen en gedeeld met anderen. Daarnaast zijn netwerken en samenwerkingsverbanden - die men eerder niet voor mogelijk hield - in de praktijk tot stand gebracht. Er zijn nieuwe organisaties opgericht of bestaande organisaties hebben zich zelf nieuwe rollen en taken aangemeten. Zoals ouders die een "zorgkantoor" oprichten om hun kinderen een adequate begeleiding te bieden, sociale ondernemingen die Wajonggerechtigden als doelgroep ontdekken, scholen die zelf leerwerkbedrijven opzetten, docenten die naast 'hun' jongeren in een winkel werken en re-integratiebedrijven die jongeren op school coachen naar het behalen van een certificaat dat toegang tot werk zal geven.

Wat leverden de projecten nog meer op?

Lang niet alle projectorganisaties waren 'professionele' organisaties die gewend waren aan een zakelijk projectmanagement, maar met vallen en opstaan (en een flexibele houding van de subsidieverstrekker inzake de doorlooptijden van de projecten) zijn de meeste projecten tot een goed einde gebracht. De projectorganisaties van de meeste projecten hebben plannen voor vervolgactiviteiten gemaakt of zijn deze reeds aan het uitvoeren. Het oplossen van de problematiek van de Wajonggerechtigden is daarmee op de agenda gekomen van alle partijen die daar maar enigszins mee te maken kunnen hebben. De kennis over Wajonggerechtigden en hun mogelijkheden is in 2008 vele malen groter dan in 2004, bij het begin van de regeling.

Last but not least: dankzij veel van deze projecten zijn vele Wajonggerechtigden aan het werk geholpen.

Wat laten de projecten nog meer zien? De Wajong is – in de optiek van veel betrokkenen bij de projecten - niet alleen een uitkeringsregeling is, maar ook een vangnet. Voor veel jongeren met een beperking is de Wajong wellicht de enige weg om in contact te komen met voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden. De Wajongerkenning helpt hen om de extra ondersteuning bij opleiding of stage te krijgen die zij nodig hebben. Daarom heeft een aantal projecten een zeer kwetsbare doelgroep aandacht gegeven: zij die gezien hun beperkingen en problemen aanspraak zouden kunnen maken op de Wajongregeling, maar daar – om diverse redenen – (nog) niet onder vallen. Juist deze groep zou gebaat zijn bij de ondersteuning die de Wajong mogelijk maakt.

Veel van de conclusies uit dit rapport vinden we terug in recente publicaties over de Wajong. De gevonden resultaten leveren ons inziens een waardevolle onderbouwing voor het SER-standpunt dat eind 2007 verscheen. Niet vergeten moet worden dat we anno 2008 vele malen meer weten over Wajonggerechtigden dan bij de start van de 80 projecten.

Het bouwen van bruggen

In de meeste projecten werd gewerkt aan de randvoorwaarden om te komen tot werk. De slotconclusie is dan ook dat de projecten hebben laten zien dat Wajonggerechtigden op veel momenten in hun levensloop behoefte hebben aan bruggen. Bruggen om verder te komen. Daar waar andere jongeren stappen in de richting van werk meestal op eigen kracht kunnen maken of de juiste kanalen wel weten te vinden hebben Wajonggerechtigden iets extra's nodig. De cijfers laten immers zien dát het bij hen niet vanzelf gaat.

Enkele voorbeelden van bruggen die Wajonggerechtigden kunnen helpen:

- "Opsporingsmethodieken" en begeleiding van risicojongeren die niet herkend worden als potentiële Wajonggerechtigden. Deze jongeren zullen anders tussen wal en schip vallen.
- Coaching en trainingen om (leer) certificaten te halen die nodig zijn om te kunnen werken.
- Begeleiding om beter voorbereid te zijn op de stappen in de richting van werk (stages).
- Het oefenen in werkvaardigheden in een veilige setting (bijvoorbeeld een stage) en daarna lerend werken, steeds een stapje dichterbij echt werk.
- Kennismaken met de wereld van collega's en werkgevers om beter voorbereid te zijn op een werkende toekomst.

- Iemand om op terug te vallen (ook als de jongere al werk heeft gevonden), vooral in moeilijke tijden, want de kans op uitval is en blijft groot.
- Een samenwerkend netwerk van ondersteuners, school, ouders, aanbieders en instanties met de neus dezelfde kant op.

Bij het bouwen van bruggen wordt wel eens vergeten dat de klus eerder klaar kan zijn als aan beide oevers begonnen wordt met bouwen. In dit geval betekent het werken aan handreikingen voor werkgevers (en hun werknemers): het open staan voor het aannemen van en samenwerken met jongeren met beperkingen, het bieden van kansen in de vorm van stages, proefplaatsingen. Ook hiervan zijn voorbeelden ontwikkeld in het kader van de regeling.

De Verburgprojecten leveren Wajonggerechtigden in veel gevallen vlonders, stapstenen of bouwstenen voor bruggen die leiden naar een werkend perspectief.

BIJLAGE 1 – OVERZICHT VAN DE GEANALYSEERDE PROJECTEN

Projecten gericht op eigen regie en samenwerking in de keten²

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website ³
Ex-gedetineerde jonggehandicapten getraind en naar werk geleid.	Training ter vergroting zelfvertrouwen en eigen verantwoordelijkheid.	Ex-gedetineerden, 18-25 jaar, met licht verstandelijke handicap.	Amstelduin (orthopedagogische zorginstelling).	afgerond	Amstelduin: ATC ex-gedetineerde jonggehandicapten.
Ontwikkelen en geven van sollicitatietrainingen aan Wajonggerechtigden.	Training ter verbetering zelfvertrouwen.	Wajonggerechtigden met minimaal MBO-niveau.	CNV Jongeren (jongerenvakbond)	afgerond	CNV Jongeren: Let's get it started.
Sollicitatietraining aan studenten met een handicap	Ontwikkeling en geven van sollicitatietraining ter verbetering van arbeidsperspectief.	(Afgestudeerde) Studenten aan hoger onderwijs met handicap.	Handicap + studie (expertisecentrum voor onderwijs en handicap).	afgerond	Handicap + studie: Aan het werk.
Versterking zelfmanagement en zelfverantwoordelijkheid onder Wajonggerechtigden.	Trainingen in zelfmanagementvaardigheden.	Jongeren met handicap in laatste fase (of net afgerond) middelbaar of hoger onderwijs.	MeijerConsult (loopbaanadviesbureau).	afgerond	www.mc-loopbaanadvies.nl
Ontwikkelen en lanceren community op internet voor jongeren met een handicap.	Jongeren met een handicap bereiken en activeren door een community op internet	Jonggehandicapten en organisaties die expertise hebben op het gebied van werk en handicap.	Stichting Opdrachtenbank (stichting ter bevordering arbeidsparticipatie van mensen met een ernstige functiebeperking).	project loopt nog	Stichting Opdrachtenbank: Een internetcommunity voor Wajonggerechtigden.

² Deze indeling in speerpunten is overgenomen van de website. In het selectiefase van het onderzoek zijn projecten anders ingedeeld.

³ Indien geen aparte site vermeld, zie dan www.vanwajongnaarwerk.nl, zoeken op het trefwoord.

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website ³
Sluitende aanpak van Wajonggerechtigden genereren.	D.m.v. afstemmingsoverleg sluitende aanpak naar werk en preventief beleid voor mogelijk toekomstige Wajonggerechtigden.	Jongeren met een niet-verstandelijke handicap.	Radaradvies (adviesbureau voor sociale vraagstukken).	afgerond	Radar
Ontwikkeling digitaal coaching en portfoliosysteem ter bevordering van het vinden van werk.	Door oplevering van digitaal coachingsysteem het zelfsturend vermogen van jonggehandicapten vergroten.	Jongeren met ernstige gedragsstoornissen.	Stichting Baanwijs (stichting re-integratie voor jongeren met gedragsstoornis).	afgerond	http://www.milestoneszip4.nl
Creëren van leerwerkplekken in kringloopbedrijf ter bevordering werkervaring en doorstroming naar regulier arbeid voor jongeren met een handicap.	Instream, begeleiding, voortgang, uitstroom en nazorg van jonggehandicapten.	Wajonggerechtigden	Stichting Beter voor Best Kringloop (re-integratiebedrijf).	afgerond	Stichting Beter voor Best Kringloop.
Sluitende aanpak van school naar werk voor jongeren met een arbeidshandicap.	Opzetten regionaal netwerkmodel van instituten die betrokken zijn bij scholing en (arbeids)integratie van Wajonggerechtigden.	Jongeren van 16-23 jaar waarbij handicap waarschijnlijk voor het 17 ^e jaar is ontstaan.	Stichting Mind at Work (psychologisch adviesbureau en re-integratiebedrijf).	afgerond	Stichting Mind at Work: Jack and Jill.
Het bevorderen van de zelfredzaamheid en zelfbewustzijn door middel van ervaringsverhalen op internet.	Ontwikkelen van website met ervaringsverhalen die de zelfredzaamheid en zelfbewustzijn van Wajonggerechtigden bevordert. Tevens wordt gebruik website gemonitord.	Wajonggerechtigden	Stichting WAO-café (stichting die website gericht op WAO'ers beheerd).	afgerond	http://storyteller.itvhosding.nl/index.tpl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website ³
Ontwikkeling open netwerkverband ter bevordering vaardigheden en arbeidsmogelijkheden voor mensen met een handicap.	Stimulering samenwerking tussen onderwijs, zorginstellingen en bedrijven. Uitmondend in leerwerktrajecten, mogelijkheden tot ontwikkelen van vaardigheden, diplomabehaling en het vinden van passend werk.	Mensen met een fysieke, verstandelijke of psychische handicap.	Stichting Worden Wie We Zijn (stichting ter bevordering re-integratie mensen met functionele beperkingen).	project loopt nog	Stichting Worden Wie We Zijn
Ontwikkeling methodiek die beeld schets van arbeidsmogelijkheden van potentiële schoolverlaters met een beperking.	Een methodiek ontwikkelen en testen voor het signaleren en bemiddelen van gehandicapte jongeren naar scholing of werk. Hiermee de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking te vergroten.	Leerlingen die een (ZMOK)school voor praktijkonderwijs volgen.	UWV Den Haag	afgerond	UWV Den Haag: Pilot Wajong Den Haag
Verbetering claimbeoordeling en re-integratievisie van UWV door introductie van de Melba methodiek.	Melba opleiding wordt gevolgd door artsen en arbeidsdeskundigen van UWV Wajong-team en medewerkers in het jonggehandicaptennetwerk. Vervolgens 1 jaar werken met Melba-systeem; evaluatie na een half jaar.	UWV, scholen voor speciaal onderwijs, MEE en re-integratiebedrijven.	UWV Arnhem	afgerond	www.melba.nl
Kansen van zwerfjongeren met handicap vergroten door samenwerking tussen gemeenten en opvanginstellingen te verbreden met de kennis en mogelijkheden van UWV.	Organisaties die bij zwerfjongeren betrokken zijn benaderen en samenwerking opgang brengen door middel van werkconferenties. De samenwerking tussen de organisaties monitoren en het geven van feedback.	Zwerfjongeren met een handicap.	Vilans (kennisorganisatie voor de langdurige zorg).	afgerond	Vilans: Werkkansen zwerfjongeren met arbeidshandicap.

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website ³
Ondersteuning zelfmanagement voor mensen met een functiebeperking of chronische aandoening door middel van een digitaal netwerk en ondersteunende website.	Literatuuronderzoek en gesprekken leidend tot de ontwikkeling van de applicatie. Gebruik instrument leidt tot groter zelfbewustzijn en zelfregie en zal hierdoor betere kansen bieden op werk.	Mensen met een functiebeperking of chronische aandoening	Visie in Uitvoering (sociale onderneming, onderzoek en advies)	Project loopt nog	Visie in Uitvoering
Realiseren van een zelfstandig bedrijf dat jongeren met een beperking structureel aan werk helpt.	Realiseren 100-dagen plan, startklaar maken van het werkbemiddelingsbureau FIXIT voor experimentele fase, haalbaarheid pool/werkformule verkennen en uiteindelijk uitrol naar zelfstandig bedrijf waar ook jonggehandicapten werkzaam zullen zijn.	Jongeren met een beperking, met wisselende arbeidsbelasting.	Stichting DEM-Green (in samenwerking met Vilans en Reliability Service Center).	Project loopt nog	Stichting DEM-Green

Projecten gericht op een sluitende aanpak van school naar werk

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Realiseren van twee kleinschalige trainingsvoorzieningen op reguliere bedrijfslocaties.	De overgang van school naar werk door middel van vier fasen en mogelijkheden op trajectwerk, prestatiewerk, kenniswerk en stagewerk bij een oefenbedrijf.	Gedragsmoeilijke, werkloze jongeren zonder startkwalificatie, zonder werk tussen 15 en 29 jaar.	Baanwijs (stichting re-integratie voor jongeren met gedragsstoornis).	afgerond	Baanwijs: Leerwerkbedrijf kasteel Baexem

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het inrichten van een structureel leerwerkproject voor jongeren met psychiatrische stoornis om zo de kansen op arbeid te vergroten.	Individuele arbeidstraining waarbij werknemersvaardigheden worden aangeleerd. Werkervaring en scholing worden opgedaan in een bedrijfsmatige werkomgeving.	Jongeren met een emotionele en/of ontwikkelingsstoornis van 16 jaar of ouder.	De Kapstok Leerwerkprojecten (onderdeel van stichting Scholengroep Twente Speciaal: arbeidsmarkttrainingen).	afgerond	http://www.ssts.nl/?RubriekID=2079
Leerwerkbedrijf ontwikkelen en inrichten waar Wajonggerechtigden of jongeren met Arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent-kwalificatie (AKA) zich verder kunnen kwalificeren.	Ontwikkeling leerwerkbedrijf met een vast leerstructuur en leermeester uit het MKB; jongeren opleiden en begeleiden naar een passende functie of vervolgopleiding.	Wajonggerechtigden en jongeren met een AKA kwalificatie.	Stichting Wensenwerk (ideële organisatie)	project loopt nog	Stichting Wensenwerk
Ontwikkelen van de dienst jobcomposing om jongeren met een handicap of chronische ziekte vanuit school naar een functie op maat toe te leiden.	Een jobcomposer die verbonden is aan school wordt opgeleid en functioneert als een brug naar de arbeidsmarkt. De jobcomposer creëert banen op maat bij bedrijven en onderhoud netwerken op de arbeidsmarkt.	Jongeren met een handicap of chronische ziekte die nog op school zitten.	Het Roessingh (school voor speciaal onderwijs voor leerlingen met een lichamelijke beperking of meervoudige handicap)	afgerond	http://www.jobcomposer.eu/
Het opzetten van een Arbeidstraining en Coachingcentrum (ATC) in Amersfoort om jongeren en ouderen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt betere kansen te bieden op werk.	ATC biedt arbeidsvaardigheidstrainingen, mogelijkheden om werkervaring op te doen. Tevens samenwerking met bedrijfsleven, lokale overheid en onderwijsinstellingen.	Jongeren met een VSO, (V)MBO opleiding en ouderen met een meer dan gemiddelde afstand naar de arbeidsmarkt.	Mullock Houwer (school voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs)	project loopt nog	Mullock Houwer: ATC Amersfoort

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Aanbieden doorstroombanen in onderwijsondersteunende functies op de projectuitvoerende school en bij organisaties in de regio.	Het oprichten van een leerbanenbureau en het uitplaatsen van leerlingen op betaald en onbetaalde functies.	Leerlingen met een beperking de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL).	Noorderpoortcollege Groningen (school voor MBO, voortgezet onderwijs en volwasseneducatie)	afgerond	Noorderpoortcollege Groningen
Het aanbieden van schoolcoaching aan leerlingen die een opleiding volgen, zodat zij een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen.	De schoolcoach stelt coachingsplan op en de voortgang wordt geregistreerd in een volgsysteem. Elke deelnemer zal twee uur per week worden ondersteund.	Leerlingen met een arbeidshandicap (moeilijk lerenden, zeer moeilijk lerenden en zwakkeren uit het VMBO) en met ondersteuning een grotere kans maken om die opleiding goed af te sluiten.	Odibaan (organisatie in werkbegeleiding).	afgerond	Odibaan
Experimenteren met de inzet van kennis van functionarissen op het ROC ter bevordering van de arbeidsintegratie van schoolverlatende leerlingen met een handicap.	Ondersteuning bij het zoeken naar arbeidsmogelijkheden, acquisitie van stageplek met kans op werk, aangepaste sollicitatietraining, voorlichting aan potentiële (stage)werkgevers, aangepaste begeleiding op stage of proefplaatsing, arbeidstraining met sollicitatiebegeleiding werkloze schoolverlaters, nazorg.	Leerlingen tot 23 jaar van het Horizon College met functiebeperkingen die binnen 6 maanden hun BOL-opleiding naar verwachting zonder werk zullen verlaten en BBL-leerlingen die nog geen werk hebben bij een erkend leerbedrijf en de verwachting dat ze dit zelf niet kunnen regelen.	PrO-werk (Vereniging van praktijkscholen in Noord Holland die arbeidsparticipatie wil vergroten).	afgerond	PrO-werk: Arbeidsintegratie leerlingen Horizon College.

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Bemiddeling van 24 jongeren met een verstandelijke beperking in de jagersgroene sector naar een betaalde baan.	Werkgever selecteert werknemer en er wordt een scholingstraject afgestemd. De werkgever krijgt begeleiding tijdens het traject en er is nazorg en een opvangnet bij seizoensgebonden arbeid. Tevens een overdraagbare productenmap met diverse methodieken.	Jongeren met een verstandelijke beperking.	RBO Groningen (intermediair op de scholings- en arbeidsmarkt).	afgerond	RBO-Groningen: Basis AgroGroene Ruimte.
Zes branchegerichte kwalificerende leerwerktrajecten ontwikkelen en aanbieden aan leerlingen en schoolverlaters van de Regionale Expertise Centra (REC) ter verbetering van de aansluiting op de arbeidsmarkt.	De leerwerktrajecten bieden arbeidstraining, scholing, arbeidsinpassing en job support aan, waarbij er voor de organisatie van het traject een stuurgroep, coördinatiegroep en werkgroep wordt opgezet. Ontstaan samenwerkingsverband tussen REC Balein, REC Chiron en arbeidintegratie Sterk in Werk.	Leerlingen en schoolverlaters van REC Balein en REC Chiron die vragen om ondersteuning bij toetreding arbeidsmarkt.	Scholen regio Den Bosch: REC Balein en REC Chiron.	project loopt nog	REC Balein, REC Chiron, Sterk in Werk
Trajecten op maat voor jongeren met een lichte verstandelijke handicap of gedragsproblemen die grotere kans hebben om uit te vallen op de praktijkscholen.	Traject op maat voor leerling waarbij problemen worden gesignaleerd, waarbij leerling onderwijs blijft volgen. Traject bestaat uit hulpverlening, praktijkbegeleiding en onderwijs-ondersteuning.	Leerlingen van praktijkscholen in de leeftijd 16-18 jaar met lichte verstandelijke handicap of gedragsproblemen die grotere kans hebben op schooluitval en mogelijk kleinere kans op arbeidsmarkt.	Stam B.V. (re-integratiebedrijf).	project loopt nog	Stam B.V.: Vastlopers

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het aanbieden van doelgerichte werktoeleiding aan tien jongeren die afkomstig zijn uit het onderwijs voor zeer moeilijk lerenden, binnen de sociale firma Global Start.	Jongeren doen werkervaring op in de winkel voor recycling van computers. Traject bestaat uit werk, lichaamsbeweging en educatie met begeleiding van jobcoach, sportinstructeur, werkbegeleider en pedagoog. De jobcoach bekijkt met jongeren de mogelijkheden op extern betaald werk.	Jongeren die afkomstig zijn uit onderwijs voor zeer moeilijk lerenden.	Stichting Global Start (ideële stichting die er naar streeft jongeren en ouderen op de reguliere arbeidsmarkt te (her)plaatsen).	afgerond	http://www.global-start.com/leertraject/leertraject.html
Het opzetten van een nieuw leerwerkbedrijf wat intensieve begeleide werkplekken biedt aan jongeren met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt.	Verbouwen boerderij, waarna de eerste volledige trajecten starten in de richtingen administratie, horeca, schoonmaak, groen en techniek. Tevens aandacht voor sociale vaardigheden, werknemersvaardigheden, huisvesting of schuldsanering. De trajecten duren minimaal drie maanden en maximaal drie jaar.	Jongeren met psychiatrische problematiek, chronische ziekten, meervoudige handicaps, ernstige gedrag- en leerproblemen en schoolverlaters uit het speciaal onderwijs die thuis zitten zonder dagbesteding.	Stichting Werkwijs (stichting ter bevordering van de maatschappelijke integratie en arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidsbeperking).	project loopt nog	Stichting Werkwijs
De oprichting van een transfer- en expertisecentrum dat moeilijk plaatsbare jongeren vanaf 15 jaar een vloeiende overgang van school naar duurzaam werk biedt.	Integrale aanpak, gericht op de balans tussen mens, scholing, zorg, vrije tijd, werk en inkomen. Het centrum volgt en evalueert de voortgang en pakt jongeren vroegtijdig op. Mogelijkheid voor de jongeren een arbeidsintegratie onderzoek uit te voeren (door UWV).	Jongeren vanaf 15 jaar die moeilijk plaatsbaar zijn bij de overgang van school naar werk.	STOOL (Stichting Onderwijs Ondersteuning Limburg).	project loopt nog	STOOL

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Opzetten van een leerwerkbedrijf in de vorm van een winkel met exotische delicatessen en een koffiehok voor jongeren met gedragsproblemen of een verstandelijke beperking.	De jongeren worden voorbereid op uitstroom naar betaalde arbeid. Ze sluiten het traject af met een landelijk erkend branchecertificaat voor de schoonmaak, detailhandel en/of horeca. De duur van het leerwerktraject is minimaal voor een duur van 1 jaar.	Jongeren met gedragsproblemen of een verstandelijke beperking.	Trainee + (onderdeel van Kingmaschool dat intensieve toeleidingstrajecten naar arbeid aanbiedt.	afgerond	Trainee +
Het realiseren van een succesvolle instroom van studerende of afgestudeerde Hbo'ers of academici met een beperking in het bedrijfsleven.	Werving, selecteren, coaching en training van kandidaten. Training en coaching van werkgevers. Adviesring, administratieve diensten en informatievoorziening.	Studerende of afgestudeerde Hbo'ers of academici met een beperking in het bedrijfsleven.	Training lezing & coaching – Christel Mantel (HR bureau gespecialiseerd in kandidaten met een handicap).	afgerond	http://www.wijzerwerken.nl/
Het invoeren en evalueren van een stimuleringsregeling ter bevordering van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten voor praktijk scholen en ZML scholen in Noord-Holland.	Het informeren van scholen over regeling. Aanbieden en uitvoeren van plaatsingscheques ter waarde van E500,- aan scholen als een leerling een arbeidscontract heeft voor een half jaar voor minimaal 19 uur per week + evaluatierapport	Arbeidsjonggehandicapten van een praktijk school of VSO-ZMLK school van de netwerken Noord-Holland Noord, die vallen onder het UWV kantoor Alkmaar.	UWV Alkmaar	afgerond	UWV Alkmaar
Jongeren met een (verstandelijke) beperking behalen in het leerwerkbedrijf ZetNet MediaWerk binnen drie jaar de kwalificatie assistentmediawerker, niveau 1 of 2, door middel van een buddy-systeem.	Deelnemers voeren opdrachten uit voor externe bedrijven met behulp van hun buddy (dit zijn studenten zonder beperking van de opleidingen Media Design MBO niveau 3 en Secretarieel niveau 3 van ROC Nijmegen). Tevens wordt er een individuele leerroute op	Jongeren met een (verstandelijke) beperking.	Zetnet Mediawerk (multimedia leerbedrijf met doel om allerlei media te versimpelen).	afgerond	http://www.mediawerkzetnet.nl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
	maat opgesteld en gevolgd. Zetnet Mediawerk verwerft opdrachten en houdt toezicht op kwaliteit van geleverde producten en diensten.				

Projecten gericht op kennis- en methodieontwikkeling

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Uitvoeren van onderzoek naar de aard en omvang van de groep probleemjongeren zonder school, werk of zinvolle dagbesteding in de regio Midden-Limburg.	Bestandsanalyse door vergelijking verschillende datastromen; hierdoor doelgroepbeschrijving en indicatie van de omvang. Interviewen doelgroep en relevante instanties. Vaststellen van verbetermaatregelen. Rapportage en afsluitende miniconferentie.	Probleemjongeren zonder school, werk of zinvolle dagbesteding in de regio Midden-Limburg.	Stichting Baanwijs (stichting re-integratie voor jongeren met gedragsstoornis).	project loopt nog	Stichting Baanwijs: Probleemjongeren Midden-Limburg in beeld.
Het ontwikkelen en realiseren van leerarrangementen op leerboerderijen voor jongeren met een functiebeperking ter voorbereiding van werk in de agrarische of aanverwante sectoren.	Het aanbieden van een tijdelijk professioneel leerarrangement op een leerboerderij, a.d.h.v. individueel leerplan. Werven leerboerderijen en uitwerken leerarrangement. Toepassen trajecten en evalueren zodat landelijke erkenning en beleidsvorming worden gestimuleerd bij diverse Ministeries.	Jongeren met een functiebeperking die vastlopen binnen het onderwijssysteem.	Boer-en-Maat (trajectbureau ter begeleiding en coördinatie van leertrajecten voor jongeren).	project loopt nog	Boer-en-Maat

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Een ervaringsgerichte methodiek ontwikkelen die werkzoekenden met een visuele handicap praktisch voorbereid op het werken in een betaalde baan.	Werknemers met visuele handicap coachen werkzoekenden met visuele handicap. Projectleider werft 10 werknemers waarbij de eisen en verwachtingen de coaches worden vastgelegd in een overeenkomst. Hierna worden werkzoekenden gezocht, en ervaringen gebruikt voor de methodiekontwikkeling.	Werkzoekenden met een visuele handicap.	Bureau Obol (training en adviesbureau ter begeleiding van visueel gehandicapten naar werk).	project loopt nog	www.obol.nl
Methodiek voor werkgevers en werknemers ontwikkelen die de arbeidsdeelname van hoger opgeleide jonggehandicapten in de sectoren duurzaamheid en duurzame ontwikkeling optimaliseert.	Projectdeelnemers worden specifiek getraind voor werkzaamheden in de sector, gevolgd door minimaal een halfjaar werkervaring. Er zijn groepsbijeenkomsten en mogelijkheden van duo werkplekken, wisselwerkplekken en praktijkbegeleiding.	Wajonggerechtigden tot 30 jaar die gemootiveerd zijn bij Collusie te werken.	Stichting Collusie (non-profitorganisatie die oplossingen aandraagt voor sociale, werkgelegenheid- en milieuproblemen. O.a. door aanbidding van reguliere banen en leer- en werkplekken.	afgerond	www.collusie.nl
Het ontwikkelen en uitvoeren van een businessmodel waarin jongeren met een functionele beperking gedetacheerd worden voor het verrichten van werkzaamheden.	Detachering van jongeren met een functionele beperking. Informatieontwikkeling voor de doelgroep, marktonderzoek om af te stemmen op doelgroep, ontwikkeling eerste versie webbased *DBASE* waarin persoonlijke informatie over de gebruikers worden vastgelegd.	Wajonggerechtigden	Stichting Opdrachtenbank (stichting ter bevordering arbeidsparticipatie van mensen met een ernstige functiebeperking).	project loopt nog	Stichting Opdrachtenbank: Werken in opdracht.

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Openen nieuwe vestiging De Washand in Enschede dat betaald werk en doorstroommogelijkheden aanbiedt voor jonggehandicapten of andere werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt.	Betaald werk aanbieden; was ophalen, wassen, drogen, strijken en aflevering bij klant. Half jaar dienstverband, hierna doorstroom naar ander betaald werk. Begeleiding door externe arbeidsdeskundigen en jobcoaching.	Wajonggerechtigden of andere werkzoekenden die moeilijk werk kunnen krijgen.	Wasservice de Washand (Wasservice waarmensen met een beperking werken).	project loopt nog	www.dewashand.nl
Het ontwikkelen van een overdraagbare formule voor een uitzendbureau in het Emma Kinderziekenhuis om jongeren met chronische ziekte of handicap de mogelijkheid te geven op een baan.	Opzetten inhouse werkbemiddelingsbureau, contacten met het bedrijfsleven voor uitbreid en passend banenaanbod, werven 200 jongeren en deze matchen. Proces- en effectevaluatie met uiteindelijk doel tot structurele inbedding in de organisatie.	Jongeren met een chronische ziekte of handicap.	Stichting Emma at Work (samenwerkingsverband tussen AMC en Vedior).	project loopt nog	www.emma-at-work.nl
Het ontwikkelen van een methodiek om jongeren met psychosociale en psychiatrische problemen te begeleiden op weg naar de arbeidsmarkt.	Max. 12 deelnemers/jaar worden op werkvloer begeleid door werkbegeleider, deze wordt ondersteund door werkmeester met SPH achtergrond. Plan van aanpak per deelnemer verschillende fases met 4 of 6 wekelijkse voortgangsgesprekken.	Jongeren met psychiatrische en/ of psychosociale problemen die normaal begaafd zijn, geen (relevante) werkervaring hebben.	Hout & Zo B.V. (leerwerkbedrijf)	afgerond	Hout & Zo B.V.
Het ontwikkelen en inzetten van een interactieve Game waarbij jongeren in contact komen met potentiële werkgevers.	De bouw van computerprogramma, werving van werkgevers met vacatures, jongeren en hun coaches. Introductie van gebruikersgroepen met als doel het tot stand komen van arbeidscontracten. In het 'Game' ontmoeten jongeren naast werkgevers ook andere sollicitanten en coaches.	Jongeren met afgeronde VMBO opleiding die als gevolg van psychische klachten gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn.	Ludens P&O (advies en coachingsbureau)	project loopt nog	www.game2work.nl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het verder ontwikkelen en uitvoeren van een beleggingsmethodiek om de arbeidsparticipatie van Wa-jonggerechtigden tussen de 18 -30 jaar in de provincies Groningen, Drenthe en Friesland te bevorderen waarbij werkgevers en omgeving van de jongeren actief worden betrokken bij het traject naar werk.	De jongere maakt met coach eigen portfolio. Werving van max. 10 bedrijven of privé personen, die elk 30-100 euro investeren in zijn persoonlijke 'route tot succes'. De investeerders zijn 'aandeelhouders' en MW talentenbeurs informeert hen. Bij vinden van baan, keert MW talentenbeurs dividend uit aan de aandeelhouders.	Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.	MW Talentenbeurs (netwerkbureau gericht op arbeid).	afgerond	http://www.mw talentenbeurs.nl/
Het ontwikkelen, invoeren en breed verspreiden van een methodiek voor jongeren met een licht verstandelijke beperking die in aanraking zijn (geweest) met justitie. Dit ter bevordering van perspectief op duurzaam werk of dagbesteding.	Werving deelnemers, gerichte vacature acquisitie, jongeren volgen een traject van test, oriëntatie en training van max. 2x 6 weken. Tevens wordt praktische werkervaring opgedaan en is er sprake van jobcoaching en uitplaatsing met begeleiding op het werk.	Jonge mensen tussen 16 en 20 jaar met een licht verstandelijke beperking die in aanraking zijn gekomen met justitie.	Refrisk (jobcoachorganisatie voor mensen met een structurele functiebeperking).	project loopt nog	Refrisk
In kaart brengen omvang van de groep hoger opgeleide jonggehandicapten die belemmeringen ondervindt bij het vinden van werk en vaststellen welke specifieke instrumenten voor hen ontwikkeld kunnen worden ter verhoging van de arbeidsparticipatie.	Inventarisatie bestaand onderzoek (bestaande data en bronnen), 15 face-to-face interviews met hoogopgeleide jonggehandicapten, 4 telefonische interviews met werkgevers, interviews met personen die betrokken zijn met gemeentelijke keuringen, brainstormbijeenkomst met deskundigen uit de sector.	Hoogopgeleide jonggehandicapten.	Regioplan (sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek- en adviesbureau).	afgerond	Regioplan: Arbeidsbelemmeringen 'HoJo'

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Onderzoeken of de banenmarkt die de CNV Jongeren heeft georganiseerd een effectief instrument is waarbij tevens in kaart wordt gebracht wat de succes- en faalfactoren zijn bij het behouden van werk.	De effecten van de banenmarkt "Very Able" worden geëvalueerd door de ontwikkeling van een registratiesystematiek. Bezoekers banenmarkt (Wajonggerechtigden en werkgevers) worden na 6 weken en 6 maanden gebeld. Interviews met 15 Wajonggerechtigden en 15 werkgevers over ervaringen bij sollicitatieprocedures en indiensttreding.	Wajonggerechtigden die aan het werk willen.	Regioplan (sociaalwetenschappelijk beleidsonderzoek- en adviesbureau).	afgerond	Regioplan: Evaluatie banenmarkt voor Wajonggerechtigden
Onderzoek naar de effecten van de inzet van job training tijdens de toeleiding naar betaald werk.	Wetenschappelijk onderzoek waarbij trajecten zonder job training; trajecten met job training binnen de huidige financiële kaders en trajecten waar de omvang van de job training aansluit bij de inhoudelijke problematiek van de werkzoekende met elkaar worden vergeleken.	Werkzoekenden	Stam B.V. (re-integratiebedrijf)	project loopt nog	Stam B.V.: Trainen vóór een baan
Het produceren van een haalbaarheidsstudie naar de mogelijkheden om jongeren met autisme en een normale begaafdheid via een franchiseformule naar betaald werk te begeleiden.	De stichting (Aut)Work legt contacten met franchiseorganisaties en bestaande instellingen die werken met autisten in de regio Almere. Aan de hand van vijf onderwerpen wordt een haalbaarheidsstudie uitgevoerd naar de franchiseformule.	Jong gehandicapten, waaronder autisten met een normale begaafdheid.	Stichting (Aut)Work (stichting ter bevordering van arbeidsdeelname en sociale activeering van jonggehandicapten).	project loopt nog	www.autwork.nl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het ontwikkelen en beproeven van een nieuwe methode voor re-integratie van jong gehandicapten met autisme naar betaald werk. Dit door een pilot op te zetten gericht op toeleiding naar arbeid die tevens inzicht geeft in de kritische succesfactoren.	Kandidaten werven en opleiden tot software testers, gevolgd door werkstages bij Bouwfonds en Kadaster. Stageplaats wordt mogelijk betaalde baan. Ook begeleiding naar betaalde baan of aannemen van Autest kandidaten voor uitvoeren van betaalde testopdrachten.	Jong gehandicapten met autisme die interesse en de mogelijkheid hebben om te werken in het testvak.	Stichting Austest (ideële organisatie die testdiensten aanbiedt aan mensen met autisme).	afgerond	www.austest.nl
Creëren van een werkplaats voor jongeren tussen de 16 en 23 jaar waarmee tegelijkertijd de verpaupering van wijk en buurtschap wordt tegengegaan.	Oprichting drie werkcorporaties in Brabantse gemeenten en werven van werkloze jongeren. Vervolgens aanbieden van opleiding, ervaringsplaats of reguliere plaats.	Werkloze jongeren tussen de 16 en 23 jaar.	Stichting Werkcorporatie Jeugdigen (opgericht ter uitvoering project i.s.m. met diverse ontwikkelingspartners, zoals gemeentes).	afgerond	www.jeugdcorporaties.nl
Inzicht in hoe professionals trajecten naar werk voor jongeren met Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH) het beste kunnen aanpakken. Dit door middel van het benutten van bestaande expertise en ontwikkeling van nieuwe hulpmiddelen.	Allereerst in kaart brengen bestaande werkpraktijk, vervolgens kiezen professionals thema's en instrumenten die ontwikkeld worden. Hierna volgt de ontwikkeling van producten door werkgroepen met vertegenwoordigers van diverse organisaties.	Professionals	Vilans (kennisorganisatie voor de langdurige zorg).	afgerond	Vilans: Arbeidsparticipatie van mensen met NAH
Onderzoek naar de mogelijkheden om vrijwilligerswerk met begeleiding op de werkplek voor jongeren met een arbeidshandicap in te zetten. Inzicht in haalbaarheid en aantrekkelijkheid.	Begeleid werkenorganisaties bieden kosteloos begeleiding aan gehandicapte jongeren tijdens vrijwilligerswerk, in ruil voor het plaatsen van hun eigen cliënten.	Jongeren met een arbeidshandicap en professionals.	Vilans (kennisorganisatie voor de langdurige zorg).	afgerond	Vilans: Wederzijds genoeg(en)?

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het ontwikkelen en uitvoeren van een methodiek die jongeren met een psychiatrisch verleden begeleidt in leren en werken.	Realistische bedrijfsvoering van het leerwerkbedrijf. Daarbij projectsubsidie inzetten ter financiering ROC-docent en loopbaanbegeleider.	Jongeren met een psychiatrisch verleden.	Stichting Windroos foundation (stichting van ouders/verwanten van jongeren na psychose of aanverwante stoornissen).	afgerond	www.dewindroos.com
Het opzetten van een zorgboerderij om zo zorg te bieden aan kinderen met een beperking uit de omgeving Kennemerland.	Opstellen ondernemingsplan, vaststellen definitieve locatie, kinderen werven en stichting oprichten.	Kinderen met een beperking tussen de 4 en 18 jaar en jongeren van 18-30 jaar met indicatie voor ondersteunende en/of activerende begeleiding.	Zebrazorg (zorgonderneming/zorgboerderij).	project loopt nog	www.zebrazorg.nl
In kaart brengen van succesfactoren en ontwikkelen van een nieuwe benaderingswijze om actieve, hoger opgeleide (MBO +) Wajonggerechtigden te werven voor werkgerelateerde projecten.	Aanspreken van Wajonggerechtigden, het initiëren van interactie met de doelgroep, participatie in één van de projecten of plaatsing bij werkgever, evaluatierapportage.	Hoger opgeleide (MBO) Wajonggerechtigden.	E-Webs (werving- en selectiebureau) met P2O (interim personeelsadviesbureau) en Meijer Human Capital & Diversity (adviesbureau).	project loopt nog	E-Webs
Onderzoek en ontwikkeling van een arbeidstoeleidend traject voor leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum	Contact met NVA en scholen waar leerlingen een vmbo-opleiding volgen. Selectiecriteria voor leerlingen benoemen en vastleggen. Inventariseren en omschrijven van de mogelijkheden. Ontwikkelen van een intake- en toelatingsprocedure. Evalueren van het verloop van de trajecten. Beschrijven van de methodische opbrengsten.	Jongeren vanaf 16 jaar met een gediagnosticeerde stoornis in het autistisch spectrum	Symbion (school voor praktijkonderwijs en individueel voortgezet onderwijs)	afgerond	Symbion

Projecten gericht op informatievoorziening *

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Jongeren met een licht verstandelijke beperking goed informeren over hun rechten en plichten middels een trainingsmodule.	Arbeidstrainingscentrum (ATC) herschrijft folders van UWV tot een begrijpelijke module. Vervolgens volgen alle jongeren van het ATC de training. Na-jaar 2005 verdere ontwikkeling module.	Jongeren met een licht verstandelijke beperking.	Amstelduin (orthopedagogische zorginstelling).	afgerond	Amstelduin: Hoe zit dat met de Wajong?
Verbetering van de informatievoorziening aan jonggehandicapten door middel van productontwikkeling en beleidsadvies.	Marktverkenning voor informatiebehoefte, ontwikkelen informatie- en adviesdiensten. Hierna beoordeling producten door stuurgroep. Tevens opzet helpdesk en een sociale kaart.	Jonggehandicapten	Het Breed Platform Verzekerden & Werk (organisatie ter ondersteuning en informatievoorziening voor mensen die problemen hebben met werk en verzekering m.b.t. gezondheid).	afgerond	www.wajongwegwijzer.nen www.bpv.nl
Ontwikkelen van een bijsluit-er die werkgevers informeert over de mogelijkheden en kansen wanneer een gehandicapte jongere solliciteert.	Er wordt een digitale en gedrukte CV bijsluit-er ontwikkeld. Deze ontwikkeling is in samenwerking met jongeren en werkgevers.	Werkgevers en jonggehandicapten	CNV Jongeren (jongeren-verbond)	afgerond	www.wajongmagazine.nl
Ontwikkelen van een intake-wijzer; een hulpmiddel om te kiezen voor een re-integratiebureau (inzicht in dienstverlening per bureau).	Jongeren doen onderzoek naar re-integratiebureaus. Daarvoor krijgen ze trainingen in interviews en het opstellen van vragenlijsten. Na interviews wordt intake-wijzer opgesteld, zowel in krantvorm en op website.	Wajonggerechtigden	CNV Jongeren (jongeren-verbond)	project loopt nog	www.veryable.nl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Ontwikkelen van factsheets voor kenniscentrum in oprichting: 'jonggehandicapt en werk'.	Ontwikkeling informatiekrant, brochure, ondersteunende documentaire, handboek en informatie voor jongeren en werkgevers.	Wajonggerechtigden en werkgevers.	Vilans (kennisorganisatie voor de langdurige zorg).	afgerond	Vilans: Factsheets kenniscentrum
Organiseren van een informatiemarkt op het snijvlak van handicap en onderwijs.	Tweedaagse informatiemarkt waarbij input afkomstig is van doelgroep en sectorgerelateerde actoren. Informatie over markt wordt toegankelijk gemaakt op website. Achteraf evaluatie bezoekers markt.	Studenten met een handicap, hun ouders en professionals.	Handicap + studie (expertisecentrum voor onderwijs en handicap).	afgerond	Handicap + studie: Onderwijs en handicap markt
Informatie en kennis voor jongeren met een ernstige functiebeperking toegankelijk maken en delen.	Inrichten werkorganisatie en bedrijfsvoering, werkplan, organiseren kennismarkten en symposia, kenniskringen, opzetten website.	Jongeren met een ernstige functiebeperking, professionals, werkgevers, beleidsmakers.	Stichting Kenniscentrum Cross-Over	project loopt nog	www.kcco.nl
Ontwikkelen en verzorgen van cursussen voor stagebegeleiders in het onderwijs zodat er een betere aansluiting is tussen school en arbeidsmarkt voor leerlingen met een arbeidshandicap.	Training en informatie voor stagebegeleiders voor voorlichting. Tevens worden ervaringen van cursisten vastgelegd in boekje.	Stagebegeleiders praktijkonderwijs, VSO en ROC.	PrO-Werk Noord-Holland (Vereniging van praktijkscholen in Noord Holland die arbeidsparticipatie wil vergroten).	afgerond	PrO-Werk: scholing stagedocenten
Voorlichting jongeren met een handicap over scholing, werk en zorg.	Organiseren voorlichtingsdag met informatiemarkt, paneldiscussie en workshops. Ontwikkelen draaiboek en een evaluatieverslag.	Jongeren met een handicap of een chronische aandoening.	RBO Groningen (intermediair op de scholings- en arbeidsmarkt).	afgerond	RBO Groningen: REA Voorlichtingsbijeenkomst

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Uitwisselen van kennis en ervaring op het gebied van ondernemen en handicap middels een website.	Bouwen website en DBASE. Publicatie resultaten evaluatie werking kenniscentrum onder bezoekers.	Ondernemers met Wa-jong-recht	Stichting nOhandicap (stichting ter bevordering arbeidsparticipatie en arbeidstoeleiding voor en door mensen met een handicap).	afgerond	www.nohandicap.nl/
65. Verbetering van de informatievoorziening over werk en inkomen, aan jonggehandicapten in onderwijs via een actieve benadering.	Inventarisatie en beoordeling bestaande werkwijze informatievoorziening, in kaart brengen kwaliteit en bereikbaarheid, geven van advies, informatie-koffer, vraag en antwoordservice voor intermediairs, publicaties over resultaten en afsluitende landelijke bijeenkomst.	Lokale intermediairs, jonggehandicapten	Vilans (kennisorganisatie voor de langdurige zorg).	project loopt nog	Vilans: Beter informatievoorzieningen aan jonggehandicapten.
Het beschikbaar stellen en toegankelijk maken van kennis over krachtige leer(werk)omgevingen voor professionals, beleidsmakers, beslissers, ondernemers en (eventueel) jongeren.	Onderzoeken van krachtige leerwerkomgevingen, bezoek aan leerwerkomgevingen, ervaringskennis bundelen in publicatie en presentaties.	Jongeren van 14 tot 24 jaar met een arbeidshandicap of functiebeperking.	Diephuis & van Kasteren (training- en adviesbureau onderwijsbranche).	project loopt nog	Diephuis & van Kasteren.

Projecten gericht op verbetering van beeldvorming

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Het maken van een integere documentaire om emancipatie van homoseksuele mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking te bevorderen, toekomstige werkgevers hierover voorlichten.	Productie van documentaire, PR-campagne rond de documentaire, en eindrapport met resultaten.	Bedrijven die willen werken aan diversiteitsbeleid.	COC Nederland (Nederlandse vereniging tot integratie van homoseksualiteit).	afgerond	www.ruimbaan.nu
Het ontwikkelen van een documentaire waarin jongeren met leerproblemen en gedragsproblemen worden geportretteerd. Het project zal door de RVU in een meervoudige serie worden uitgezonden.	Maken documentaire voor tv, aandacht via diverse media en symposium.	Werkgevers, docenten, ouders en politiek.	Filmmij (filmproductiebedrijf).	afgerond	www.eenklasseapart.nl
In 3 fasen een website ontwikkelen en op het net zetten met daarop filmpjes over jongeren met een arbeidsbeperking, hun werk, eventuele problemen en oplossingen. Er komen ook filmpjes voor werkgevers en begeleiders op de site met als doel de afstand tussen werkzoekenden en werkgevers te verkleinen.	Proefversie website, aantal good practices op website, vervolgens ontwikkelen en vullen definitieve website en het onderhouden van de website met sponsoring.	Jongeren met een arbeidsbeperking, werkgevers en begeleiders.	Filmmij (filmproductiebedrijf).	project loopt nog	www.samenwerken.tv

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Ontwikkelen van visuele portfolio van jonggehandicapten om kans op werk te vergroten.	Maken van persoonlijke filmpjes tonen aan potentiële werkgevers en kwalitatieve analyse.	Jonggehandicapten, werkgevers.	Kliq B.V. (re-integratiebedrijf, overgenomen door Agens).	afgerond	www.talentinbeeld.nl
Het verbeteren van de beeldvorming van jongeren met een handicap door het koppelen van een jongere aan een werkgever (maatje).	Werven van 100 werkgevers en jongeren en deze voor half jaar aan elkaar koppelen. Werkgever en jongeren spreken onderling beoogde doelen af, uiteindelijk proces- en effectevaluatie.	Wajonggerechtigden, werkgevers.	Leads on demand (bureau voor communicatie, detachering, werving & selectie en re-integratie)	afgerond	www.maatjesgezocht.nl
Organiseren van een bus-tocht voor werkgevers langs leerwerkbedrijven om jonggehandicapten te ontmoeten en (werkervarings)banen voor jonggehandicapten te werven.	Organiseren bustocht, werven werkgevers, maken boekje voor werkgevers.	Jongeren met een arbeidshandicap, werkgevers.	SEO werkgroep Arbeid Amsterdam.	afgerond	SEO werkgroep Arbeid Amsterdam.
Wajonggerechtigden activeren via de wereld van muziek, een muziekwerkgroep formeren en een muziek-evenement organiseren.	Onderzoek onder jongeren wat er leeft, werven jongeren voor muziekwerkgroep, organiseren muziek-evenement, schriftelijk en visueel verslag.	Wajonggerechtigden, deskundigen, overheden en werkgevers.	Suna Duijf belevingscommunicatie (organisator van muziek-evenementen met als doel het bijeenbrengen van verschillende doelgroepen).	project loopt nog	Suna Duijf belevingscommunicatie.
Jonggehandicapten werker- varing laten opdoen in een zelfgekozen organisatie, bedrijven positieve ervaringen laten opdoen en het stimuleren om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen.	Oprichten comité van aanbeveling met 6 tot 8 kopstukken uit bedrijfsleven, het vinden werkervaringsplaatsen, begeleiden arbeidsgehandicapten op de werkplek door jobcoach, proces en resultaten vastleggen in DVD-productie.	Jonggehandicapten, werkgevers.	Suus & Co (re-integratiebureau).	afgerond	www.suusenco.nl

Projectomschrijving	Activiteit	Doelgroep	Uitvoerder	Status	(Trefwoord) website
Organiseren van ontmoetingen tussen jongeren met een lichamelijke beperking en werkgevers om zo het beeld van werkgevers in Drenthe over deze doelgroep te verbeteren.	Scholing jongeren, bezoeken werkgevers en het maken van een dvd.	Werkgevers, jongeren met een lichamelijke beperking tot 30 jaar.	RPCP Drenthe, per sept. 2006 Zorgbelang Drenthe.	project loopt nog	Zorgbelang Drenthe
Het maken van een geluksboek om kinderen op een begrijpende manier voor te bereiden op opname, operatie, onderzoek etc.	Maken van een boek, en van specialistische edities.	Kinderen in academische ziekenhuizen.	Byte Dust	project loopt nog	www.bartfoundation.nl/2006/readon.php?content_id=727&categoryid=223

BIJLAGE 2 - GEÏNTERVIEWDEN BIJ GESELECTEERDE PROJECTEN

Aan het Werk – training, Handicap + Studie

- Leonard Roubos, projectleider, Handicap + Studie
- Jacky Limvers, loopbaanadviseur, Universiteit Utrecht

Zelfmanagement training, MeijerConsult

- Theo Meijer, projectleider, MeijerConsult
- Nanja Bosma, studentendecaan, Hogeschool Windesheim (Zwolle)

Digitale portfolio Zip4, Baanwijs

- René Schreurs, projectleider, Stichting Baanwijs (verbonden aan de school De Ortolaan)
- Bram Barkhuysen, programmamanager/directielid, OBA-milestones

Leerwerkbedrijf Kasteel Baexem, Baanwijs

- René Schreurs, projectleider, Stichting Baanwijs (verbonden aan de school De Ortolaan)
- Jacques Versteegen, sectordirecteur Limburg, Aloysiusstichting Onderwijs Jeugdzorg

Leerwerktrajecten in de agrogroene sector, RBO Groningen

- Michiel van der Linden, senior adviseur, RBO Groningen
- Hetty Stamm, AD-J en stafmedewerker, UWV regiokantoor Groningen
- Jaap Kooiman, manager, UWV regiokantoor Groningen

De Sweet Store, Trainee +

- Maureen van der Pligt, Trainee +
- Jeanine Hetterschij, Stadsdeel Amsterdam Zuidoost

Samenwerken in de keten in Den Haag, Berenschot

- Ernst Andree, AD-J en initiator van het project, UWV Kantoor Haaglanden
- Ger Kruiswijk, docent, Prisma College, afdeling Praktijkschool

Opsporen en begeleiden van risicjongeren - “Jack and Jill”, Mind at Work

- Elly Zeef, projectleider, Stichting Mind at Work
- Marth van Werkhoven, stafondersteuning Wajong, UWV locatie Almere

Uitzendbureau Emma kinderziekenhuis, Emma at work

- Marlies van Hulten, Emma kinderziekenhuis
- Sylvianne Engelmoer, deelnemster aan het project
- Ruben van de Boer, deelnemer aan het project

Schoolcoaching, Odibaan

- Elly Spillekom, projectleider, Odion/Odibaan
- Irene Ellermeijer, docent, Regiocollege Zaanstreek/Waterland

Hout & Zo - leerwerkbedrijf

- Marielle Hilckmann, gedragswetenschapper, Hout & Zo
- Gerard Kok, Saxion Hogeschool

De Windroos toekomsttraject

- Corry Punch-Venneman, directeur, Stichting Windroos Foundation
- Nanda Peters, P&P Procesmanagement

Een sociale ondernemer, Collusie

- Hans Brugman, Collusie
- Gre Tichelaar, Collusie

Kennisnetwerk ondernemers met een beperking, Stichting n0handicap

- Engeline de Laat, Stichting n0handicap
- Hans van Onzen, Stichting n0handicap

Maatjesproject, Leads on Demand

- Ad van Tilburg, Leads on Demand
- Chris van Dijk, ROC Midden-Nederland

BIJLAGE 3 - VRAGENLIJST VOOR DE INTERVIEWS

De insteek van de interviews is gericht op het verkregen van inzicht in: ervaringen, (opgeloste) problemen, geleerde lessen. Er wordt doorgevraagd op de volgende onderwerpen:

1. Stand van zaken (beschrijvend)

- a. Wat was oorspronkelijke doelstelling / product en doelgroep.
- b. Hoe ver met oorspronkelijke plan / producten.
- c. Op schema , vertraging? (reden).
- d. Veranderingen in product / doelgroep/ etc. (en reden).
- e. Wanneer klaar (indien nog gaande).
- f. Welke toekomstperspectieven (bijv. overgedragen aan/voortgezet door ...).

2. Uitkomsten, organisatie (beschrijvend en evaluatie)

- a. Per voorgenomen activiteit of instrument nagaan:
 - Gerealiseerd?
 - Al toegepast?
 - Mening: nuttig? onmisbaar? (eigen mening/meningen van anderen?)
- b. Indien projecten met kwantitatieve doelen zoals trajecten/streefcijfers: zijn de streefcijfers gehaald? Zo niet: redenen?
- c. Tevreden over resultaten van project (tot nog toe)?
- d. Mening over effect (hoe nagegaan)?
- e. Geld en Organisatie:
 - Hoe verliep de sturing en de planning in het project?
 - Hoe ging het in de pilot met de inzet van tijd en middelen? Beschikbare tijd en doorlooptijd. Rol van de trekker?
 - Waren benodigde competenties aanwezig?
 - Met wie samengewerkt? Hoe verliep de samenwerking?
 - Draagvlak:, was er gedurende gehele project voldoende draagvlak, samenwerking en inzet van deelnemende organisaties? (bijv. gem, UWV, ouders, scholen, doelgroepvertegenwoordigers, etc.)
 - Hebben (niet deelnemende) externe partijen een rol gespeeld (welke, hoe)?

3. Lessen (evaluatie)

- a. Welke activiteiten / producten:
 - Zijn overdraagbaar / landelijk bruikbaar?
 - Wie zou dat moeten oppikken?
 - Onder welke randvoorwaarden?
- b. Wat zijn/waren belangrijkste knelpunten bij project? Hoe mee omgaan in toekomst?
- c. Welke competenties, budget, etc. nodig bij voortzetting
- d. Andere lessen en aanbevelingen m.b.t. faciliteren en ondersteunen van Wajonggerechtigden?
- d. Wat zou u anders doen indien u project opnieuw mocht opzetten?
- e. Concrete suggesties/leermomenten
- f. Aandachtspunten vergeten?

4. Welke gegevens worden nog bijgehouden?

(vraag i.v.m. een eventuele latere evaluatie)

BIJLAGE 4 - RELEVANTE LITERATUUR (NIET PROJECTGEBONDEN)

CWP (2004). *Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap*. Hoofddorp.

CWP (2007). *Gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Een gat in de arbeidsmarkt*.

Kooiker, S. (red). SCP (2006). *Jeugd met beperkingen*.

Petersen, A. van, M. Vonk, & J. Bouwmeester (2004). *Onbekend maakt onbemind*. Leiden: Research voor Beleid.

SER (2007). *Advies Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*. Den Haag.

SZW (2007). *Kabinetsstandpunt Participatie van jongeren met een beperking*. (28 september 2007). Den Haag.