



## **Hobbels en Kruiwagens**

### **Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers**

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

R.C. Bakker MSc, S.M. De Visser MA Hons, J.H. van Velzen Ph.D,  
M.C.C. van Haften BA MSc, Drs. M.W.H. Engelen

Projectnummer: B3414

Zoetermeer, 31 maart 2008

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## Voorwoord

Naar verwachting zal het aantal Wajongers de komende jaren stijgen. Met name het aantal jongeren met psychische stoornissen en gedrags- en leerproblemen lijkt sterk in aantal toe te nemen. Het huidige kabinet heeft de ambitie zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te helpen. Ook jonggehandicapten gaan als het aan het kabinet ligt, bij voorkeur zoveel mogelijk aan de slag in het vrije bedrijf.

De overgang van school naar werk is voor jongeren met een beperking een lang traject met obstakels. Dat neemt niet weg dat een aanzienlijk deel van de jongeren wel degelijk in staat is een in een reguliere baan te functioneren, al dan niet met ondersteuning van een jobcoach of andere werkvoorzieningen.

Deze rapportage bevat de uitkomsten van een kwalitatief onderzoek naar de knelpunten en succesfactoren in de overgang van school naar werk onder de groep jongeren met gedrags- en leerproblemen en psychische stoornissen.

Het onderzoek is uitgevoerd door Robbert Bakker, Suzanne de Visser, Anita van Velzen en Martijn van Haften en begeleid door ondergetekende. Hierbij ook dank voor Eelco Flapper die ondersteuning heeft geboden bij het tot stand komen van de onderzoeksresultaten.

*Mirjam Engelen*  
*Projectleider*



# Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Achtergrond	7
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen	8
1.3	Onderzoeksmethode	8
1.4	Opbouw van het rapport	10
2	Beschrijving van de doelgroep	11
2.1	Introductie	11
2.2	Typen beperkingen	12
2.3	De rode draad	15
3	Op school	19
3.1	Achtergrond Scholen	19
3.2	Werkwijze	19
3.3	Knelpunten	23
3.4	Succesfactoren	25
4	Van school naar werk	27
4.1	Verschillende trajecten	27
4.2	Begeleiding	28
4.3	Netwerk van betrokkenen	30
4.4	Knelpunten	31
4.5	Succesfactoren	36
5	Op het werk	37
5.1	Beschrijving werk	37
5.2	Knelpunten	38
5.3	Succesfactoren	41
6	Verbetermogelijkheden	43
6.1	Beeldvorming en Kennis	43
6.2	Wetgeving en uitvoering	45
6.3	Middelen	46
7	Beschouwing en Conclusies	49
7.1	Beschouwing	49
7.2	Conclusies	50
Bijlage		
1	Caseverslagen	53



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jongeren (Wajong) biedt mensen, die op jonge leeftijd al arbeidsongeschikt zijn, een uitkering op het minimumniveau. Deze uitkering kan worden aangevraagd vanaf het 18<sup>de</sup> levensjaar en biedt naast een financiële uitkering ook mogelijkheden tot het inzetten van instrumenten die de integratie op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen. Eind 2007 kwam de Wajong in de schijnwerpers door de aandacht van enkele landelijke kranten. Zij besteedden onder andere aandacht aan rigide indicatiestellingen van verstandelijke beperkingen en gedragsproblemen tijdens de schoolperiode, waardoor leerlingen als het ware voorgesorteerd worden op een levenslange Wajonguitkering. Daarnaast werd melding gemaakt van gebrekkige voorbereiding op de arbeidsmarkt op speciale scholen en de groei van het aantal leerlingen op deze scholen.

Aanleiding tot de discussie in de kranten is de vaststelling van de Sociaal Economische Raad (SER) dat de instroom in de Wajong toeneemt<sup>1</sup>. In 2006 ontvingen ongeveer 156.000 mensen een Wajonguitkering. De SER verwacht dat dit aantal zal oplopen tot 300.000 in 2040<sup>2</sup> wanneer er geen actie wordt ondernomen. Uit onderzoek van TNO<sup>3</sup> komt naar voren dat de groei van de instroom in de Wajong met name bestaat uit jongeren met gedragsproblemen en autisme of aanverwante stoornissen.

### Wajong en kabinet

Het huidige kabinet heeft als motto 'samen leven, samen werken'. Het kabinet vindt dat iedereen zoveel mogelijk moet meedoen, ook op de arbeidsmarkt. Een stijging van het aantal Wajongers staat dus haaks op de ambities van het kabinet. Het kabinet wil graag dat Wajongers zoveel mogelijk aan de slag komen bij een reguliere werkgever, al dan niet met ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach. Het kabinet ziet werk als een belangrijk middel tot ontplooiing, zingeving en integratie. De groep Wajongers heeft daarom de speciale aandacht van het kabinet. Het grootste deel van deze groep is in principe in staat een rol op de arbeidsmarkt te vervullen.

### Overgang van school naar werk als kritieke fase

Om de participatie van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt te vergroten, is de overgang van school naar werk een belangrijk aandachtspunt. Het is van essentieel belang dat jonggehandicapten snel een baan vinden na het afronden van de opleiding. Hoe langer zij thuis zitten, des te moeilijker het voor hen is een baan te vinden of te wennen aan het werkzame leven. Maar bij de overgang van school naar werk treden in de praktijk problemen op. In enkele onderzoeken is daarom uitvoerig aandacht besteed aan de overgang van school naar werk.

In deze onderzoeken is veel aandacht besteed aan de rol van de scholen. Zij kunnen de leerlingen voorbereiden op de arbeidsmarkt door middel van stages, trainingen en informa-

<sup>1</sup> SER, 2007, Meedoen zonder beperkingen; Meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten.

<sup>2</sup> De op dit moment gehanteerde schatting is 375.000 in 2040.

<sup>3</sup> TNO, 2007, Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking.

tievoorziening. Sommige scholen zijn hiermee erg ver. Maar ook jonge arbeidsgehandicapten die goed begeleid zijn tijdens hun schooltijd ondervinden belemmeringen en hebben moeite met het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. Ook de scholen ondervinden knelpunten bij de begeleiding. Om jonggehandicapten succesvol naar de arbeidsmarkt te leiden, moeten deze knelpunten worden weggenomen. Er bestaan echter ook goede voorbeelden van scholen en jonggehandicapten die een baan hebben gevonden bij een reguliere werkgever. Wat zijn daarbij de succesfactoren geweest? En hoe zijn deze jongeren begeleid?

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Centraal in het onderzoek stonden de knelpunten die jonggehandicapten, scholen en betrokken instanties ondervinden bij de overgang van school naar werk. Verder biedt het onderzoek aanknopingspunten voor de verbetering van deze overgang, in de vorm van succesfactoren en verbetermogelijkheden. De volgende onderzoeksvragen zijn uitgangspunt van het onderzoek geweest:

1. Wat zijn belemmeringen voor betrokken instanties, scholen en verschillende jonggehandicapten voor een soepele overgang van school naar werk?
2. Wat kunnen jongeren, betrokken instanties, waaronder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en scholen doen om deze belemmeringen weg te nemen?

## 1.3 Onderzoeksmethode

Gedurende het onderzoek zijn verschillende methoden gehanteerd om aan informatie te komen ter beantwoording van de onderzoeksvragen. In deze paragraaf behandelen we deze methoden en achterliggende overwegingen kort.

### Deskresearch

Het onderzoek is gestart met een korte periode van deskresearch waarin de kennis over achtergronden bij de problematiek in de huidige literatuur zijn bekeken. Deze deskresearch is met name gebruikt bij het voorbereiden van de vervolgstappen in het onderzoek. Zo is de bestaande kennis over knelpunten en succesfactoren in de interviews meegenomen en is bekeken in hoeverre deze zich voordoen bij verschillende groepen jongeren. Er is bewust voor gekozen niet een overzicht van de huidige literatuur te geven, maar de opgedane kennis te verwerken in de verschillende hoofdstukken in deze rapportage.

Bronnen die gedurende de deskresearch zijn gebruikt zijn onder meer:

- SER (2007), *Meedoen zonder beperkingen, Meer participatiemogelijkheden voor Jonggehandicapten*
- Inspectie Werk en Inkomen (2007), *Wajong en werk*
- Commissie het Werkend Perspectief (2007), *Een gat in de arbeidsmarkt*
- TNO (2007), *Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking*
- Regioplan (2006), *Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten*
- Verweij-Jonker Instituut (2005), *Jonggehandicapten aan de slag*
- CG-raad, CNV Jongeren en Jopla (2008), *Werk moet lonen*



### **Interviews scholen**

Het veldwerk is begonnen met het benaderen van een aantal scholen (vijf) voor speciaal onderwijs voor leerlingen met een indicatie voor cluster 3 & 4, de doelgroep van dit onderzoek (zie hoofdstuk 2). De scholen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek zijn geselecteerd op basis van hun verdiensten bij het begeleiden van jongeren in de overgang van school naar werk. De scholen behalen goede resultaten. Kennelijk hebben zij een deel van de knelpunten voor de doelgroep weten te overbruggen en slagen zij er vaker in de jongeren op een reguliere arbeidsplaats te brengen. Dat neemt niet weg dat er nog altijd knelpunten kunnen zijn die bij de overgang een rol blijven spelen. Juist doordat deze scholen goede resultaten boeken, hebben zij zicht op de meest hardnekkige knelpunten voor jongeren, scholen en andere betrokken partijen. Bovendien hebben zij kennis over factoren van succes die bij eventuele verdere beleidsvorming een belangrijke input kunnen vormen.

In de interviews met de scholen is een aantal aspecten bekeken. De werkwijze van de school heeft hierbij als leidraad gefungeerd. Welke activiteiten onderneemt de school tijdens de verschillende stadia in de overgang van school naar werk (school, overgang en werken)? Daarnaast is er gesproken over de verschillende moeilijkheden die zich voordoen bij de verschillende activiteiten, zowel voor de school als voor de jongeren en andere partijen. Tot slot zijn de scholen ook gevraagd naar mogelijkheden om de positie van de jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren en knelpunten die zich voordoen te verhelpen.

### **Interviews belangenorganisatie**

Tegelijk met de interviews met de scholen zijn interviews gehouden met verschillende belangenorganisaties die zich inzetten voor (een deel van) de doelgroep. Net als bij de scholen is gekeken naar de werkwijze van deze organisaties en de knelpunten die zich voordoen bij de overgang van school naar werk door Wajongers. Belangrijk verschil is dat deze organisaties veel minder direct in contact staan met de jongeren zelf, althans niet zo intensief als dat bij een school het geval is. Op een abstracter niveau hebben zij echter wel zicht op wat er wel of niet goed gaat bij de uitvoering van de Wajong en de begeleiding van de jongeren van school naar werk. Juist doordat zij zich op een ander niveau bevinden, is ook de invalshoek anders en ontstaat zicht op andere aspecten van de thematiek. Net als de scholen zijn ook de belangenorganisaties gevraagd naar mogelijke verbeteracties rondom de positie van Wajongers op de arbeidsmarkt en het verhelpen van knelpunten.

### **Casestudies**

De jongeren zelf hebben in dit onderzoek ook een belangrijke plaats ingenomen. Rondom 17 jongeren is een casestudie uitgevoerd. Binnen een casestudie is gesproken met de jongeren zelf en partijen die om de jongere heen staan. Dit kunnen bijvoorbeeld werkgevers, ouders, begeleiders, UWV en re-integratiebureaus zijn. In de gesprekken met de jongeren is gesproken over het werk dat ze nu doen en de wijze waarop ze aan dit werk zijn gekomen. Specifieke aandacht hebben we besteed aan de knelpunten die zij (hebben) ervaren bij de overgang van school naar werk en in de huidige werksituatie. De begeleiding die zij hierbij hebben gehad van verschillende partijen vormde tevens een belangrijk onderdeel van de gesprekken.

Omdat de visie van de jongeren soms verschilt van het beeld dat de omgeving van de situatie heeft, is zoveel mogelijk gesproken met werkgevers en begeleiders (meestal jobcoaches). Bij de werkgevers is met name ingegaan op de redenen voor het aannemen van de jongeren en het belang van de ondersteunende instrumenten die op basis van de Wajong ingezet kunnen worden. Daarnaast is de wijze waarop het dienstverband en de begeleiding

zijn vormgegeven onderwerp van gesprek geweest. Bij de begeleiders lag de nadruk meer op de verschillende rollen en taken in het netwerk van personen rondom de jongere en het functioneren van de jongere op de werkplek. Zowel met werkgevers als met begeleiders is gesproken over mogelijke verbeteracties.

Om een breder beeld te krijgen van de rol van re-integratiebedrijven (RIB's) bij de integratie van Wajongers op de arbeidsmarkt is aanvullend op de casestudies gesproken met een aantal RIB's (zes). Hierbij is ook ingegaan op de knelpunten, succesfactoren en verbetermogelijkheden, waarbij de taakverdeling in het netwerk van (publieke) dienstverleners de meeste aandacht heeft gekregen.

Daarnaast zijn drie aanvullende gesprekken gevoerd met medewerkers van het UWV, waarbij met name is ingegaan op de samenwerking in de keten.

### **Reikwijdte van het onderzoek**

Het onderzoek is kwalitatief van aard. De onderzoeksresultaten zoals gepresenteerd in dit rapport hebben betrekking op de zeventien onderzochte cases en de interviews met vijf scholen, belangenorganisaties, RIB's en UWV. De hieruit volgende conclusies zijn dan ook niet zondermeer toepasbaar op Wajongers in het algemeen. De kwalitatieve casebenadering levert echter wel een gedetailleerd en volledig beeld van de situatie van de betreffende jongeren op en geeft op deze manier inzicht in de door hen ervaren knelpunten en succesfactoren op weg van school naar werk. Hierdoor is het mogelijk algemene verbanden te identificeren en gericht te kijken naar aanknopingspunten voor mogelijke verbeteracties.

## **1.4 Opbouw van het rapport**

In dit rapport doen we verslag van de onderzoeksuitkomsten. Er is voor gekozen de hoofdstukindeling synchroon te laten lopen met de verschillende stadia in de overgang van school naar werk. In hoofdstuk 2 beginnen we echter met een beschrijving van de doelgroep, zoals het onderzoeksteam die gedurende het onderzoek is tegengekomen. De beperkingen van de jongeren zijn namelijk sterk bepalend voor de knelpunten en succesfactoren die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Zicht op de doelgroep en hun beperkingen helpt om de onderzoeksuitkomsten in perspectief te plaatsen.

Na deze beschrijving komen de verschillende stadia in de overgang van school naar werk aan de orde. Hoofdstuk 3 gaat in op de schoolperiode, hoofdstuk 4 staat in het teken van de overgang en hoofdstuk 5 behandelt het werk.

Verbetermogelijkheden hangen veelal samen met knelpunten en succesfactoren. Dat kan reden zijn om verbeterpunten hier direct aan te koppelen. Omwille van het overzicht is hier niet voor gekozen. In plaats van de verbetermogelijkheden min of meer fragmentarisch door het rapport te verwerken, is ervoor gekozen deze te bundelen in hoofdstuk 6. Door de verbetermogelijkheden die respondenten hebben aangedragen in één hoofdstuk te bundelen, is het makkelijker een eenduidige lijn met concrete aanknopingspunten te formuleren. Het slothoofdstuk bestaat uit een beschouwing en de onderzoeksconclusies.

## 2 Beschrijving van de doelgroep

### 2.1 Introductie

In het vorige hoofdstuk is beschreven dat de totale groep mensen met een Wajonguitkering in 2006 ongeveer 156.000 personen bedroeg en naar verwachting de komende jaren zal groeien. In dit onderzoek besteden we niet aan deze gehele doelgroep aandacht. De focus ligt bij jongeren met leer- en gedragsproblemen en psychische stoornissen die deelnemen of hebben deelgenomen aan het speciale onderwijs.

#### Afbakening

Deze afbakening komt voor een groot gedeelte overeen met clusters drie en vier zoals die op het speciaal onderwijs worden gehanteerd. Jongeren die vanwege visuele en auditieve cq. communicatieve beperkingen (cluster 1 en 2) een Wajonguitkering ontvangen, vallen buiten de doelgroep van het onderzoek. Ook jongeren met een fysieke beperking, formeel ook cluster drie, behoren niet tot de groep waarop de focus ligt. Deze keuze is om twee redenen gemaakt. In de eerste plaats lijkt de groei van het aantal jongeren met een Wajonguitkering zich vooral te concentreren op de groep jongeren met leer- en gedragsproblemen en psychische stoornissen. Deze groei maakt het des te meer interessant te kijken naar wijzen waarop deze jongeren zoveel mogelijk geïntegreerd kunnen worden in het maatschappelijke verkeer. Ten tweede vraagt de groep jongeren met cognitieve en psychische beperkingen om een andersoortige aanpak in de overgang van school naar werk dan jongeren met een fysieke, visuele of auditieve cq. communicatieve beperking.

#### Onderscheid binnen doelgroep

Hoewel de doelgroep van dit onderzoek slechts een deel van de totale populatie Wajongers uitmaakt, wil dit niet zeggen dat er sprake is van een uniforme doelgroep. Het tegenovergestelde is het geval. Binnen de doelgroep van dit onderzoek zijn subgroepen van jongeren te onderscheiden. Omdat zicht op de kenmerken en achtergronden van deze subgroepen van belang is bij het lezen van de rapportage, gaat de rest van dit hoofdstuk hierop in.

Voor dit onderzoek maken we onderscheid naar drie typen beperkingen:

1. Cognitieve beperking
2. Autisme en aanverwante stoornissen
3. Overige psychische stoornissen

In de praktijk is er van een dergelijke rigide indeling nauwelijks sprake. Het komt namelijk geregeld voor dat een jongere een combinatie van beperkingen heeft. De belangrijkste beperking bepaalt dan over het algemeen welk type clusterindicatie de jongere krijgt.

## 2.2 Typen beperkingen

In deze paragraaf behandelen we per type beperking, die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, wat de kenmerken daarvan zijn en op welke manier dit doorwerkt in het gedrag van de betreffende jongeren. De ernst van de beperkingen en de daaruit volgende gedragspatronen kunnen sterk verschillen per persoon. Niet alle kenmerken van een beperking zijn per definitie bij de betreffende persoon aan de orde. De beschrijvingen<sup>4</sup> zijn vrij algemeen gehouden. Door middel van de beschrijving ontstaat er echter een beeld van de doelgroep, op basis waarvan de knelpunten, succesfactoren en verbetermogelijkheden zijn geïdentificeerd.

### Licht verstandelijk gehandicapt (LVG)

Een lichte verstandelijke handicap wordt over het algemeen gekoppeld aan een intelligentiequotiënt van 50-85, bepaald door middel van een individueel afgenomen intelligentietest<sup>5</sup>. Daarnaast is het persoonlijk functioneren op bepaalde vlakken minder dan gemiddeld. Dit kan bijvoorbeeld op het vlak van interpersoonlijke contacten, zelfsturing, leervaardigheden en persoonlijke verzorging zijn.

In de praktijk komt de beperking tot uiting in traagheid van begrip. De jongeren hebben moeite met leren waardoor het tempo op het reguliere onderwijs veelal te hoog gegrepen is. Ook in de omgang met anderen heeft de beperking zijn uitwerkingen. Het is voor de jongeren vaak moeilijk zich goed uit te drukken, waardoor misverstanden ontstaan. Het zich niet begrepen voelen, kan tot afwijkend gedrag leiden. Dit kan agressief of verbaal geweld zijn, maar ook in de schulp kruipen kan voorkomen.

#### Voorbeeldcase LVG

Anita<sup>6</sup> heeft een lichte verstandelijke handicap. Omdat ze veel moeite heeft met leren, heeft ze tot haar negentiende op het speciaal onderwijs gezeten. Rekenen en taal zijn voor Anita erg lastig en ook klokkijken gaat niet altijd even soepel. Praktische vaardigheden gaan haar een stuk makkelijker af: *"Als ze maar goed worden uitgelegd en ik niet te veel tegelijk moet doen."*

Inmiddels heeft Anita een baan in de horeca. Ook hier komt haar handicap tot uiting. Omdat ze niet goed kan lezen en het haar moeite kost meerdere dingen tegelijk te onthouden, ligt het werktempo wat lager en is het moeilijk nieuwe taken aan te leren. Om het leerproces te ondersteunen, worden daarom van elke taak foto's gemaakt. *"Dan hoef ik alleen maar op de foto te kijken om te weten wat ik moet doen."* Ook in de omgang met gasten speelt de beperking een rol: *"De meeste ken ik nu wel, daar durf ik wel mee te praten. Maar als ik ze niet ken, durf ik dat niet. Daar moet ik van mijn baas aan werken."*

<sup>4</sup> Voor de beschrijvingen is een variëteit aan digitale bronnen gebruikt. De (medische) juistheid is hierbij niet altijd te controleren. We hebben getracht een zo realistisch mogelijk beeld te schetsen van de doelgroep van dit onderzoek, maar kunnen niet garanderen dat deze informatie volledig correct is. De casestudies zijn naast de digitale bronnen ook input geweest voor de beschrijvingen.

<sup>5</sup> Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, fourth edition, 1994 American Psychiatric Association

<sup>6</sup> Om de privacy van de geïnterviewde jongeren te waarborgen, is ervoor gekozen de namen van de leden van het onderzoeksteam te gebruiken. Bij gebrek aan namen, zijn sommige namen meerdere malen gebruikt. Het hoeft hierbij niet om dezelfde case te gaan.

### **Autisme en aanverwante stoornissen**

Autisme en aanverwante stoornissen zijn zogenaamde pervasieve ontwikkelingsstoornissen (Pervasive Development Disorders: PDD, ook wel Autisme Spectrum Stoornis (ASS) genoemd). Dit houdt in dat er sprake is van een stoornis die het hele functioneren van de persoon beïnvloedt. *Autisme* en het *syndroom van Asperger* zijn twee bekende en relatief veelvoorkomende ASS's. Belangrijkst verschil tussen Autisme en het syndroom van Asperger betreft de taalontwikkeling. In tegenstelling tot autisme is die bij het syndroom van Asperger normaal. De derde relatief grote groep is de PDD-NOS (not otherwise specified). Onder deze groep vallen mensen die kenmerken vertonen van een ASS, maar niet zijn in te delen in een specifieke stoornis.

Bij pervasieve stoornissen is er sprake van problemen die doordringen in verschillende ontwikkelingsgebieden van een persoon. Dat kan bij PDD-NOS de taalontwikkeling zijn, de motorische ontwikkeling, het reageren op interne en externe prikkels, maar vooral het vermogen zich op anderen te richten en het eigen gedrag in sociale situaties goed te besturen. Autisme begint voor de leeftijd van drie jaar en kenmerkt zich door een achterblijvende ontwikkeling op drie terreinen: sociale en empathische contacten, ontwikkeling van communicatie en taal, en gedragsontwikkeling. Vaak heeft deze doelgroep daarnaast te kampen met een cognitieve beperking. Er bestaat echter ook het zogenaamde hoogfunctionerend autisme, waarbij geen sprake is van een verlaagde intelligentie.

De gevolgen van de verschillende pervasieve stoornissen kunnen per persoon heel divers zijn. Voor autisten geldt dat ze in de praktijk goed kunnen omgaan met alles wat "letterlijk" is. Woordgrapjes, sarcasme, spreekwoorden en gezegden worden echter vaak niet begrepen omdat ze letterlijk worden genomen. Verder verlopen denkpatronen vaak in vaste structuren. Een bepaalde activiteit (tandenpoetsen/koken) vindt altijd plaats in een bepaalde omgeving (badkamer/keuken). Dat tandenpoetsen ook zou kunnen in de keuken zal een autist niet snel zelf bedenken, omdat een tandenborstel voor hen alleen in de badkamer betekenis heeft. Daarnaast hebben autisten, als gevolg van een gebrek aan empathie, vaak moeite met inleven in andere personen. Hierdoor is het voor hen lastig sociale relaties te onderhouden, omdat zij zich niet kunnen voorstellen wat er van hen wordt verwacht. Sociale relaties hebben namelijk geen vaste structuur.

#### **Voorbeeldcase Autisme en aanverwante stoornissen**

Robbert is een leuke jongen van 22 jaar die bij een klein computer bedrijf werkt. Hij is daar drie dagen in de week. Daarnaast volgt hij nog een ICT-cursus op het ROC. Robbert is heel goed met computers; hij heeft het zichzelf aangeleerd. Zijn werkgever heeft een klein bedrijf met een aantal werknemers in de binnendienst die computers installeren en repareren en een groot aantal jongens in de buitendienst die bij particulieren service verlenen. Hij heeft geprobeerd om Robbert daarin mee te laten lopen maar dat was geen succes. Steeds wisselende mensen en omgevingen kan Robbert niet aan. Daardoor kan hij ook niet in de winkel van het bedrijf werken. Zijn werk moet ook zonder veel stress zijn. Drie dagen per week werken is ook het maximale aantal dagen dat hij aan kan. Hij heeft relatief meer rust nodig. Robbert woont in een woongroep waar hij het niet naar zijn zin heeft, zijn vriendin is zwanger en ze kunnen moeilijk huisvesting vinden. Dit soort privé-aangelegenheden werken sterk door in zijn werkhouding en productiviteit.

## Psychische stoornissen

Naast bovengenoemde beperkingen onderscheiden we nog een derde type beperking, namelijk psychische stoornissen. Hieronder verstaan wij stoornissen zoals dwangneuroses en fobieën, maar ook andere stoornissen die het functioneren van de betrokken persoon beïnvloeden.

Een veel voorkomende stoornis in de doelgroep van dit onderzoek is ADHD (Attention Deficit & Hyperactive Disorder). ADHD'ers zijn beweeglijk, onrustig en minder voorspelbaar in hun motoriek en in hun denken. Ze zijn gevoelig voor prikkels van buitenaf, maar zoeken de prikkels zelf op wanneer die ontbreken. Aan de ene kant kan dit leiden tot een grote mate van creativiteit en originaliteit bij probleemoplossend denken. Aan de andere kant hebben mensen met ADHD vaak problemen met het focussen op een bepaalde taak en zijn ze snel afgeleid.

Naast ADHD zijn we ook Gilles de la Tourette en het Prader Willi syndroom tegengekomen gedurende het onderzoek. De eerste staat vooral bekend als de aandoening waarbij men ongecontroleerd vloekt. Het syndroom van Gilles de la Tourette omvat echter een verzameling verschijnselen die de vorm hebben van ongecontroleerde spierbewegingen en het maken van geluiden (tics). De ernst van deze tics is vaak mede afhankelijk van de situatie waarin de jongere zich bevindt. In situaties waarin de jongere zich ongemakkelijk voelt, bestaat de kans dat de tics erger worden. Ook het in bedwang proberen te houden van de tics werkt vaak averechts.

Het Prader Willi syndroom kenmerkt zich door een ontembare eetlust. Gevolgen daarvan zijn onder andere spierslakte en obesitas. Personen met deze beperking moeten over het algemeen goed in de gaten gehouden worden, zodat ze niet blijven eten. Op latere leeftijd kan er ook sprake zijn van psychische problemen zoals spontane woede-uitbarstingen en perioden van depressief gedrag.

Hoewel we deze groep niet zijn tegengekomen bij de casestudies vallen ook mensen met fobieën (bv. pleinvrees), dwangmatige gedragingen (bv. licht meerdere malen aan/uit) en aandoening zoals borderline en schizofrenie onder deze groep beperkingen. In de klas en op het werk kunnen jongeren met dit type beperking voor overlast zorgen. Niet stil kunnen zitten of regelmatig iets roepen leidt af. Bovendien kan het ook negatieve reacties oproepen bij anderen.

### Voorbeeldcase Psychische stoornissen

Martijn heeft ADHD en is met gedragsproblemen op het VSO gekomen. Van hieruit heeft hij gedurende een half jaar stage gelopen bij een activiteitscentrum. Toen hij hier een baan aangeboden kreeg, is hij op zijn 18<sup>de</sup> met school gestopt om te gaan werken. Omdat het werk erg seizoensgebonden was is Martijn na 1,5 jaar aan de slag gegaan als heftruckchauffeur.

Op de werkvloer is het merkbaar dat Martijn ADHD heeft: *"Je loopt weg bij je werk, je praat meer. Je hebt concentratieproblemen."* Omdat de ploegleider niet om kon gaan met het ADHD van Martijn is zijn contract niet verlengd. Nu is hij verhuizer, maar dat is fysiek zwaar. Verder ondervindt Martijn weinig hinder van zijn beperking. *"Ik werk niet zo hard als anderen."* Wel heeft Martijn moeite met nieuwe situaties: *"Je bent zo een paar maanden langer bezig om het werk te leren en om de mensen te leren kennen."* Martijn denkt dat hij daarom het best tot zijn recht komt in routinematig werk.

### **Combinatie van beperkingen**

Het is niet ongebruikelijk dat er een combinatie van verschillende beperkingen optreedt bij één persoon. Eerder is al aangegeven dat een groot deel van de mensen met autisme of aanverwante stoornis ook cognitieve beperkingen heeft. Het komt echter ook voor dat er verschillende psychische stoornissen bij één persoon worden aangetroffen. Dit maakt de problematiek in het algemeen veel complexer, hetgeen ook gevolgen zal hebben voor de kansen op de arbeidsmarkt. Het gedrag van de jongere wordt dan immers op meerdere manieren beïnvloed, waardoor het lastiger is het gedrag te beheersen.

#### **Voorbeeldcase Combinatie van beperkingen**

Eelco heeft een cognitieve beperking. Hierdoor begrijpt hij sommige dingen niet altijd even snel en heeft hij moeite met het onthouden van dingen. Naast deze beperking heeft Eelco een erg drukke persoonlijkheid. Hij kan moeilijk stilzitten en is snel afgeleid.

Eelco werkt nu als schoonmaker. Dat werkt voor hem goed. Het is actief werk, waardoor hij zijn energie kwijt kan. Omdat het werk niet zo ingewikkeld is, kan hij ook goed zelfstandig werken.

## **2.3 De rode draad**

Ondanks de grote verscheidenheid in de beperkingen en wijze waarop dit tot uiting komt in de dagelijkse praktijk, is er een aantal aspecten die bij al de jongeren terugkomen. Juist deze rode draad in de beperkingen van de jongeren kan van groot belang zijn bij het stimuleren van arbeidsmarktparticipatie van de jongeren.

### **Stabiele omgeving**

Als gevolg van de beperkingen hebben veel jongeren belang bij een vertrouwde omgeving. Indien mensen op de hoogte zijn van de beperking en de gevolgen daarvan, ontstaat er een veilig gevoel. Het gedrag is verklaarbaar en de omgeving heeft daar begrip voor. Net zo goed als de jongere vertrouwd moet raken met de omgeving, heeft de omgeving ook tijd nodig om aan de jongere en zijn beperking te wennen. De eerste keer dat iemand in contact komt met iemand die leidt aan een tic, kan dat tot ongemak leiden. Het is dan niet een kwestie van onwil, maar van onwetendheid. Na enige tijd ontstaat er gewenning en valt het afwijkende gedrag niet meer op.

Voor de jongere betekent een wisseling in de omgeving dat er energie en tijd gestoken moet worden in het vertrouwd raken met de nieuwe omstandigheden en personen. Bij een wisseling kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een nieuwe leidinggevende, een nieuwe collega of een nieuwe werkplek. Wanneer de veranderingen te groot zijn, kan dit leiden tot problemen. Indien een jongere uitgaat van vaste patronen en structuren, kan een wijziging in de omstandigheden ertoe leiden dat de jongere dichtslaat of doorslaat.

### **Niet teveel tegelijk**

In vergelijking met jongeren zonder beperking is deze groep veel energie kwijt aan het omgaan met de beperking. Doordat de aandacht vrijwel altijd verdeeld is over meerdere zaken, is het voor hen lastiger meer dingen te combineren. Bij deze groep is het daarom van belang niet teveel tegelijk te doen. In de aansturing van de jongeren moet hiermee rekening gehouden worden. In plaats van een lijst van taken in een keer uit te leggen, is het beter de uitleg per taak te geven. Wanneer de eerste taak af is, komt de volgende taak pas aan bod. Wanneer de jongeren verschillende dingen met elkaar moeten combineren, bestaat de kans dat het misgaat. Er kunnen dingen vergeten worden of er ontstaat een gevoel van paniek. Stressbestendigheid is bij deze jongeren vaak maar beperkt aanwezig. Uiteraard geldt dat de een meer aan kan dan de ander. In de praktijk is het dan ook zaak te bekijken welke belasting voor de betreffende jongere passend is en het werk hierop aan te passen.

### **Ouders vaak ook problemen**

Het komt veel voor dat er meerdere kinderen uit één gezin naar het speciaal onderwijs gaan. Veelal is dit terug te voeren op problemen van de ouders. Een deel van de beperkingen die jongeren hebben, zijn erfelijk bepaald. Dat betekent dat er bij de ouders ook vaak al een bepaalde, vaak lichte, variant van de aandoening terug te vinden is. In de praktijk hoeven zij hier geen hinder van te ondervinden. In veel gevallen is er bij de ouders ook geen diagnose gesteld, simpelweg omdat de lichte vorm van dit type beperkingen vroeger minder snel opgepikt werd als een reële beperking.

Daarnaast zijn er ook veel jongeren die afkomstig zijn uit een gebroken gezin of anderszins onstabiele thuissituatie. De jongeren krijgen hierdoor thuis vaak niet de structuur en aandacht die nodig is om hen goed te begeleiden. Gedrag dat mogelijk goed te beheersen zou zijn, krijgt dan soms de kans uit de hand te lopen. Wanneer de jongere naar een reguliere school gaat, is dat vaak het moment waarop de overplaatsing naar het speciaal onderwijs in gang wordt gezet.

Doordat de ouders regelmatig zelf problemen hebben, is het voor hen vaak lastig te kunnen beoordelen wat de juiste keuzes voor hun zoon of dochter zijn. In de begeleiding is het daarom van belang dat de aandacht niet alleen uitgaat naar de jongere zelf. De ouders spelen een belangrijke rol in het leven van de jongere. Naast de gebruikelijke band tussen ouder en kind zijn de ouders juridisch gezien vaak verantwoordelijk voor de jongeren. Daarom moeten de ouders ook inzien dat de door de school of begeleider voorgestelde handelwijze voor de jongere de beste optie is en hiervoor hun toestemming geven. Door de ouders te betrekken in de begeleiding van de jongere kan bovendien het werk van de school thuis voortgezet worden.

### **Grote motivatie**

Aan motivatie is bij deze jongeren vaak geen gebrek. Wanneer blijkt dat hun beperking niet automatisch een levenslange uitkering hoeft te betekenen, willen veel jongeren graag werken. Werk biedt een uitbreiding van de sociale omgeving en vormt een belangrijke aanvulling op het leven van de jongere. Werken geeft een nuttige dagbesteding en betreft de jongere bij de maatschappij. Voor veel jongeren is er op dit moment nog geen sprake van een sociaal isolement, omdat ouders en familie nog in de buurt zijn. Door de jaren heen zal dit ondersteunende systeem verdwijnen doordat ze bijvoorbeeld uit het ouderlijk huis vertrekken of ouders komen te overlijden. Door de jongere nu te betrekken bij de maatschappij wordt de kans op een sociaal isolement op latere leeftijd beperkt.



Dat neemt niet weg dat een verhoogde mate van ondersteuning en begeleiding goed is. Een bepaalde mate van bescherming is nodig. Het is een kwetsbare groep die zichzelf zonder ondersteuning lastig staande zal kunnen houden bij het betreden van de arbeidsmarkt. Er moet echter wel voor gewaakt worden dat de jongere niet teveel afgeschermd wordt. Wanneer de jongere eenmaal zijn positie op de arbeidsmarkt heeft veroverd, kan de noodzaak voor bescherming namelijk afnemen. De jongere bouwt werkervaring op en leert bij in de praktijk. Naarmate de jongere langer aan het werk is, zal de behoefte aan begeleiding mogelijk afnemen. Op de lange duur is een deel van de jongeren zelfs in staat zonder ondersteuning deel te nemen aan de maatschappij. Wanneer de jongeren teveel worden afgeschermd, krijgen zij waarschijnlijk niet de kans zich te bewijzen.



## 3 Op school

### 3.1 Achtergrond scholen

In hoofdstuk 1 is bij de beschrijving van de onderzoeksmethoden reeds aangegeven dat voor dit onderzoek een aantal scholen is geselecteerd die zich hebben onderscheiden als “best practice”. Hun aanpak leidt in de praktijk tot betere resultaten dan veel andere VSO-scholen. De scholen merken dat hun aanpak werkt. Dat wil niet zeggen dat ze ervan overtuigd zijn dat zij het ei van Columbus hebben gevonden. Veelal is er sprake van werk in uitvoering. Gaandeweg wordt op basis van ervaring de methode aangepast en uitgebreid. Voor knelpunten in de uitvoering hebben de scholen gezocht naar een oplossing. De ervaringen van de scholen zijn in de praktijk niet gelijk. Vermoedelijk zijn er regionale verschillen die het werk van de scholen beïnvloeden. Ook de culturele achtergrond van de leerlingen kan van invloed zijn. De scholen hanteren niet allemaal dezelfde werkwijze en de invloed van de omgeving verschilt ook per school. Dat neemt niet weg dat er overeenkomsten zijn in de wijze waarin de scholen opereren.

In deze paragraaf gaan we achtereenvolgens in op de werkwijze van de scholen, de knelpunten die scholen bij de uitvoering en het begeleiden van de jongeren tegenkomen en tot slot wat de succesfactoren zijn die de overgang van school naar werk bespoedigen.

### 3.2 Werkwijze

De scholen waarmee gesproken is, zijn scholen bestemd voor cluster 3 of 4. Sommige scholen zijn breder en bieden onderwijs voor meerdere clusters aan, terwijl andere scholen zich focussen op één specifieke groep. Vaak is er wel sprake van samenwerkingsverbanden met andere scholen die aan andere clusters onderwijs bieden. De scholen maken in dat geval onderdeel uit van een groter geheel. De interviews hebben dan plaatsgevonden op één van de locaties van de school.

#### **Arbeidstoeleiding**

Wat opvalt bij de scholen uit dit onderzoek is dat ze allemaal een vorm van arbeidstoeleiding in hun lespakket hebben opgenomen. In plaats van alleen aandacht te besteden aan de vakken en de jongeren theoretische kennis bij te brengen, wordt er op de scholen al vanaf jonge leeftijd (veel) aandacht besteed aan praktische vaardigheden die direct toepasbaar zijn op de werkvloer. De scholen kiezen hiervoor, omdat de theoretische kennis voor de jongeren onvoldoende is om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt. De eisen die werkgevers aan hun personeel stellen zijn hoog. Voor veel functies vragen werkgevers om een beroepsopleiding. De doelgroep van dit onderzoek is vaak niet in staat deze opleiding af te ronden. Hierdoor komen de jongeren vaak terecht in banen waarvoor geen opleiding nodig is. Dit is over het algemeen meer procesmatig werk waarbij vaste duidelijke structuren en werkwijzen aanwezig zijn. Op het moment dat de jongeren dan bij de werkgever komen, moeten ze het werk snappen en kunnen uitvoeren. Daar komt weinig theorie bij kijken. Het is meer een kwestie van doen. En juist het “Hoe” is iets dat ze dan op school kunnen leren. Dit doen de scholen door het werk naar school te halen.

In praktijklokalen zijn werksituaties nagebootst waarin de jongeren instructie krijgen hoe bepaalde dingen gedaan moeten worden. Alle werkzaamheden worden stap voor stap aangeleerd door het voor te doen en de jongere het vervolgens te laten doen. Wanneer de jongeren een handeling geleerd hebben, voeren ze deze zelfstandig uit en krijgen ze ondersteuning wanneer nodig. Langzaam worden de verschillende werkzaamheden uitgebreid. Met elke stap komen de jongeren dichterbij op een baan te staan. Juist doordat de werksituatie zo goed mogelijk wordt nagebootst, krijgen de jongeren er ook vertrouwen in dat ze het werk aankunnen.

#### **Voorbeeld arbeidstoeleiding**

Een goed voorbeeld van hoe een school de arbeidstoeleiding van de jongeren vormgeeft, is het realiseren van een copyshop op school. Alle kopieën die gemaakt moeten worden binnen de school, gaan via de copyshop die leerlingen bemannen. Medewerkers leveren hun werk aan bij de copyshop. De leerlingen nemen de "order" op en geven aan wanneer de medewerker de kopieën kan komen ophalen. Om ervoor te zorgen dat de situatie zo realistisch mogelijk is, mag niemand achter de balie komen als een leerling aan het werk is. Het is immers een winkel en in een gewone winkel komen klanten ook niet achter de balie.

Doordat dit allemaal op school plaatsvindt, kan de jongere goed gevolgd worden. Indien er zich problemen voordoen, kan de docent hier direct op reageren.

#### **Praktijkervaringsplaatsen**

In aanvulling op de praktijkvakken en arbeidstoeleidingscentra, waarbij leerlingen op arbeid gerichte praktische handelingen worden aangeleerd, biedt een aantal scholen de mogelijkheid van praktijkervaringsplaatsen. Hierbij gaan leerlingen in kleine groepjes onder begeleiding van een docent voor een aantal dagdelen per week aan de slag in het vrije bedrijf. Op deze manier kunnen zij op een laagdrempelige manier in de praktijk kennismaken met arbeid.

In tegenstelling tot een stage – waarbij van de leerling een zekere mate van zelfstandigheid verwacht wordt – worden leerlingen tijdens de praktijkervaring voortdurend intensief begeleid. De docent is altijd op de werkplek aanwezig.

#### **Voorbeeld Praktijkervaringsplaats**

De Praktijk<sup>1</sup> is een bedrijf dat is voortgekomen uit een ZMOK school waar men kinderen van 16 jaar en ouder niet meer kon handhaven in de lesbanken. Men had meer praktijkkuren nodig. De Praktijk bestaat 5 jaar en is een soort leerwerkbedrijf in techniek vooral gericht op het aanleren van een juiste werkhouding. Men leert ook vaardigheden: metaal- en houtbewerking en autotechniek. Er lopen hier alleen jongens stage. De Praktijk krijgt opdrachten van particulieren (auto: grote beurt, banden verwisselen) en van naburige bedrijven.

Zmok jongens werken hier vier dagen in de week en jongens met autisme een dag. De werkplaats is gevestigd op een bedrijventerrein buiten de stad. Men krijgt sinds kort een subsidie van de EU.

---

<sup>1</sup> Dit is een fictieve naam.

## Stages

De overgang van school naar werk verloopt het meest soepel wanneer de twee stadia naadloos in elkaar overlopen. Door de introductie van arbeidstoeleiding dragen de scholen al sterk bij aan het bevorderen van deze aansluiting. Op school worden reeds de nodige kennis en vaardigheden aangeleerd. Deze worden vervolgens toegepast tijdens de praktijkervaring. Stages zijn een volgende stap waarbij school en werk elkaar ontmoeten. Om de overgang van school naar stage zo klein mogelijk te houden, kiezen de scholen er vaak voor het aantal stage-uren langzaam op te bouwen. Het begint met een paar uur per week tot een volledige stage, waarbij de jongere de normale uren draait die hij ook in een reguliere baan zou draaien. In het begin van de stage wordt op school aandacht besteed aan de opgedane ervaring. Door aandacht te besteden aan de dingen die goed gaan, krijgen de jongeren zelfvertrouwen. Op punten waar het niet goed gaat, kan de school gericht bijsturing bieden, zodat ook op die vlakken de jongere vaardigheid ontwikkeld.

Alle scholen in dit onderzoek stimuleren de jongeren zoveel mogelijk op stage te gaan. Voor de ene jongere ligt dit alleen meer voor de hand dan bij andere. De scholen streven ernaar de jongeren te plaatsen op een plek waar zij ook na afloop van de stage zouden kunnen blijven werken. Op deze manier neemt de school de overgang van school naar werk zoveel mogelijk op zich. Dit geeft de mogelijkheid de jongere naar een concrete arbeidsplaats te begeleiden. Maatwerk is hierbij erg belangrijk. De scholen kijken naar de vaardigheden van de jongeren, zodat de stageplek zo goed mogelijk aansluit bij de jongere. Zonder dit maatwerk is de kans op succes veel kleiner.

De scholen hebben vaak een set van stageadressen waar ze de jongeren kunnen plaatsen. Afhankelijk van de vorderingen op school en de ernst van de beperking krijgt de jongere een lichtere of zwaardere stage. Voor sommige jongere is de stage voor hun 20<sup>ste</sup> nog niet haalbaar. Wanneer de jongeren met 20 jaar dan van school moeten, worden ze in veel gevallen overgedragen aan het UWV of aan een RIB. Één van de scholen heeft ervoor gekozen deze overgang uit te stellen door de jobcoaches van de school de leerlingen te laten begeleiden tot de leeftijd van 25 jaar.

### **Uitstellen overgang in begeleiding**

*“Een zo klein mogelijke overgang van school naar werk is noodzakelijk voor het soort jongeren dat naar deze school gaat. Daarom werken wij vanaf de leeftijd 15 jaar aan arbeidstoeleiding. De jongeren leren allerlei praktijkgerichte vaardigheden en gaan dan stage lopen. Vaak eindigt de stage in een baan. De school zorgt ervoor dat alles is voorbereid zodat de jongere niet hoeft te solliciteren en de werkgever alleen een handtekening hoeft te zetten. Vaak zie je het bij de uitstroom uit school mis gaan. De jongere krijgt te maken met een nieuwe begeleider en dat zorgt voor een risico op uitstroom. Daarom zorgen wij ervoor dat jongeren niet te maken krijgen met een nieuwe begeleider. De jobcoach, die ze al kennen van de stage, blijft hen begeleiden tot de leeftijd van 25 jaar. Dat werkt prima. Er is op deze manier een zo gering mogelijke overgang van school naar werk.”*

### **Huishoudschool**

De overgang van school naar werk gaat vaak niet alleen gepaard met verandering van omgevingen op het professionele vlak, maar ook met veranderingen op het persoonlijke vlak. Wanneer de jongeren beginnen met werken, komt langzaamaan ook het moment aan de orde dat de jongeren het huis uit gaan. Een gedeelte van de jongeren gaat op zichzelf wonen, anderen kiezen voor een woongroep waar begeleiding aanwezig is. Een eigen huis brengt een groot aantal extra taken voor de jongeren mee. Vanaf dat moment moet de jongere zelfstandig boodschappen doen, eten koken, schoonmaken, wassen, etc.. Om de jongeren hier ook op voor te bereiden, heeft één van de scholen naast een arbeidstoeleidscentrum ook praktijklokalen voor huishoudelijke taken. Als het ware een soort huishoudschool. Door jongeren ook op deze aspecten voor te bereiden, wordt hun zelfstandigheid en zelfredzaamheid vergroot. Daarnaast wordt op deze manier voorkomen dat er teveel nieuwe dingen tegelijk op de jongere afkomen, waardoor de aandacht volledig gericht kan zijn op het nieuwe werk.

### **Netwerkpartners**

Rondom scholen zijn er verschillende partijen actief. Dit zijn organisaties en instanties zoals UWV, GGZ, MEE en RIB's. Daarnaast zijn er ook andere (zuster)scholen actief in de omgeving. De mate van samenwerking tussen deze organisaties verschilt per regio. In de ene regio zijn er nauwe contacten, terwijl in andere regio's de samenwerking op een minimumniveau blijft.

Met name de samenwerking met het UWV bij de begeleiding van de overgang van school naar werk wisselt. De ene school heeft nauwe contacten met vaste medewerkers van het UWV. Indien er vragen zijn of wanneer er voorzieningen voor een jongere worden aangevraagd, reageert het UWV over het algemeen goed en snel. Doordat de lijnen kort en zijn en de contacten frequent is er een goede samenwerking ontstaan. De feitelijke taakverdeling tussen de actoren komt in die gevallen veelal overeen met de formele taakverdeling. Deze situatie is bij andere scholen juist het tegenovergestelde. Het UWV wordt als slecht bereikbaar en traag ervaren. Het aanvragen van voorzieningen neemt veel tijd in beslag. In die tijd is er voor de school vaak weinig vooruitgang met de jongere te boeken. Er zijn geen vaste contactpersonen en het kost veel moeite de juiste persoon binnen de organisatie te pakken te krijgen. Scholen hebben dan vaak de neiging het heft in eigen handen te nemen en buiten het UWV om de jongere zo goed mogelijk te begeleiden naar werk. Dit kan bijvoorbeeld door samen te werken met een RIB die gemachtigd is door het UWV bij de begeleiding van Wajongers. Veel kan met hen geregeld worden. Zij handelen het dan verder af met het UWV. Bij het aanvragen van voorzieningen kan de school echter niet om het UWV heen.

Waar dit verschil tussen de regio's door veroorzaakt wordt is niet geheel duidelijk. Vermoedelijk is het sterk afhankelijk van de opvattingen en inzet van UWV-medewerkers. Wanneer je als school een gedreven medewerker treft, die zich voor de volle 100% inzet, verloopt de samenwerking soepel. Wanneer de UWV-medewerker minder gemotiveerd is of een (te) grote caseload onder zijn hoede heeft, verloopt de samenwerking vaak stroever. Als school moet je het dus maar net treffen.

GGZ en MEE zijn vooral actief aan de instroomkant van het onderwijs. Via MEE en GGZ komen jongeren terecht bij het speciaal onderwijs. Deze organisaties begeleiden de jongeren bij de keuze van de school en het aanvragen van een indicatie voor het speciaal onderwijs. Over nieuwe instroom is vaak onderling uitwisseling van de reeds beschikbare kennis over de jongere zodat de scholen gelijk op de hoogte zijn van de beperkingen van de jongere. Deze samenwerking verloopt doorgaans naar tevredenheid.

### **Uitwisseling van kennis tussen scholen**

Wanneer een organisatie of instellingen een bepaalde werkwijze hanteert, waarmee bovengemiddelde resultaten geboekt worden, is dat meestal aanleiding om te bekijken wat de aanpak zo specifiek en succesvol maakt. Het immers interessant om te bekijken of de methode ook in andere situaties toepasbaar is. Vanuit die optiek is het bijzonder te constateren dat de scholen voor speciaal onderwijs naar eigen zeggen onderling relatief weinig contact hebben. De geselecteerde scholen hebben allemaal een aanpak die sterk gericht is op werk. Hiermee behalen ze goede resultaten. Het succes van deze aanpakken zou in zijn kern (arbeidstoeleiding) ook voor andere scholen interessant kunnen zijn. Deze uitwisseling van kennis komt blijkbaar niet of maar beperkt tot stand, terwijl dit wel degelijk in het belang van de jongeren kan zijn.

## **3.3 Knelpunten**

Hoewel de scholen goede resultaten boeken met hun aanpak, is er nog altijd een aantal knelpunten waar zij in de praktijk tegenaan lopen. In deze paragraaf gaan we hierop in.

### **Jongeren krijgen niet altijd de juiste ondersteuning**

De diagnose van problemen vindt steeds eerder plaats. Ook gedragsproblemen worden meer en meer op jongere leeftijd vastgesteld. Doordat problemen eerder gesignaleerd worden, krijgen jongeren ook eerder de hulp die ze nodig hebben. De geïnterviewde scholen geven echter aan dat bepaalde factoren een remmende werking hebben op de doorstroming naar het VSO, waardoor jongeren niet de begeleiding krijgen die ze nodig hebben.

De eerste factor heeft betrekking op het imago dat het speciaal onderwijs heeft ten opzichte van regulier onderwijs. Ouders hebben vaak liever niet dat de jongeren naar het VSO gaan. Dat wordt gezien als een minderwaardige opleiding. Dit komt mede door dat ouders nog te veel denken in termen van diploma's en certificaten. Daardoor houden zij vast aan regulier onderwijs, waarbij naar een startkwalificatie toegewerkt wordt. Voor een deel van de jongeren kan dit tot problemen leiden. Zij kunnen zich waarschijnlijk niet redden op een ROC of andere vorm van beroepsonderwijs, waardoor uitval dan voor de hand ligt. Dit wordt versterkt door de beperkte beschikbaarheid van ambulante begeleiders. Voor jongeren met een beperking bestaat de mogelijkheid met een rugzakje (persoonsgebonden budget) in het regulier onderwijs te verblijven. Vanuit dit rugzakje kunnen aanpassingen en begeleiding bekostigd worden. Een deel van het geld is bestemd voor ambulante begeleiding. Reguliere scholen zijn verplicht dit in te kopen bij scholen voor speciaal onderwijs. Op dit moment is de capaciteit voor ambulante begeleiding ontoereikend. Dit heeft tot gevolg dat de er onvoldoende ondersteuning geboden kan worden aan jongeren op het reguliere onderwijs. Wanneer die situatie te lang voortduurt, groeit de kans dat de jongere ontspoord en niet meer te hanteren is op het reguliere onderwijs. Op den duur komen deze jongeren dan toch met het stempel "onhandelbaar" terecht bij het VSO.

De tweede factor heeft te maken met het type beperking van de jongeren en de manier waarop dit tot uiting komt in het gedrag. In hoofdstuk 2 is aangegeven dat er jongeren zijn met een internaliserende gedragsstoornis. Indien deze jongeren problemen hebben of tegen belemmeringen aanlopen, komt dit niet naar buiten als agressie of druk gedrag. In plaats daarvan klappen deze jongeren dicht en trekken zij zich terug. Ze worden stil. In een klaslokaal vormt een stille leerling geen overlast. Hij trekt de aandacht niet naar zich toe. Juist doordat de jongere niet in direct het oog springt door zijn of haar gedrag, bestaat het risico dat de problemen minder snel opgemerkt worden.

Deze factoren hebben tot gevolg dat de jongeren pas op latere leeftijd bij het VSO terecht komen. Omdat de school op het moment dat de jongeren 20 worden formeel niets meer kan doen, blijft er daardoor minder tijd over om de jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Door het uitstel van de doorstroom naar het VSO krijgen de jongeren niet tijdig de begeleiding die zij nodig hebben. Hun kansen op een succesvolle overgang van school naar werk verkleinen hierdoor.

### **Voorzieningen komen te laat**

De begeleiding van de jongeren van school naar werk vergt veel tijd en mankracht. De begeleiding van de jongeren is intensief, zowel op school als op de werkervarings- en stageplekken. De geselecteerde scholen beginnen over het algemeen rond de leeftijd van 16 jaar met de arbeidstoeleiding. Een goede arbeidstoeleiding neemt vaak langer dan 2 jaar in beslag, hoewel bepaalde jongeren ook al voor hun 18<sup>de</sup> jaar op stage gaan. Voordat de jongeren 18 zijn, zijn voorzieningen als een jobcoach en loonkostensubsidie nog niet beschikbaar. Hierdoor is het voor de school lastig de werkgever compensatie te bieden voor het bieden van een kans aan de jongeren. Ook het bekostigen van de extra begeleiding en het opstellen van specifieke lesprogramma's voor jongeren is lastig zonder aanvullende middelen. Soms krijgen scholen aanvullend budget vanuit de activiteiten uit de arbeidstoeleiding, doordat er in opdracht van een bedrijf gewerkt wordt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het sorteren en inpakken van zakjes paaseitjes. De opbrengsten van deze activiteiten zijn niet groot, maar er komt toch aanvullend budget binnen. Hierdoor kunnen weer andere activiteiten bekostigd worden. Wanneer er voor het 18<sup>de</sup> levensjaar van de jongeren al extra middelen beschikbaar zijn om de arbeidstoeleiding gerichter vorm te kunnen geven, kunnen scholen mogelijk meer jongeren op een reguliere werkplek naar werk begeleiden.

### **Bewijs van vaardigheden ontbreekt**

De werkwijze van de geselecteerde scholen leidt ertoe dat de jongeren goede instructies krijgen over het werk dat ze tijdens hun stage en in een eventuele latere baan kunnen gaan doen. Hoewel jongeren op school veel praktische dingen leren die ze in het werk kunnen toepassen, hebben ze geen tastbaar bewijs hiervan. Doordat het VSO niet gedefinieerd is als eindonderwijs, kunnen de scholen geen diploma's uitreiken aan de jongeren.

Sommige scholen uit het onderzoek werken met portfolio's. Die fungeren als het ware als CV voor de jongeren. In de portfolio's staan alle activiteiten die ze op school hebben geleerd en waarvan ze hebben laten zien dat ze dit zelfstandig kunnen uitvoeren. Hoewel dit goed werkt, blijft het voor werkgevers lastig een inschatting te maken van wat een jongere kan. Voor werkgevers is het van belang te weten welke vaardigheden de jongeren bezit en welke ondersteuning nodig is op de werkplek.



Vooraf wanneer de jongere wat ouder is, kan het ontbreken van diploma's belemmerend werken. Indien een jongere van baan wil wisselen, kan hij geen diploma laten zien waaruit blijkt wat zijn vaardigheden zijn. Aangezien de jongeren vaak communicatieve problemen hebben, kan het overtuigen van de potentiële werkgever in een gesprek lastig zijn. Op dat moment is er niet meer iemand van school aanwezig die extra toelichting aan de werkgever kan bieden. Een jobcoach van het UWV neemt de taak als begeleider over en kan vanuit die positie toelichten welke capaciteiten de jongere bezit. Een werkgever moet in dat geval afgaan op het woord van de begeleider. Een diploma of certificaat zal in die situaties een aanvullende overtuigingskracht kunnen bieden aan de werkgever.

### **3.4 Succesfactoren**

Naast knelpunten zijn er vanuit de interviews met de scholen ook enkele succesfactoren naar voren gekomen die een succesvolle overgang van school naar werk bevorderen. Deze succesfactoren staan centraal in deze paragraaf.

#### **Tijdig beginnen met arbeidstoeleiding**

Met de nodige begeleiding en training zijn de meeste jongeren op den duur in staat bij een reguliere werkgever werk te verrichten, al dan niet in aangepaste vorm en al dan niet onder begeleiding. Zolang als de jongeren voldoende houvast geboden wordt om zich staande te kunnen houden op een reguliere arbeidsplaats, is de kans op succes aanzienlijk. Hoe eerder begonnen wordt met arbeidstoeleiding, des te groter de kans dat de jongere na zijn schooltijd een plaats kan innemen op de reguliere arbeidsmarkt. Dit houvast houdt zowel werkinhoudelijke aspecten als persoonlijke en sociale aspecten in. Aan de ene kant is het daarom verstandig de jongeren te trainen in de uitvoering van het werk en hen kennis te laten maken met de praktijk. Aan de andere kant is het zaak de zelfredzaamheid en sociale vaardigheden van de jongeren te versterken, zodat de jongeren beter gewapend zijn om de combinatie van werk en privé te kunnen bolwerken. De leeftijd van 15 -16 jaar lijkt een goed moment om te beginnen met het voorbereiden op het werk.

#### **Focus op wat de jongere kan**

De jongeren hebben beperkingen waar rekening mee gehouden moet worden. De beperking moet echter niet in het centrum van de aandacht staan. Voor deze jongeren is het van belang uit te gaan van wat ze wel kunnen. De kracht van het positief denken geldt voor deze jongeren sterk. Door te focussen op wat goed gaat, bouwen de jongeren zelfvertrouwen op. Ze krijgen zicht op hun vaardigheden en capaciteiten en zitten niet meer vast aan het beeld dat dingen niet lukken omdat ze een beperking hebben. Een beter zelfbeeld en een groter zelfvertrouwen dragen er aan bij dat de jongeren steviger in hun schoenen staan en minder snel uit het veld worden geslagen.

#### **Benadruk de voordelen van werk**

Op het moment dat de jongeren 18 worden komt de Wajonguitkering beschikbaar. Om op dat moment te kiezen voor het geld is een gemakkelijke optie. Het biedt zekerheid en kost weinig moeite. Op de lange termijn kan de keuze voor een uitkering uitpakken als een ongunstige keuze. Werken brengt de jongere namelijk niet alleen een zelf verdiend inkomen.

Het brengt ook status, sociale contacten en een nuttige dagbesteding. Eerder is reeds aangegeven dat door middel van werken het risico op een sociaal isolement kan worden beperkt. Met name voor jongeren die op den duur volledig uit de uitkering kunnen stromen, kan het hogere inkomen een reden zijn om te kiezen voor werk in plaats van een uitkering. De geïnterviewde scholen weten deze voordelen goed op jongeren en hun ouders over te brengen, waardoor jongeren sneller geneigd zijn betaald werk te zoeken.

#### **Ook zelfredzaamheid stimuleren**

Vorbereiden op het werk is belangrijk. De overgang van school naar werk gaat echter vaak gepaard met meer veranderingen in het leven van de jongeren, zoals het uit huis gaan. Door ook hier aandacht aan te besteden op school, kunnen de nadelige effecten van de grote hoeveelheid van veranderingen in het leven van de jongeren zoveel mogelijk beperkt worden. Hoe minder energie de jongere kwijt is aan de veranderingen in de persoonlijke sfeer, des te meer energie er in het werk gestoken kan worden. Dit bevordert de kans op een succesvolle overgang van school naar werk.

## 4 Van school naar werk

Bij de overgang van school naar werk zijn veel verschillende partijen betrokken. De jongere heeft niet alleen meer van doen met de school. Partijen als UWV en CWI komen in beeld. Daarnaast blijven ook de ouders een belangrijke rol spelen. UWV is verantwoordelijk voor de jongeren met een Wajong-uitkering. CWI voert de indicatiestelling<sup>1</sup> uit op basis waarvan de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald en is daarnaast een bron van vacatures. Naast deze partijen is uiteraard de werkgever belangrijk. Werkgevers moeten bereid zijn de jongeren een kans te geven en in dienst te nemen. In dit hoofdstuk gaan we in op de periode die tussen school en werk in zit.

### 4.1 Verschillende trajecten

De overgang van school naar werk is niet voor iedereen gelijk. Afgezien van de verschillen in beperking en de specifieke begeleidingsbehoefte die daaruit voortkomt, zijn er ook organisatorisch gezien verschillende trajecten van school naar werk. In dit onderzoek zijn wij er twee tegengekomen. De eerste is uitstroom naar werk vanuit de stage. De tweede is uitstroom naar werk via een re-integratiebureau. Er zijn ook jongeren die via het ROC nog een opleiding volgen. Deze jongeren lopen veelal op latere leeftijd alsnog tegen knelpunten aan bij de overgang van school naar werk.

#### Via stage naar werk

De scholen uit dit onderzoek proberen de jongeren zoveel mogelijk te plaatsen op stageplekken die ook mogelijkheden bieden voor een baan na afloop van de stage. De school bereidt de jongeren voor op de stage en biedt gedurende de stage ondersteuning op de werkvloer. Na afloop van de stage treedt de jongere in dienst bij dezelfde werkgever. Voordeel hiervan is dat de jongere op het moment dat hij officieel van school af gaat al een periode bij de werkgever heeft gewerkt. De overgang van school naar werk is dan naadloos. De enige wijzingen die optreden in deze situatie zijn administratief van aard. De jongere treedt in dienst van de werkgever, waardoor er een arbeidscontract zal moeten worden opgesteld en getekend. Daarnaast zal de werkgever mogelijk een aanvraag moeten indienen voor voorzieningen vanuit de Wajong ter compensatie van het lagere productieniveau van de jongere en het afdichten van eventuele ziekterisico's. In de praktijk zal de jongeren hier weinig van merken. Voor de werkgever kan er wel een administratieve last optreden. De school of de jobcoach van het UWV kunnen hierbij vaak ondersteuning bieden.

---

<sup>1</sup> Het betreft hier de Wsw-indicatie. Het CWI stelt vast of de jongeren in het vrije bedrijf werkzaam zou kunnen zijn, al dan niet met begeleiding, of dat de jongere beter past in een beschermde werkomgeving.

#### **Casevoorbeeld via stage naar werk**

Robbert liep via school al een half jaar stage als parkeerwachter. Toen hij twintig werd en van school af moest, werd hij hier – na bemiddeling door school – in dienst genomen. De overgang van school naar werk was hierdoor klein: *“Eerst zat hij er twee dagen, nu vier. Hij kende de mensen en het werk al, dit geeft een gevoel van veiligheid.”*

Ook voor de werkgever had het een belangrijke meerwaarde dat hij Robbert al kende voor hij hem in dienst nam: *“Ik wist al wat hij kon en wat ik van hem kon verwachten. Dan is het wel makkelijker om zo iemand aan te nemen.”*

#### **Via RIB naar werk**

Het lukt niet altijd om de jongeren na afloop van de stage in dienst te laten treden bij de werkgever. Daarnaast is er ook een groep jongeren die niet op stage is geweest. Bij het verlaten van de school worden deze jongeren overgedragen aan het UWV voor ondersteuning bij het vinden van werk. In veel gevallen zal het UWV een re-integratiebureau inschakelen of jobcoach-organisatie inschakelen. Deze laatste organisatie biedt begeleiding naar en op de werkvloer. RIB's hebben doorgaans een breder pakket aan diensten, waaronder ook de begeleiding naar en op de werkvloer. Een jobcoach-organisatie is te zien als een gespecialiseerd RIB. In dit rapport gebruiken we de term RIB voor beide typen organisaties.

De werkwijze van de RIB's lijkt veelal op de werkwijze van de scholen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. De (re-)integratietrajecten die RIB's voor Wajongers inzetten, hebben tot doel de jongere te begeleiden naar werk. Langdurig succes is hierbij doorgaans belangrijker dan snelle resultaten.

#### **Casevoorbeeld via RIB naar werk**

Mirjam heeft op school in praktijkvakken al leren koken, schoonmaken en omgaan met collega's en klanten. Toen ze nog op school zat, heeft ze ook al een stage gedaan, maar daar kon ze niet blijven.

Na het verlaten van school is de begeleiding overgenomen door een jobcoach. Overigens heeft zij tijdens haar schoolperiode deze jobcoach al leren kennen. De jobcoach heeft haar aan het werk geholpen. Ze werkt in een klein team, voor drie dagen per week. Voor de werkgever was het prettig dat Mirjam als ingewerkt was en dus direct aan de slag kon.

## **4.2 Begeleiding**

De overgang van school naar werk is voor de jongeren een grote stap waarbij ze veel begeleiding nodig hebben. Er komen op één moment veel nieuwe dingen op de jongere af, die stuk voor stuk veel energie vergen. Door de jongeren goed te begeleiden kan voorkomen worden dat zij door de bomen het bos niet meer zien en als gevolg van hun beperking uitvallen.

### **Warme overdracht**

In de trajecten waarbij de jongere uitstroomt via de stageplaats die de school heeft geregeld, is er sprake van een naadloze aansluiting van school en werk. Wanneer de jongere 20 wordt, stopt formeel de taak van de scholen. Vanaf dat moment ligt de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de jongere bij het UWV of bij een RIB. Dat betekent normaliter ook dat er een verandering in de begeleiding optreedt. De stagebegeleider van school kan niet de jongere op de werkplek blijven begeleiden, uitzonderingen daargelaten (zie voorbeeld op pagina 23). Dat betekent dat er in de overgang van school naar werk ook een overgang van de ene naar de andere begeleider plaatsvindt. Eerder is reeds aangegeven dat stabiliteit voor deze jongeren belangrijk is. Scholen proberen daarom zoveel mogelijk een doorlopende lijn van begeleiding te creëren. Gebrek aan tijd en begeleiders leiden er in de praktijk echter vaak toe dat dit maar beperkt lukt. Voor elke jongere wordt bij het verlaten van de school een overdrachtsvergadering gehouden. Daarin komt alles ter sprake. Idealiter is er gedurende een bepaalde periode sprake van dubbele begeleiding. De begeleider van de school en de nieuwe begeleider vanuit het UWV of RIB werken samen met de jongere. Op die manier leert de jongere de nieuwe begeleider kennen, terwijl het oude vertrouwde gezicht ook nog aanwezig is. Tussen de begeleiders onderling is dan ook sprake van een warme overdracht van de jongere.

### **Begeleiding door RIB's**

De trajecten bij de RIB's gaan van start met een beroepskeuzetest en een beoordeling van de capaciteiten van de jongeren. Daarnaast treedt de jobcoach in gesprek met de jongere over wat voor werk hij of zij graag zou willen doen. Afhankelijk van de voorgeschiedenis van de jongere en de werkwijze van de school neemt deze fase meer of minder tijd in beslag. De informatie tezamen geeft een beeld van het soort vacature waar de jongeren geschikt zou zijn en geeft daarmee richting aan de vervolgstappen in het traject.

Doorgaans is de volgende stap in het traject het plaatsen van de jongere op een werkervaringsplaats. Door de jongeren zo snel mogelijk in een reële arbeidssituatie te plaatsen, krijgt de jobcoach zicht op de gevolgen van de beperking van de jongere in de praktijk. De knelpunten die zich voordoen bieden aanknopingspunten voor coachingsessies, waarin de jobcoach de jongeren handvatten biedt hoe om te gaan met bepaalde situaties.

Wanneer de jongeren de basisvaardigheden voor werk heeft aangeleerd, gaat de jobcoach op zoek naar een werkgever waar de jongeren geplaatst zou kunnen worden. De jongeren gaan, indien mogelijk, eerst op stage. De jobcoach begeleidt de jongere op de werkvloer. In het begin is dit intensief, maar naar mate de tijd verstrijkt, neemt dit af. Naast het begeleiden van de jongere voorziet de jobcoach de werkgever van de nodige informatie over de beperking van de jongeren en wat de beste manier is om hiermee om te gaan.

Als op een gegeven moment de stage voorbij is en de werkgever vertrouwen heeft gekregen in de jongere, treedt de jongere in dienst bij de werkgever. De jobcoach blijft dan nog altijd de jongere begeleiden, maar de praktische begeleiding en instructie op de werkvloer komt voor rekening van de werkgever. De jobcoach ondersteunt bij eventuele knelpunten die ontstaan. Ook is er bij dit traject veelal ondersteuning voor de werkgever bij het aanvragen van voorzieningen.

### 4.3 Netwerk van betrokkenen

Het stadium van de overgang van school naar werk behoort feitelijk niet meer tot de school periode, maar het is ook nog geen werk. De vraag is wie er in dit verband de hoofdrol speelt en moet spelen in de begeleiding van de jongeren. Drie partijen zijn in deze fase vertegenwoordigd.

In de eerste plaats zijn er de scholen. De geselecteerde scholen doen de begeleiding bij de overgang van school naar werk zoveel mogelijk zelf. Het liefst willen ze de jongeren voordat hij van school gaat, geplaatst hebben. De werkwijze van deze scholen is niet standaard voor scholen voor speciaal onderwijs. Vermoeden is dat andere VSO scholen de begeleiding van de jongeren niet zover doorvoeren. Die leggen de verantwoordelijkheid neer bij het UWV.

Op het moment dat de jongere de overgang van school naar werk maakt, komt het UWV in beeld. Het aanvragen van de Wajonguitkering luidt de overstap van school naar werk in. De jongere wordt gekeurd door een arts van het UWV en de arbeidsdeskundige bepaalt in welke mate de jongere geschikt is om te werken. Indien jongeren mogelijkheden hebben tot het verrichten van betaalde arbeid, kan er een traject starten om de jongere te ondersteunen bij het vinden van werk. Indien de geselecteerde scholen de jongere nog onder de hoede hebben, zullen zij hun arbeidstoeleiding voortzetten met voorzieningen vanuit de Wajong. Wanneer de school geen arbeidstoeleiding kent, kan de jongere zelf ervoor kiezen op zoek te gaan naar werk en hulp van het UWV in te schakelen.

In veel gevallen zal het UWV de jongeren doorverwijzen naar een van de RIB's die in opdracht van het UWV een traject opstarten met de jongeren. Het is ook mogelijk dat de jongere of een ouder de regie op het traject voert, omdat er gebruik wordt gemaakt van een individuele re-integratieovereenkomst.

Wie de verantwoordelijkheid neemt bij de overgang van school naar werk hangt waarschijnlijk af van de werkwijze van de school. Hier lijkt geen eenduidigheid in te zijn tussen de verschillende UWV-regio's. Onduidelijk is ook hoe de contacten tussen deze organisaties lopen. UWV en het RIB onderhouden in ieder geval contacten vanuit de relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het komt ook voor dat scholen samenwerken met een private jobcoach organisatie en de begeleiding van school naar werk als het ware uitbesteden.

Naast bovengenoemde organisaties is het mogelijk dat de jongere een oproep krijgt van het CWI. In steeds meer gemeenten worden zogenaamde jongerenloketten gestart. Alle jongeren die niet meer naar school gaan en ook niet werken, worden benaderd om te kijken of zij aan het werk geholpen kunnen worden. Een gesprek met een consulent van het jongerenloket kan aanleiding vormen te informeren bij het UWV naar de mogelijkheden van een re-integratietraject. Ook ondersteunende organisaties als GGZ en MEE kunnen jongeren aanraden een jobcoach te zoeken. Uiteraard heeft de directe omgeving van de jongeren invloed op de keuze van de jongeren om wel of niet te gaan werken.

## 4.4 Knelpunten

De overgang van school naar werk verloopt vaak niet zonder hobbels. In deze paragraaf behandelen we de knelpunten die zich voordoen op het moment dat de jongeren de overgang van school naar werk gaan maken.

### **Zoveel mensen, zoveel meningen**

Eerder is reeds aangegeven dat er vele partijen betrokken zijn bij de jongeren. Al deze partijen spelen hun eigen rol. Hierbij geldt veelal zoveel mensen zoveel meningen. Alle partijen willen het beste voor de jongeren. Maar over wat het beste is, bestaat niet altijd consensus. Ouders, leerkrachten en CWI komen in het onderzoek naar voren als partijen die de toetreding tot de arbeidsmarkt niet altijd bevorderen.

De ouders spelen een belangrijke rol in het leven van de jongeren. Bij een deel van de jongeren zijn ouders mogelijk zelfs zaakwaarnemer, waardoor belangrijke beslissingen in overleg met de ouders moeten plaatsvinden, zelfs wanneer de jongere formeel volwassen is. De ideeën en belangen van de ouders komen niet altijd overeen met de meest geschikte handwijze voor de jongere. Het komt voor dat ouders de jongeren liever de uitkering zien aannemen. Dat is een garant inkomen dat bij een deel van de gezinnen van de jongeren goed van pas komt. In sommige gevallen speelt de culturele achtergrond hierbij een rol. In andere gevallen zijn de ouders erg beschermend. Zij zien het nut van werken voor de jongere niet in. Werk brengt risico's met zich mee, waaraan de ouders hun kinderen liever niet blootstellen.

### **Voorbeeld van de culturele invloed op beslissing van ouders<sup>1</sup>**

Fatima is een meisje van allochtone afkomst. Zij heeft op school met succes de arbeidstoeleiding doorlopen en de school heeft voor haar een stageplaats gevonden bij een werkgever. De school heeft vaste contacten met deze werkgever. Er lopen meerdere jongeren stage en er is begeleiding vanuit de school aanwezig. In het begin van de stage brengt de begeleider het meisje met een aantal andere jongeren van en naar de stageplek. Later in het traject is het de bedoeling dat de jongeren zelfstandig naar de stageplek gaan met het openbaar vervoer. Bij een echte baan moeten ze dit immers ook zelf doen.

Ook Fatima is op een gegeven moment zover dat deze stap aan de orde is. Omdat Fatima officieel nog naar school gaat en haar ouders verantwoordelijk voor haar zijn, moet de school toestemming vragen. De ouders zijn echter van mening dat Fatima niet alleen met het openbaar vervoer kan. Het is ook niet acceptabel dat een jongen die al verder in het traject zit haar begeleidt. Bovendien is dit ook niet nodig, want Fatima zal niet gaan werken. Ze is een meisje en die werken niet buitenshuis.

Voor de school, en voor Fatima, houdt op dat moment het traject op. Fatima moet de stage afbreken, want ze zal bij deze werkgever niet kunnen gaan werken, terwijl ze dit wel degelijk goed zou kunnen.

<sup>1</sup> Dit voorbeeld komt niet uit een van de cases, maar is een voorbeeld dat tijdens één van de interviews is gebruikt ter illustratie. Ook hier is een fictieve naam gekozen.

De scholen uit dit onderzoek zijn allemaal vrij vooruitstrevend in hun aanpak. Deze aanpak is lang niet standaard bij andere scholen voor speciaal onderwijs. De gedachte dat voor alle jongeren een baan in het vrije bedrijf zoveel mogelijk moet worden nagestreefd, is niet voor elke onderwijzer in het speciaal onderwijs vanzelfsprekend. Ook leerkrachten binnen scholen voor speciaal onderwijs hebben soms de neiging de jongeren teveel af te scher- men. Sommigen zijn van mening dat er soms te gemakkelijk over de beperking van jongere heengestapt wordt door de scholen die werken met arbeidstoeleiding. De geselecteerde scholen denken hier veelal anders over. Leren in een beschermde omgeving is goed. Het biedt de jongere een veilige omgeving, waarin ze zichzelf kunnen ontwikkelen en kunnen leren omgaan met hun beperkingen. Een beschermde schoolloopbaan hoeft echter niet te betekenen dat deze jongeren ook per definitie moeten werken in een beschermde omge- ving. Het is beter de jongeren te wapenen in de echte wereld in plaats van ze "zwak" te houden en daardoor relatief kansarm op de arbeidsmarkt.

De capaciteiten van de jongeren worden in de ogen van de geselecteerde scholen dus niet altijd op waarde geschat. Als gevolg hiervan richt de omgeving van de jongere zich niet al- tijd op het maximaal haalbare. Omdat een vorm van dagbesteding voor de jongeren vaak wel als zinvol wordt gezien door de omgeving van jongeren, kiest een deel van de jongeren voor werk in de sociale werkplaats. Ook jongeren die bang zijn voor het verliezen van hun uitkering doordat ze een baan hebben (zie verderop), kiezen regelmatig voor een WSW- constructie. Het CWI is verantwoordelijk voor de indicatiestelling van de WSW. Daar wordt bepaald of de jongeren geschikt is voor werken in het vrije bedrijf met ondersteuning van- uit de sociale werkplaats of dat het verstandiger is om op de werkplaats zelf te werken. In de praktijk verloopt deze indicatiestelling niet altijd naar tevredenheid. De jongeren krijgen vaak een lage indicatie en worden niet in staat geacht in een normaal bedrijf te kunnen functioneren. Dit terwijl veel jongeren best de potentie hebben in een reguliere baan te kunnen functioneren. Voor de begeleiders van de scholen is dit vaak frustrerend, omdat zij er juist hard aan gewerkt hebben de jongeren wel zover te krijgen dat ze bij een reguliere werkgever geplaatst zouden kunnen worden.

De lage indicatie heeft vermoedelijk te maken met de wijze waarop de indicatie tot stand komt. Het intakegesprek wordt in de regel gevoerd met een persoon die niet de uiteindelij- ke indicatiestelling bepaalt. Er is dus sprake van dossieroverdracht waarbij de besluitende partij de jongere nooit ontmoet heeft. Hier is vaak sprake van informatieverlies, waardoor de indicatie lager uitvalt. Een lagere indicatie remt toetreding tot de arbeidsmarkt. Het lijkt erop dat hier tevens een samenhang is met de mate waarin samengewerkt wordt tussen de organisaties. Bij een meer intensieve samenwerking is de overdracht van dossiers beter ge- regeld. De op school verzamelde informatie komt volledig terecht bij een jobcoach. Het ver- lies van informatie wordt hierdoor beperkt. Bij de intake bij het CWI kan dan een goed beeld van de capaciteiten van de jongere geschetst worden.

Bij elk van de bovenstaande partijen speelt beeldvorming een belangrijke rol. Kennis over de jongere en goed zicht op de capaciteiten is van groot belang bij het beoordelen van de arbeidsmarktkansen van de jongere. Zolang als er geen eenduidig beeld van de capacitei- ten van de jongere is bij de sleutelfiguren, is het erg lastig de neuzen in dezelfde richting te krijgen. Zonder de eenduidige visie van de betrokken partijen neemt de kans op een succesvolle overgang van school naar werk af.



### **Prikkel tot reguliere arbeid is beperkt**

De jongeren zijn doorgaans goed gemotiveerd om aan het werk te gaan. Op de scholen kijken jongeren uit de lagere klassen uit naar hun stage. Scholen proberen de voordelen van werken ook zoveel mogelijk over te brengen op de jongeren. Op het moment dat de overgang van school naar werk dichterbij komt, beginnen er echter ook andere dingen mee te spelen in de overweging om wel of niet te gaan werken. Voor veel jongeren blijkt dat de prikkel tot werken op een reguliere arbeidsplaats niet groot is.

Jongeren die gaan werken zien niet altijd veel van het verdiende geld terug. Werken is niet altijd lonend. Dit is ook één van de conclusies van een recent verschenen rapport van de CG-raad, CNV jongeren en Jopla<sup>1</sup>. De inkomsten worden voor een belangrijk deel verrekend met de uitkering, waardoor de jongere er maar een klein deel van overhoudt. Voor jongeren die in een instelling verblijven, is de prikkel nog kleiner aangezien zij ook te maken hebben met de eigen bijdrage voor de AWBZ.

Naast de verrekening van het loon met de uitkering lopen jongeren die gaan werken er vaak tegenaan dat ze uiteindelijk minder te besteden hebben dan wanneer ze hun uitkering behouden. Wanneer jongeren een inkomen gaan verdienen, vallen er bepaalde voordelen (gedeeltelijk) weg zoals huursubsidie, zorgtoeslag en langdurigheidstoelagen. Daarnaast zijn aan werken vaak kosten verbonden zoals reiskosten. Deze kosten worden lang niet altijd vergoed. Wanneer het gaat om aangepast vervoer kan UWV dit vergoeden. Echter, in de praktijk kan het soms lang duren voordat deze vergoeding geregeld is, waardoor de jongeren eerst zelf voor de kosten opdraaien.

De lage prikkel tot werken wordt niet alleen veroorzaakt door beperkte financiële baten van werken. Werken kan ertoe leiden dat jongeren hun Wajong-indicatie kwijtraken. Daarmee verliezen zij ook het vangnet van voorzieningen. Dit gebeurt overigens niet snel. Jongeren die gaan werken behouden vijf jaar lang hun Wajong. Na een periode van vijf jaar kan de jongere door het UWV herbeoordeeld worden. Als dan blijkt dat de jongere geen arbeidsbeperking meer heeft, maar in staat is te werken in een reguliere baan, kan het recht op Wajong aangepast of ingetrokken worden. Wanneer de uitkering ingetrokken wordt, kan er geen aanspraak mee gemaakt worden op de voorzieningen. Voor de jongeren brengt dit onzekerheid met zich mee. Om dat het risico van een terugval voor veel jongeren realistisch is, roept deze onzekerheid een bepaalde voorzichtigheid op.

Het risico van het verliezen van de uitkering en de beperkte financiële voordelen van werken remmen de toetreding tot de reguliere arbeidsmarkt. Het is voor de jongeren aantrekkelijk om alternatieve manieren te zoeken om te kunnen werken zonder deze nadelen. Dit kan bijvoorbeeld via de SW-bedrijven. Een Wsw-indicatie voorkomt een herbeoordeling voor de Wajong, terwijl de mogelijkheid bestaat dat de jongere hetzelfde werk gaat doen als wanneer hij zelf zou gaan solliciteren. Daarnaast is ook vrijwilligerswerk een reële optie. Soms krijgen de jongeren hiervoor een vrijwilligersvergoeding. Deze is tot een bedrag van € 150,- per maand onbelast en heeft geen gevolgen voor de uitkering. Voor een deel van de jongeren is dit waarschijnlijk ook een prima optie. De jongere biedt een zinvolle bijdrage aan de samenleving en behoudt de veiligheid van het vangnet van voorzieningen die de Wajong biedt. Voor de groep die goed kan functioneren op de arbeidsmarkt, waarvoor ondersteuning na enige jaren niet meer nodig is, betekent dit echter een breuk met de ambities van het kabinet om zoveel mogelijk mensen naar een reguliere baan te begeleiden.

<sup>1</sup> CG-raad, 2008, *Werk moet lonen; onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*.

### Obstakels voor werkgevers

Werkgevers vormen een belangrijke schakel in de overgang van school naar werk. Wanneer werkgevers niet bereid zijn de jongeren een kans te geven, is plaatsing van de jongeren lastig. Op bepaalde punten is de prikkeling van werkgevers echter niet optimaal.

Het is goed te melden dat er onder werkgevers best bereidheid is deze jongeren aan te nemen. De terughoudendheid van werkgevers komt niet zozeer voort vanuit onwil, maar ontstaat doordat werkgevers onvoldoende bekend zijn met de doelgroep. Het imago van VSO-scholen en leerlingen met een beperking laat in het algemeen te wensen over. VSO-scholen staan bij veel werkgevers te boek als beschermende instituten die ver van de maatschappij af staan. Daar komt bij dat werkgevers soms de neiging hebben te generaliseren waar het speciaal onderwijs en jongeren met stoornissen betreft. Een negatieve ervaring heeft daarom een grote impact op de bereidheid van een werkgever om een Wajonger in dienst te nemen: *"Als het niet goed gaat, is het meteen einde verhaal."*

#### Voorbeeld van negatieve beeldvorming

Suzanne liep stage in de catering. De werkzaamheden gingen haar goed af en de werkgever was erg tevreden. Er was haar zelfs verteld dat het bedrijf haar na haar stage in dienst zou nemen. Alles veranderde echter toen een meisje van Suzanne's school ook stage kwam lopen bij het bedrijf. Haar stage verliep niet goed: ze kwam vaak te laat en deed haar werk niet naar behoren. De werkgever durfde Suzanne daarom ook niet meer in dienst te nemen. *"Ik mocht daar eerst blijven, maar bij haar was de stage mislukt, daarom wilden ze mij ook niet meer hebben. Ze zeiden: jij hebt ook op die school gezeten. Dus mocht ik daar niet meer werken omdat zij het had verpest."*

Het is voor werkgevers lastig een inschatting te maken van de capaciteiten van de jongere die solliciteert. Die onzekerheid maakt het risico voor de werkgever te groot. Het is niet duidelijk of de investering in de jongere rendabel is. Wanneer de werkgever de keuze heeft voor een gezonde werknemer, zal de Wajonger veelal het onderspit delven, ondanks de voordelen die er voor de werkgever zijn.

#### Voorbeeld van het belang van een diploma voor werkgevers

Al drie jaar werkt Anita twee dagen in de week op de peuterspeelzaal De Speeltuin<sup>1</sup>. De kinderen en ouders denken dat zij een gewone juf is. Je kunt aan deze jonge vrouw van 18 jaar ook niet zien dat ze autistisch is en moeilijk leert. In de praktijk heeft ze veel geleerd en ze heeft een natuurlijk gevoel voor de peuters. Volgend jaar wil Anita graag een vaste aanstelling bij deze peuterspeelzaal. De leidsters willen dat ook want ze neemt hen veel werk uit handen. Het bestuur van de stichting waar deze voorziening sinds kort onder valt, wil alleen medewerksters met minimaal een SPW 3 of 4 opleiding. Dat niveau is echt te hoog voor Anita. Zij wil ook geen leidster worden maar assistent leidster; geen verantwoordelijkheid dragen voor een hele groep kinderen maar helpen met huishoudelijk werk en de opvang van de kinderen. Deze functie bestaat niet en zal er ook niet komen. Jonge vrouwen als Anita hebben geen vakopleiding en geen diploma's; ze kan hoogstens in een supermarkt of in een kas gaan werken.

<sup>1</sup> Dit is een fictieve naam.

Op zich zijn de voorzieningen vanuit de Wajong toereikend om deze risico's weg te nemen. Een probleem is dat werkgevers meestal niet op de hoogte zijn van de voorzieningen die de Wajong biedt aan werkgevers. Ze weten niet dat een zeer groot deel van de loonkosten gesubsidieerd kunnen worden en dat het risico van uitval wegens ziekte volledig afgedicht is. Als gevolg van de onbekendheid met de instrumenten is de bereidheid van de werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen veel minder groot dan zou kunnen.

Werkgevers die wel bereid zijn een jongere in dienst te nemen met gebruik van instrumenten, moeten een volgende drempel over. Om in aanmerking te komen voor subsidies moet de werkgever een papierwinkel door. Er zijn verschillende formulieren in te vullen en de regelingen zijn vaak ondoorzichtig. Veel werkgevers hebben geen zin in deze administratieve heisa. De scholen die hun leerlingen echt willen toeleiden naar werk regelen het zelf, of laten de jobcoach het pakket aan formulieren regelen, zodat de werkgever alleen maar een handtekening hoeft te zetten. Maar niet iedereen is hiertoe bereid, waardoor werkgevers zelf vaak ten minste een bijdrage aan het invullen moeten leveren. Met name voor MKB vormt het regelwerk een grote belasting. Dit zijn echter wel de bedrijven waar de jongeren meestal het best tot hun recht komen.

Tot slot rijst er voor jongeren die nog geen zes jaar in Nederland verblijven het probleem dat zij geen recht hebben op een Wajong-uitkering. De werkgever kan voor hen daarom geen aanspraak maken op loonkostensubsidie. Hiermee valt een belangrijke stimulans om deze jongeren een kans te geven voor werkgevers weg. Eventueel productiviteitsverlies als gevolg van de stoornis wordt in deze gevallen immers niet gecompenseerd, waardoor het voor werkgevers onaantrekkelijk is een jongere met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Deze jongeren hebben daardoor minder kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Omdat het verschaffen van een Wajong-uitkering mogelijk een aanzuigende werking heeft, zou er voor deze jongeren gezocht moeten worden naar alternatieve wijzen van loondispensatie.

#### **Voorbeeld van verminderde kans op werk door beperkte verblijfstijd in Nederland**

Mohammed is van Turkse afkomst en woont sinds vier jaar in Nederland. Momenteel loopt hij stage in de bouw. Het gaat erg goed en Mohammed heeft het erg naar zijn zin. Hij zou na zijn stage graag bij het bedrijf willen blijven werken. Probleem hierbij is alleen dat hij geen recht heeft op een Wajong-uitkering, omdat hij nog geen zes jaar in Nederland woont. Zijn baas kan voor hem daarom geen loonkostensubsidie aanvragen. Mohammed heeft echter een lichte verstandelijke handicap en werkt daardoor minder snel dan anderen. Ook heeft hij bij het leren van nieuwe taken veel begeleiding van collega's nodig. Het is voor zijn baas daarom niet aantrekkelijk Mohammed in dienst te nemen: dat kost hem veel tijd en geld. Hoewel zijn baas erg tevreden over hem is, is het dan ook nog maar de vraag of Mohammed een betaalde baan aan zijn stage zal overhouden.

## 4.5 Succesfactoren

Naast knelpunten bij de overgang van school naar werk zijn er ook factoren die de kans op succes vergroten.

### **Zorg voor bekende en vertrouwde gezichten**

Eerder is al aangegeven dat de jongeren belang hebben bij een stabiele omgeving. De jongeren hechten sterk aan bekende en vertrouwde gezichten. Op het moment dat de jongeren de overgang van school naar werk maken, is het belangrijk dat ze bij problemen kunnen terugvallen op iemand die ze kennen. Juist doordat de jongeren met veel nieuwe omstandigheden en mensen in contact komen, is continuïteit in begeleiding belangrijk. Dit zou kunnen inhouden dat de begeleider vanuit de school langer bij de jongere betrokken blijft, of dat de begeleider vanuit het UWV eerder (dus al voor het 18<sup>de</sup> jaar) aan tafel schuift. In de praktijk komen beide opties voor.

### **Stagebemiddeling werkt beter dan solliciteren**

Bij een werkgever binnenkomen is voor de jongeren lastig. Het vinden van vacatures, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van een sollicitatiegesprek zijn stuk voor stuk zware taken voor veel van de jongeren. Ondersteuning hierbij kan een deel van de problemen weghelpen. Directe bemiddeling tussen werkgever en Wajonger lijkt echter eerder te leiden tot een succesvolle overgang. Bij de werkgever moet de knop om, zodat de angst voor het onbekende plaatsmaakt voor zicht op de kansen voor het bedrijf. De jongere is meestal zelf niet in staat dit aan de werkgever duidelijk te maken. De jobcoach van de school, het UWV of het RIB is hiervoor de aangewezen persoon. Zij hebben zicht op de jongere en diens capaciteiten en kunnen de werkgever informeren over de verschillende mogelijkheden die er zijn voor compensatie van het productieverlies. De geselecteerde scholen en de RIB's werken op deze manier. In veel gevallen lukt het ook via een stage de jongere te plaatsen. Dat maakt dat stagebemiddeling een goed instrument is om jongeren aan het werk te helpen.

### **Instrumenten werken drempelverlagend**

Wanneer de werkgever eenmaal op de hoogte is van de beschikbare voorzieningen, waarvan geprofiteerd kan worden, is de drempel voor werkgevers lager. Het bieden van loonkostensubsidie, no-riskpolis en begeleiding door een jobcoach leidt ertoe dat de risico's voor werkgevers geminimaliseerd worden, terwijl er voor de werkgever wel degelijk opbrengsten zijn. Het bieden van ondersteuning bij het aanvragen van de instrumenten, waardoor de administratieve last voor werkgevers afneemt, maakt het voor werkgevers aantrekkelijker een jongere de kans te geven binnen het bedrijf.

## 5 Op het werk

De motivatie om te werken is groot onder de jongeren. Ze willen graag deelnemen aan de maatschappij en werk is daar een goede mogelijkheid toe. Dat neemt niet weg dat de beperkingen die zij hebben het hen moeilijk maken aan het werk te komen en te blijven. Er is geen generalisatie te maken over de arbeidsmarktperspectieven van Wajongers. Daar is de diversiteit van de beperkingen te groot voor. Voor de meeste jongeren geldt dat de overgang van school naar werk wordt vergemakkelijkt door stages en begeleiding. Het aantal bedrijven dat bereid is een stagiair uit de doelgroep aan te nemen is echter nog ontoereikend, waardoor de doorstroom ook stopt. In dit hoofdstuk gaan we in op het laatste stadium van de overgang van school naar werk: het werk zelf.

### 5.1 Beschrijving werk

De groep jongeren die centraal staat in dit onderzoek is over het algemeen niet geschikt voor functies op hoog niveau of functies waarin in de regel veel werkdruk bestaat. De jongeren komen het best tot hun recht in functies waar de werkdruk beperkt is, zodat ze in hun eigen tempo kunnen werken. De één kan goed werken in teams, terwijl de andere juist het beste gedijt in een omgeving waarin voornamelijk zelfstandig gewerkt wordt. In deze paragraaf gaan we in op het soort werk dat de jongeren doen en hoe dit in de praktijk is vorm gegeven.

#### Soort werk

Het soort werk dat de jongeren gaan doen is heel divers. Jongeren komen onder andere terecht in de horeca, detailhandel, dienstverlening, magazijn werk, ICT, beveiliging, schoonmaak en groenvoorziening. Doordat de jongeren veelal niet beschikken over een beroepsdiploma, gaat het wel vaak om laaggeschoold werk.

Verschillende jongeren zijn geschikt voor verschillende soorten werk. Contacten met klanten en collega's zijn niet voor alle jongeren weggelegd. De grote diversiteit aan nieuwe gezichten kan ertoe leiden dat de jongere dichtslaat. Andere jongeren vinden het juist leuk aan de kassa te staan en met het geld om te gaan. Ze helpen klanten graag bij het vinden van producten in de winkel. De ene jongere werkt graag in een team van mensen, terwijl de andere liever zelfstandig werkt, zodat hij zich kan concentreren op het werk.

Werkdruk en stress zijn voor veel jongeren lastig. Waar bij "gezonde" werknemers een lichte werkdruk en stress een extra stimulans geeft om iets sneller te gaan werken, kan dit bij de jongeren juist leiden tot een daling van het tempo. Doordat de jongeren leren het werk volgens een vast stramien uit te voeren, kunnen ze een bepaalde snelheid halen. Wanneer ze sneller moeten, ontstaat er een gevoel van onzekerheid. Afwijkende vragen of hoge tijdsdruk bij de uitvoering van taken leiden ertoe dat de jongeren af moet wijken van de vertrouwde werkwijze. Die omschakeling is niet door alle jongeren te maken.

## **Maatwerk**

Voor het slagen van een jongere op een reguliere arbeidsplaats is het zaak de functie op de jongere toe te snijden. Hierbij moet gekeken worden naar de capaciteiten van de jongere en het type werk waarvoor hij het meest geschikt is. Bij de overgang van school naar werk wordt hier al veel aandacht aan besteed bij het zoeken van stageplaatsen.

Een jongere met een verstandelijke beperking kan dan goed tot zijn recht komen in een supermarkt of magazijn waarbij producten uitgepakt moeten worden en op de plek moeten staan. Als het werk in hapklare brokken wordt aangeboden, voert de jongere ze zonder problemen uit. Jongeren met autisme of een aanverwante stoornis komen met het algemeen beter tot hun recht in situaties waarin zij zelfstandig kunnen werken. Het controleren van subsidieaanvragen op volledigheid en archiefwerkzaamheden zijn functies die hierbij goed passen. Verder ligt het voor de hand dat er bij jongeren met psychische stoornissen extra gelet moet worden dat de werkplek niet vol prikkels zit waar de jongere gevoelig voor is.

## **Begeleiding**

Begeleiding op de werkplek is veelal een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en de jobcoach van de jongere. De jobcoach ondersteunt de jongere zoveel mogelijk bij de algemene werkvaardigheden en de contacten met collega's. De werkgever is verantwoordelijk voor de inhoudelijke begeleiding van de jongere. Wat is het werk dat de jongere moet doen en op welke manier moet dit gebeuren? In het begin zullen de werkgever en de jobcoach hierbij samen optrekken. De jobcoach begeleidt namelijk ook de werkgever in de omgang met de jongere. Lang niet alle werkgevers hebben ervaring met het begeleiden van jongeren met een beperking. Hierdoor hebben zij vaak ook baat bij meer informatie over de beperking en de manier waarop hier het beste mee omgegaan kan worden.

## **5.2 Knelpunten**

Voordat Wajongers aan de slag gaan is er vaak al een lange weg afgelegd. De jongeren zijn er echter nog niet op het moment dat ze een baan hebben gevonden. Één van de jobcoaches gaf aan dat het eigenlijk lastiger is de jongeren aan het werk te houden dan ze aan het werk te krijgen. Op de werkvloer doen zich namelijk ook knelpunten voor, die tot uitval van de jongere kunnen leiden.

### **Ongelijkheid met collega's kan tot problemen leiden**

De hoeveelheid werk die de jongeren kunnen verzetten is vaak kleiner dan een werknemer zonder beperkingen. De jongeren werken op een lager tempo of kunnen minder taken tegelijk uitvoeren in vergelijking tot gezonde collega's. Hier is vaak weinig aan te doen. Dit is vaak een direct gevolg van de beperking van de jongeren en alleen de symptomen daarvan zijn te behandelen. Overigens kan het verschil in de loop van de tijd kleiner worden. Dit is vooral het geval bij sterk routinematig werk. Het feit blijft dat er vaak sprake is van een vorm van ongelijkheid. Deze ongelijkheid tussen de jongere en de andere werknemers kan zich op twee manieren vertalen. In de eerste versie kan het zo zijn dat de jongere minder betaald krijgt omdat hij minder productie levert. In vergelijking met de collega's verdient hij dan minder, hetgeen negatief werkt voor het zelfbeeld van de jongere. Het salaris bevestigt immers de "minderwaardige" positie van de jongere. De tweede versie is andersom. De

jongere krijgt gelijke beloning als andere werknemers, al dan niet gesubsidieerd. De jongere is gelijk aan de andere werknemers. Voor die werknemers kan het echter moeilijk te verkroppen zijn dat de jongeren gelijke beloning krijgt voor minder werk. Indien de ongelijkheid niet geaccepteerd kan worden en niet is te verhelpen, kan dit leiden tot spanningen op de werkvloer. Wanneer de werkgever en/of jobcoach hier niet op reageren, kan dit aanleiding zijn tot bijvoorbeeld pesterijen of afbraak van het zelfvertrouwen de jongere met als eindresultaat een onwerkbaar situatie.

#### **Voorbeeld van spanningen op de werkvloer**

Martijn werkte in de spoelkeuken van een restaurant. In het begin was het erg gezellig met zijn collega's. Ze hielpen hem als hij vragen had en waren altijd in voor een geintje. Deze gezelligheid en goedmoedige grappen sloegen echter al snel om toen bleek dat Martijn minder snel werkte en leerde dan zij gewend waren. *"Ze noemden me steeds slak, en dan vroegen ze: wanneer wordt je nou ontslagen, wanneer ga je nou eens weg?" Of ze stopten Surinaamse pepers in mijn eten."* De vader van Martijn vult aan: *"Dat smeerden ze ook op zijn lippen. En ze sloegen hem met een theedoek: de striemen zaten op zijn rug."*

Het gepest van collega's leidde uiteindelijk tot een onwerkbaar situatie. Martijn meldde zich ziek en werd vervolgens ontslagen.

#### **Weinig kennis onder werkgevers over beperkingen**

Het signaleren van problemen rondom een jongere met een beperking op de werkvloer vraagt veelal om specifieke kennis over de beperking en de jongere. Deze kennis is ook nodig wanneer er begrip gekweekt moet worden voor de beperking van de jongere en de gevolgen daarvan op de werkvloer. De jobcoach beschikt als het goed is over deze kennis. In de praktijk blijkt dat de werkgever deze kennis doorgaans niet heeft. Hierdoor is de werkgever mogelijk onvoldoende in staat aan het personeel uit te leggen wie de jongere is en hoe met hem of haar het beste omgegaan kan worden. Ook bestaat het risico dat de werkgever problemen pas signaleert, wanneer er sprake is van escalatie van de problemen. In veel gevallen zal de jobcoach de situatie dan niet meer kunnen redden. De jongere zal in die gevallen aan het kortste eind trekken. Tot slot bestaat het risico op overschatting van de capaciteiten van de jongere: wanneer de werkgever te weinig kennis van de beperking van de jongere heeft, kan het moeilijk zijn in te schatten waartoe een jongere wel en niet in staat is. Het zelfvertrouwen van een jongere en de bereidwilligheid van de werkgever kunnen danig worden ondermijnd als dingen blijven misgaan omdat de werkgever structureel te veel van de jongere vraagt.

#### **Flexibiliteit in functies is beperkt**

Als gevolg van hun beperking zijn jongeren vaak niet in staat functies in hun totaliteit uit te voeren. Bij een sollicitatie vallen ze dan vaak af. Ze voldoen immers onvoldoende aan de eisen van de werkgever voor de betreffende vacature. In de praktijk blijkt dat werkgevers nog te weinig bereid zijn hun functies aan te passen aan de capaciteiten van de jongeren (zogenaamd jobcarving). Vaak is het overhevelen van een bepaalde taak voldoende om de jongere kansen te bieden als productieve werknemer in de organisatie te functioneren.

### Casevoorbeeld jobcarving

Eelco is op zijn 16<sup>de</sup> begonnen met stages buiten school om. Zo heeft hij stage gelopen bij een sociale werkplaats en bij een verhuisbedrijf. Eelco heeft een cognitieve beperking, waardoor hij sommige dingen niet goed snapt.

Zijn laatste stage is inmiddels zijn werk geworden. Hij is magazijnmedewerker bij een loodgietersbedrijf. De hele functie is voor Eelco te moeilijk. De werkgever heeft de functie daarom voor hem aangepast. Zijn werkzaamheden bestaan uit bijvullen, sjouwen en spullen op hun plek zetten. Omdat hij de spullen niet zelf kan verzamelen, doet een collega het voorwerk: *"Mijn collega zet alles klaar en ik zet het op zijn plek"*.

Doordat de functie is aangepast op de capaciteiten van Eelco, heeft hij nu een leuke baan op een prettige werkplek. De werkgever heeft een gemotiveerde werknemer die goed ligt in het team.

Naast een beperkte mate van jobcarving is er vrij beperkt sprake van het creëren van functies die voor deze jongeren geschikt zijn. Met name bij lokale overheden zou dit goed kunnen. Er zijn veel projecten te organiseren rondom bijvoorbeeld openbaar groen of kopieervoorzieningen binnen deze grote organisaties en gemeenten. Toch blijkt het voor jongeren met een beperking erg lastig om bijvoorbeeld bij een gemeente of andere overheidsinstantie in dienst te komen, ondanks de voorbeeldfunctie die deze instanties vervullen.

### Instrumenten zijn tijdelijk

De voorzieningen die UWV voor de jongere kan inzetten zijn van tijdelijke aard. Wanneer de periode waarvoor de voorziening beschikbaar is gesteld, verstrijkt, moet er een nieuwe aanvraag ingediend worden. Dit betekent voor de Wajonger of werkgever een extra last. Bij de jongere bestaat het risico dat de instrumenten stopgezet worden, doordat ze volgens het UWV niet meer noodzakelijk zijn of omdat de bij wet vastgelegde maximale gebruiksduur van de instrumenten is verstreken. Wanneer dit het geval is, vallen de voordelen voor de werkgever weg. De aantrekkelijkheid van de Wajonger neemt hierdoor af. Gevolg kan zijn dat de jongere, na enkele jaren werken alsnog weer zonder werk zit.

Werkgevers lijken zich in te dekken. Onder Wajongers is meer dan normaal het geval is sprake van gebruik van de maximale contractruimte in flexwetgeving. Wajongers hebben relatief vaker gedurende de volledige drie jaar een tijdelijk contract. Pas daarna gaat de werkgever over tot het bieden van een vast contract. De Wajonger heeft hierdoor een relatief lange periode van arbeidsonzekerheid.

### Voorbeeld gevolgen tijdelijkheid instrumenten

Robbert, een autistische jongen, is van kinds af aan bekend met houtbewerking. Zijn oom heeft een bedrijf in houtbewerking. Via school is geregeld dat hij stage kon lopen bij zijn oom. Dat kwam goed uit want hij kende het bedrijf en het werk al goed. Het ging zo goed, dat Robbert kon blijven werken bij zijn oom. Toen Robbert vijf jaar een Wajong-uitkering had, kreeg hij een herkeuring. Hij ging alleen naar de keuring. De uitslag van de keuring was 100% goedgekeurd en de uitkering werd stopgezet. Alle voorzieningen vervielen.

Voor de oom van Robbert kon het toen niet meer uit. Robbert produceerde niet als een gewone werknemer en zonder voorzieningen was de situatie niet meer rendabel. Robbert kwam zonder werk thuis te zitten. Pas nadat de Wajong-uitkering weer was toegekend en er voor werkgevers weer voorzieningen beschikbaar waren, lukte het om Robbert opnieuw te plaatsen. De nieuwe werkgever kan alleen geen gebruik maken van de no-risk-polis, omdat die reeds 5 jaar is toegepast.



### **Timemanagement en discipline**

De jongeren zijn over het algemeen gemotiveerd. Dat is belangrijk voor een werkgever. Daarnaast is het voor een werkgever ook van belang dat hij op de werknemer kan rekenen. Dat betekent dat de jongere zijn werk moet doen en op tijd op zijn werk moet komen. Met name dat laatste lijkt bij een deel van de jongere lastig te zijn. De discipline om elke morgen uit bed te komen en naar het werk te gaan, zit er niet altijd in. Die routine is iets dat hen bijgebracht moet worden.

### **Ziekmelding kost veel tijd**

De administratieve last voor de werkgever blijft niet beperkt tot de aanloop tot het dienstverband. Ook wanneer de jongere in dienst is, kunnen er voor de werkgever aanvullende administratieve lasten optreden. In het geval dat een jongere zich ziek meldt en de no-risk-polis van kracht is, zijn er, naast reguliere handelingen rondom ziekmelding, extra formulieren in te vullen. Deze extra administratieve last vormt voor werkgevers een drempel.

## **5.3 Succesfactoren**

Om te komen tot een volledig succesvolle overgang van school naar werk is er een aantal factoren die een positieve bijdrage kunnen leveren.

### **Begrip van werkgevers en werknemers**

Hoewel er bij deze jongeren aan de buitenkant weinig is te zien, zijn de jongeren wel degelijk anders dan werknemers zonder beperkingen. Als gevolg van hun beperkingen kan hun productie lager uitvallen of zijn bepaalde taken niet goed uit te voeren. De werkgever moet begrip hebben voor deze consequenties. Hij moet zich realiseren welke beperkingen de jongeren hebben en dit accepteren. Misschien nog belangrijker is dat de andere werknemers de jongere ook accepteren. Ze moeten weten wat de situatie is, welke gevolgen de beperking heeft en hoe hier in de praktijk mee om te gaan. Wanneer dit niet het geval is, bestaat de kans dat grappen doorslaan in pesterijen waardoor de kans op uitval toeneemt.

#### **Voorbeeld van Begrip op de werkvloer**

Martijn werkt als helpende in een verzorgingstehuis. Hij heeft een licht verstandelijke handicap en heeft daarom moeite met plannen en het aanleren van nieuwe taken.

Het contact met de bewoners van het verzorgingstehuis verloopt erg goed: de bewoners zijn erg blij met zijn vriendelijkheid en zorgzaamheid. Met de organisatorische kant van het werk heeft Martijn meer moeite. Hij vergeet soms dingen en hij heeft moeite met vooruitkijken. Dit leidt op de werkvloer echter nauwelijks tot problemen. Leidinggevenden en collega's zijn goed op de hoogte van wat Martijn wel en niet kan en helpen hem bij dingen die hij moeilijk vindt. *"Ik weet dat hij een verstandelijke beperking heeft. Daarom probeer ik dingen zo rustig en eenvoudig mogelijk uit te leggen, vaak met een voorbeeld. Ik help hem ook herinneren aan dingen die hij vergeet. Met bewoners is hij weer hartstikke goed."*

### **Werk met vaste teams; kleedt veranderingen in**

De jongeren hebben moeite met veranderingen. Het liefst zien ze alleen maar bekende gezichten en hebben ze een vaste, routinematige taak te doen op vaste tijden. Zonder wijzigingen en ongeregelheden kan de jongere zich volledig richten op zijn werk. Ploegendiensten, werk waarin een hoog verloop is of werk waarbij veel contact is met steeds weer andere mensen is voor de jongeren lastig. Dat vergt teveel energie, waardoor het werk eronder kan gaan lijden. Binnen bedrijven is niet te voorkomen dat er wijzigingen optreden. Het is wel mogelijk de jongere af te schermen van grote wijzigingen. Door de jongeren te plaatsen in een vast team van mensen ontstaat er stabiliteit in de werkomgeving. De jongere leert een groep mensen kennen en bouwt men hen een band op. Dit komt de uitvoering van het werk ten goede. Wanneer er op een gegeven moment toch wijzigingen optreden in bijvoorbeeld het werk, dan heeft de jongere een team van collega's om zich heen die de overgang naar de nieuwe situatie zo soepel mogelijk kunnen laten verlopen.

### **Realistische beeldvorming**

Realisme is bij deze jongeren niet altijd aanwezig. Ze zien zichzelf vaak in belangrijke functies en hebben niet het besef dat de praktijk mogelijk heel anders kan uitvallen. Dit brengt het gevaar met zich mee dat de realiteit hard aankomt en de jongeren teleurgesteld zich terugtrekken. Het is daarom goed de jongeren tijdig te informeren over de stand van zaken en welke mogelijkheden er voor hen zijn. Ze moeten bewust zijn van hun arbeidsmarktchansen en capaciteiten. Dat voorkomt teleurstellingen.

Realistische beeldvorming is ook onder werkgevers belangrijk. De werkgever moet weten wat hij kan verwachten. Ondanks dat er aan de buitenkant niets te zien valt, wil dat niet zeggen dat er geen sprake is van een beperking. Door de werkgever op voorhand duidelijk te maken wat hij kan verwachten, nu en in de toekomst, komt ook de werkgever niet voor een teleurstelling te staan.

## 6 Verbetermogelijkheden

Naast knelpunten en succesfactoren is in het onderzoek ook ingegaan op de mogelijkheden die er zijn om de arbeidsmarktpositie van de Wajongers te verstevigen. In dit hoofdstuk behandelen we de verbetermogelijkheden die respondenten hebben aangedragen. Deze zijn ingedeeld in een drietal thema's: beeldvorming en kennis, wetgeving en middelen. Voor elk van deze thema's behandelen we een aantal mogelijke verbeterpunten die als aanknopingspunt voor beleidsontwikkeling gebruikt kunnen worden.

### 6.1 Beeldvorming en Kennis

In de voorgaande hoofdstukken zijn meerdere malen knelpunten en succesfactoren beschreven die op een of andere manier verband houden met het imago van en de kennis over de doelgroep. Het is dan ook niet vreemd dat respondenten op dat punt ook verbetermogelijkheden zien.

#### **Zet de doelgroep in een positief daglicht**

Het huidige imago van de doelgroep onder werkgevers is niet positief. Er is onder werkgevers veel angst voor het onbekende. Dit uit zich in een zeer beperkt aantal geschikte stageplaatsen en een geringe bereidheid van werkgevers werk aan te passen voor het personeel. De jongeren zijn de dupe van dit negatieve imago. Een aanzienlijk deel van de jongeren is immers met kleine aanpassingen in het werk en ondersteuning op de werkvloer zeer goed in staat te werken.

Overigens is het zaak niet alleen het imago onder werkgevers te verbeteren. De hele omgeving van de jongere speelt een rol bij het slagen van de overgang van school naar werk. Ouders, vrienden en andere personen in de omgeving van de jongeren moeten ook positief denken over de kansen van de jongeren op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden nastreven. De houding van de omgeving beïnvloedt namelijk de houding van de jongere. Door gestimuleerd te worden om te gaan werken en de focus te verleggen naar wat wel kan in plaats van wat niet kan, krijgt de jongere een sterker zelfbeeld. Dit vertrouwen in het eigen kunnen is een belangrijke succesfactor bij de overgang van school naar werk.

#### **Geef aandacht aan de diversiteit van de doelgroep**

De huidige wetgeving en uitvoeringsprotocollen houden nog te weinig rekening met de individuele persoon en diens capaciteiten en voorkeuren. De beperking staat nog altijd teveel centraal, terwijl jongeren met dezelfde beperking in de praktijk een sterk verschillende mate van inzetbaarheid kunnen vertonen. Bij het bepalen van het soort werk en de zwaarte daarvan, is het goed uit te gaan van de persoon en niet van de beperking. Voor de Wajongers zou dan ook overwogen kunnen worden de beroepenindeling die het UWV hanteert los te laten. De functies die op basis van het handicappercentage uit die indeling rollen, sluiten volgens respondenten niet goed aan bij de belevingswereld en capaciteiten van de jongere. Het lijkt daarom zinvoller in te zetten op een creatieve wijze van functiedefiniëring waarbij duidelijk is welk soort taken de jongeren kan vervullen. Bij werkgevers zou vervolgens gekeken kunnen worden naar de wijze waarop deze taken in één functie, specifiek voor een jongere, vormgegeven kunnen worden. Een vergaande vorm van maatwerk vergroot immers de kans op een succesvolle integratie van de Wajonger op de arbeidsmarkt.

### **Benoem de voorzieningen**

De Wajong biedt een vrij breed scala aan voorzieningen waarvoor werkgevers in aanmerking komen op het moment dat ze een jongere in dienst nemen. Deze instrumenten lijken ook goed te werken. Uit het onderzoek komen niet direct nieuwe instrumenten naar voren ter vervanging van de huidige voorzieningen. Wel is duidelijk dat werkgevers slechts zeer beperkt op de hoogte zijn van het bestaan van deze instrumenten. Het is daarom zaak ook de voordelen voor de werkgever te benadrukken en voorzieningen te expliciteren. Werkgevers kunnen dan een goede afweging maken van de kosten en baten van het aannemen van een Wajonger. Wanneer duidelijk is dat het aannemen van de jongere zowel financieel als maatschappelijk gezien aantrekkelijk is, zal de bereidheid onder werkgevers om een jongere aan te nemen groeien. Door werkgevers concrete handvatten te geven hoe een Wajonger in dienst te nemen en daarmee een waardevolle werknemer te krijgen, vermindert het aantal kopzorgen voor werkgevers. Minder moeite betekent veelal ook een grotere bereidheid. Werkgevers lijken de voorkeur te hebben voor maatwerk informatie.

### **Biedt scholen duidelijkheid over hun bevoegdheden**

Scholen lijken onder de impressie te zijn dat speciaal onderwijs onder het primair onderwijs valt. Arbeidstoeleiding en het aannemen van praktijkdocenten zou als gevolg daarvan niet mogelijk zijn. Doordat arbeidstoeleiding blijkt te werken, kiezen scholen er toch voor deze werkwijze te volgen. Een goede vormgeving van de arbeidstoeleiding blijft volgens de scholen echter lastig. Doordat scholen geen vakdocenten kunnen aannemen, blijft de arbeidstoeleiding vaak redelijk in de kinderschoenen staan, terwijl het aantoonbaar bijdraagt aan de versoepeling van de overgang van school naar werk van Wajongers. Scholen pleiten er daarom voor het VSO de status van praktijkschool te geven, of in ieder geval meer mogelijkheden (en middelen) te krijgen om de arbeidstoeleiding te verwerken in het onderwijspakket. De status als praktijkschool biedt mogelijkheden gerichte lesmethoden te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften en capaciteiten van de doelgroep. Bovendien kan de school leerlingen bij afronding van de opleiding ook een diploma meegeven, waarmee ze een bewijs hebben voor werkgevers van hun capaciteiten. Over het geheel genomen zal volgens de scholen de kwaliteit van het onderwijs door de statusverandering worden vergroot. Dit zal positieve gevolgen hebben voor de slagingskans van jongeren bij het verlaten van de school.

Het beeld van de scholen wijkt af van de wettelijke indeling van het speciaal onderwijs. Het VSO valt formeel onder de Wet op de Expertisecentra. Het staat de scholen vrij om praktijkdocenten aan te nemen. Het personeel van het VSO valt alleen wel onder de CAO van het primair onderwijs, waardoor mogelijk de verwarring ontstaat. Arbeidstoeleiding behoort formeel (nog) niet tot de taakstelling van het VSO. Een statusverandering naar praktijkonderwijs zou er echter niet toe leiden dat er meer middelen beschikbaar zijn voor de arbeidstoeleiding. Het VSO heeft de hoogste ratio van middelen per leerling. Doordat scholen voor speciaal onderwijs vaak kleinschalig zijn, lijkt het budget beperkt.

Meer duidelijkheid over de feitelijke bevoegdheden van de scholen kan voor scholen mogelijk al een deel van de knelpunten wegnemen. Wanneer de scholen formeel de mogelijkheid krijgen arbeidstoeleiding aan te bieden kan vervolgens, met behulp van vakdocenten, mogelijk een kwaliteitsslag gemaakt worden.

## 6.2 Wetgeving en uitvoering

De huidige wetgeving rondom Wajong en speciaal onderwijs heeft een remmende werking op de toetreding van jongeren op de reguliere arbeidsmarkt. Jongeren worden onvoldoende geprikkeld en de kaders waarbinnen de scholen werken zijn restrictief. Aanpassingen in wetgeving en de wijze waarop deze wordt uitgevoerd, kan mogelijk een deel van de belemmeringen in de overgang van school naar werk wegnemen.

### **Maak werk lonend en veilig**

Op dit moment is werken voor de jongeren maar beperkt lonend. Werken leidt niet altijd tot een verbetering van de financiële situatie. In sommige gevallen is er zelfs sprake van een verslechtering. Complementaire voorzieningen kunnen mogelijk wegvallen wanneer de jongere gaat werken. Het UWV is vaak niet in staat de reële financiële gevolgen van werken voor de jongeren te berekenen, doordat de wetgeving zo complex is, dat het lastig is overzicht te krijgen. Naheffingen zijn als gevolg hiervan vaak aan de orde. Door het voor jongeren financieel gezien aantrekkelijk te maken om te gaan werken kan het aandeel jongeren dat gaat werken worden vergroot. De immateriële voordelen van werken worden dan ondersteund met een feitelijke vooruitgang in de financiële situatie van de jongeren.

Werken brengt voor de jongeren tevens onzekerheid met zich mee over het toekomstige recht op voorzieningen vanuit de Wajong. Als gevolg hiervan kiezen jongeren liever voor alternatieve manieren waarop zij hun dag kunnen vullen zoals vrijwilligerswerk of werken via de Wsw. Voor sommige jongeren is dit het hoogst haalbare. Voor de groep die bij een reguliere werkgever kan werken, heeft de onaantrekkelijkheid van werken ongewenste gevolgen. Deze ontwikkeling staat namelijk haaks op de ambities van het kabinet. Door het risico op het verlies van het vangnet weg te nemen, dus de terugval optie te laten bestaan, is er geen prikkel voor jongeren om specifiek via een Wsw-constructie bij een reguliere werkgever te gaan werken. Dat levert namelijk geen voordelen meer ten opzichte van rechtstreeks in dienst treden bij een werkgever.

### **Verminder de administratieve last**

Administratieve lasten werpen een drempel op voor werkgevers. Met name kleine werkgevers, die hiervoor geen capaciteit hebben, lopen tegen dit probleem aan. Dat is jammer, aangezien kleinere werkgevers vaak betere werkplekken voor de jongeren kunnen bieden. Ook voor de jongere is er een administratieve last. Voor aanvullende kosten die als gevolg van werken optreden, kan de jongere vergoedingen aanvragen bij het UWV. Daarnaast moet de jongere verslag doen van de inkomsten. Veel van de jongeren zijn niet in staat dit te doen.

Door het voor zowel de werkgever als de jongere makkelijker te maken een aanvraag in te dienen voor voorzieningen, kan een grotere vraag naar en aanbod van arbeid bewerkstelligd worden. Jongeren ontvangen meer prikkels om te gaan werken en werkgevers zijn eerder geneigd de jongeren in dienst te nemen.

### **Stimuleer een proactieve houding van werkgevers**

De jongeren worden weinig geprikkeld om aan het werk te gaan, maar dat weerhoudt hen er niet van het te proberen. De huidige instrumenten zijn vooral gericht op werkgevers die al jongeren in dienst hebben. De instrumenten compenseren het eventuele productiviteitsverlies en nemen ziekterisico's weg. Het is te overwegen de prikkel om jongeren aan te nemen voor werkgevers te vergroten, zodat werkgevers een meer proactieve houding aan gaan nemen. In plaats dat scholen, jobcoaches en de jongeren op zoek moeten naar een vacature is er voor werkgevers een reden om concreet op zoek te gaan naar een jongere die in dienst wil treden. Wanneer de bereidheid van werkgevers ook zijn uiting krijgt in bijvoorbeeld advertenties en op werk.nl kan dit voor jongeren een extra stimulans vormen om op zoek te gaan naar werk. Ze zien dan immers dat werkgevers ook jongeren "zoals hen" willen hebben.

## **6.3 Middelen**

In de uitvoering van sociaal beleid is er altijd een spanningsveld tussen wat er met het beleid wordt nagestreefd en wat kan worden bereikt met het beschikbare budget. Om veranderingen te bewerkstelligen en de arbeidsmarktpositie van Wajongers te verstevigen zijn middelen nodig. In dit geval betreft het volgens respondenten niet zozeer extra geld, maar ook een verschuiving in de beschikbaarheid van geld.

### **Maak voorzieningen eerder inzetbaar**

De ideale leeftijd om te beginnen met de voorbereidingen voor de arbeidsmarkt is rond 15-16 jaar. Op dat moment beginnen de scholen met de arbeidstoeleiding. Ze lopen er echter tegenaan dat ze nog geen toegang hebben tot de benodigde voorzieningen voor het begeleiden van de jongeren naar werk. Idealiter zouden voorzieningen als loonkostensubsidie en begeleiding door een jobcoach al voor het 18<sup>e</sup> jaar beschikbaar zijn. Scholen hebben dan aanvullende middelen die ze kunnen inzetten om de jongeren op de stageplek te begeleiden, zoals dat nu ook gebeurt met jongeren die via het RIB aan de slag komen. Ook is het mogelijk beroepskeuzetesten af te nemen bij jongeren zodat de school in een korte tijd informatie kan verzamelen om de jongeren gericht naar werk te begeleiden. Samenwerking tussen scholen en RIB's op dit vlak zou dan ook logisch zijn. Dit draagt tevens bij aan het bevorderen van stabiliteit in de begeleiding. Doordat de jobcoach al eerder bij de jongere betrokken wordt, is de overgang bij het verlaten van school minder groot.

### **Biedt scholen budget om lesmethoden te ontwikkelen**

De scholen voor speciaal onderwijs zijn formeel gezien niet bedoeld als praktijkonderwijs. De middelen die de scholen krijgen, bevatten dan ook niet middelen voor het ontwikkelen van lesmethoden voor de arbeidstoeleiding. De scholen maken nu gebruik van methoden van praktijkscholen en het MBO of maken gebruik van hun eigen financiële reserves. Omdat de methoden van praktijkscholen en het MBO niet toegespitst zijn op de leerlingen van de geselecteerde scholen, moeten docenten met kunst en vliegwerk de lessen voor de jongeren behapbaar maken. Voor de scholen zou het fijn zijn indien er middelen beschikbaar komen voor het ontwikkelen van lesmethoden voor de arbeidstoeleiding van Wajongers. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede en vergroot daarmee ook de kans op succesvolle uitstroom.

### **Stimuleer uitwisseling en samenwerking**

Scholen kunnen veel van elkaar leren waar het gaat om het begeleiden van jongeren in de overgang van school naar werk. Scholen zouden elkaar dan ook actief moeten opzoeken om kennis, ervaring en best-practices uit te wisselen.

Samenwerking tussen actoren in het werkveld bevordert een soepele overgang van school naar werk. Uitwisseling van kennis over de jongeren is belangrijk zodat de nieuwe begeleider goed op de hoogte is van de situatie. In de praktijk blijkt er echter maar weinig tijd en middelen beschikbaar om de samenwerking goed vorm te geven. Het schiet er vaak bij in. Een gebrekkige afstemming in de keten is voor één van de scholen de reden geweest een eigen jobcoachorganisatie te starten en stagebegeleiders van school ook als jobcoach te laten fungeren op het moment dat de jongere van school afgaat.

Door de samenwerking tussen de actoren te stimuleren, kan de taakverdeling, zoals die oorspronkelijk is bedoeld, mogelijk in ere worden hersteld. Voorwaarde hiervoor is wel dat het UWV, die een centrale rol inneemt, haar functioneren op orde heeft en de ondersteuning kan bieden die scholen en jongeren nodig hebben.





## 7 Beschouwing en Conclusies

In dit laatste hoofdstuk van het onderzoek kijken we terug naar alle voorgaande hoofdstukken. We doen dit in de eerste plaats door alle onderzoeksinformatie samen te nemen in een beschouwing van de belangrijkste uitkomsten en implicaties. Daarna gaan we specifiek in op de onderzoeksvragen en de conclusies van dit onderzoek.

### 7.1 Beschouwing

Uit het onderzoek komt naar voren dat de groep Wajongers met psychische stoornissen en gedrags- en leerproblemen een zeer diverse groep is. De doelgroep van dit onderzoek bestaat uit een breed scala aan beperkingen. Naast mensen met een licht verstandelijke handicap, is er een grote groep jongeren met autisme of aanverwante stoornis. Daarnaast is er een groep jongeren die psychische problemen hebben, die het voor hen lastig maken een opleiding op een reguliere school te volgen. Als gevolg van de diversiteit aan beperkingen is er sprake van een grote verscheidenheid aan gevolgen in de klas en op de werkvloer. Een deel van de jongeren zal waarschijnlijk nooit werken in een reguliere baan, maar een deel van de jongeren heeft deze mogelijkheid wel. Het nastreven van een plaats op de reguliere arbeidsmarkt heeft vele voordelen die de risico's, zoals een gevoel van stress, moeilijke situaties en ongemak bij de jongere, op de korte termijn ruimschoots overtreffen. Alle betrokken actoren hiervan overtuigen is echter geen gemakkelijke klus. De neiging om de jongeren (teveel) in bescherming te nemen, is sterk bij ouders en bij een aanzienlijk deel van de onderwijzers in het speciaal onderwijs. De uitdaging is hierdoor des te groter.

Ondanks de vele verschillen die er zijn, kenmerkt de groep zich door het feit dat stabiliteit een erg belangrijke voorwaarde is voor het slagen van de overgang van school naar werk. De jongeren gedijen goed op het speciale onderwijs vanwege het veilige gevoel dat zij daar hebben. Door intensieve begeleiding van de jongeren in de overgang van school naar werk is dit gevoel van veiligheid ook buiten een beschermde omgeving te creëren, dus ook op de werkvloer. Belangrijke ingrediënten daarbij zijn vertrouwde gezichten, erkenning van de capaciteiten van de jongeren en begrip voor zijn beperkingen.

De overgang van school naar werk ligt niet vast op een bepaald moment. Elke jongere is hier anders in. De een is sneller toe aan een reguliere baan dan de ander. De overgang van school naar werk is ook meer te zien als een proces waarin verschillende stappen zijn te nemen. Omdat het doorlopen van de verschillende stappen tijd neemt, is het verstandig zo vroeg mogelijk te beginnen met het voorbereiden van de jongere op het werk. Een stapsgewijze aanpak, beginnend bij praktijklessen op school en lopend tot een volledige stage bij een werkgever, lijkt hierbij de beste resultaten op te leveren.

Een goede en intensieve begeleiding gedurende dit proces en de nazorg is erg belangrijk. Problemen moeten zoveel mogelijk voorkomen worden. De jongeren zijn gevoelig voor positieve bevestigingen van hun capaciteiten. Negatieve ervaringen kunnen grote gevolgen hebben. Op kritieke momenten, waarbij de jongere geconfronteerd wordt met een groot aantal veranderingen, is het daarom zaak zorg te dragen voor een begeleider die de jongere vertrouwt. Dit schept het gevoel van veiligheid waar de jongeren behoefte aan hebben. Zolang de zekerheid van ondersteuning voor jongeren aanwezig is, zijn de jongeren tot veel in staat.

## 7.2 Conclusies

Het onderzoek heeft zich gericht op het verschaffen van inzicht in de knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers. Daarnaast zijn verbetermogelijkheden geïnventariseerd die een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van jongeren. In deze paragraaf beantwoorden wij de in hoofdstuk 1 gestelde onderzoeksvragen.

De overgang van school naar werk wordt op een aantal manieren belemmerd. Scholen lopen er tegenaan dat zij onvoldoende mogelijkheden hebben om de arbeidstoeleiding te professionaliseren met toegespitste lesmethoden en intensieve begeleiding van de jongeren op de stageadressen. Het VSO kampt met een slecht imago en een tekort aan ambulante begeleiders. Dit leidt, evenals het onopgemerkt blijven van jongeren met internaliserende problemen, tot een verlate instroom in het VSO. Hierdoor hebben de scholen maar beperkt de tijd de jongeren te begeleiden naar werk. Dit samen bemoeilijkt een succesvolle overgang van school naar werk.

Samenwerking in de keten lijkt op zich positieve effecten te hebben op de versoepeling van de overgang van school naar werk. In het onderzoek is echter maar beperkt sprake van samenwerking tussen de actoren. Het UWV is veelal slechts formeel betrokken bij de overgang van school naar werk bij de voor dit onderzoek geselecteerde scholen. Per regio zijn er sterke verschillen in de prestaties van het UWV. Een goed functionerend UWV zou haar formele taken goed kunnen uitvoeren. In de praktijk lijken de geselecteerde scholen het heft meer in eigen hand te nemen en de rol van het UWV te minimaliseren. De samenwerking in de regio kan mogelijk versterkt worden door regionale kenniscentra in te richten die reguliere scholen ondersteuning bieden bij de begeleiding van jongere een beperking. Het UWV zou hier deel van uit kunnen maken.

Jongeren lopen er tegenaan dat ze, ondanks dat ze wel hiertoe gemotiveerd zijn, vanuit de Wajong weinig geprikkeld worden om te gaan werken. Ook in hun omgeving is niet altijd eensgezindheid over het nut van werk. Dit leidt tot onrust in de omgeving van de jongeren, terwijl stabiliteit en eenduidigheid rondom de jongeren belangrijk zijn voor het functioneren van de jongeren. De jongeren die wel richting de reguliere arbeidsmarkt gaan, merken dat het lastig is geschikte functies te vinden. Werkgevers houden er starre functieomschrijvingen op na. De jongeren kunnen vaak niet volledig aan het eisenpakket van de werkgever voldoen. Bij sollicitaties komen de jongeren dan ook vaak niet verder dan de eerste ronde. Een gebrek aan bewijs van de vaardigheden is een gemis. Dit maakt het lastiger voor de jongeren de werkgever te overtuigen van zijn of haar kunnen.

Voor werkgevers speelt onbekendheid een grote rol bij de terughoudendheid bij het aannemen van Wajongers. Het is voor hen lastig in te schatten wat ze kunnen verwachten van de jongere, mede doordat de jongeren hier geen bewijs van kunnen bieden. Daarnaast zijn ze veelal onbekend met de verschillende voorzieningen die het aannemen van een Wajonger aantrekkelijk maken. Indien de werkgever daar wel van op de hoogte is, werpt de administratieve last, die bij het aanvragen van de voorzieningen komt kijken, een hoge drempel op.

Veel van deze belemmeringen zijn te verhelpen. Door een investering in het verbeteren van de beeldvorming en informatievoorziening rondom de Wajongers en het vergroten van de kennis over de capaciteiten van de jongeren, kan de bereidheid onder werkgevers tot het aannemen van Wajongers vergroot worden. Duidelijk moet zijn welke capaciteiten verschillende jongeren hebben, welke voorzieningen er voor de werkgever zijn en op welke manier omgegaan kan worden met de beperkingen van de jongeren. Het verlagen van de administratieve lasten, het prikkelen tot een proactieve houding van werkgevers en het lonend maken van werken voor Wajongers dragen er daarnaast aan bij de er meer werkgevers en Wajongers naar elkaar op zoek gaan op de arbeidsmarkt. Wanneer werkgevers bovendien bereid zijn een zekere flexibiliteit toe te passen ten aanzien van de functies van deze jongeren (jobcarving, creëren van functies), zal dit leiden tot werksituaties die zowel jongeren als werkgevers tot voordeel strekken.

Om de jongeren inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt is het goed vroeg te beginnen met het voorbereiden van de jongeren op de verschillende aspecten van werk. Een nauwe betrokkenheid van de ouders en andere personen uit de directe omgeving van jongeren is hierbij van groot belang. De scholen kunnen de rol als arbeidstoeleider op zich nemen, ware het niet dat zij momenteel niet beschikken over voldoende middelen om dit gestructureerd aan te pakken en dit bovendien ook formeel nu niet tot hun takenpakket behoort. Het eerder beschikbaar maken van de middelen vanuit de Wajong en uitbreiding van de middelen voor het ontwikkelen van lesmethoden zijn mogelijke verbetermogelijkheden.



## **Bijlage 1 Caseverslagen**



## Case 1

Leeftijd : 27 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Zorg  
Voorzieningen : Loonkostensubsidie, no-risk polis, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

Jongere is na een door de school geregelde stage bij een verzorgingstehuis als helpende bij dit zelfde verzorgingstehuis in dienst genomen. Hij wordt hierbij begeleid door een jobcoach vanuit zijn school. Jobcoach en jongere kenden elkaar al goed voordat de jongere de overstap van school naar werk maakte.

De jongere is nu 2,5 jaar aan het werk en heeft uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd.

### Succesfactoren

- *Vloeiende overgang van school naar werk:* de overgang van school naar werk is voor deze jongere zo klein mogelijk gehouden. Doordat de stageplaats werd omgezet in een baan, was de jongere al bekend met de organisatie en de werkzaamheden. Daarnaast kenden jobcoach en jongere elkaar al goed bij aanvang van de betaalde baan. De jobcoach is voor de jongere een eerste aanspreekpunt bij problemen en is iemand om op terug te vallen. Daarnaast biedt zij praktische ondersteuning bij officiële procedures (solliciteren, invullen formulieren UWV). De jongere geeft aan dat het hierbij belangrijk is dat hij vanaf het begin al wist dat hij de jobcoach kon vertrouwen: "Het klikt, ik voel me op mijn gemak bij haar. Ik weet dat ze je echt graag wil helpen. Ik ken haar ook al heel lang." Door zijn lichte verstandelijke handicap is het voor de jongere veelal lastig met nieuwe situaties om te gaan: "hij leert gewoon niet zo snel als anderen, nieuwe situaties zijn daarom sneller bedreigend." Het was daarom van belang de overgang van school naar werk zo vloeiend mogelijk te laten verlopen.
- *Kennis van problematiek bij de werkgever:* het verzorgingstehuis waar de jongere werkzaam is, biedt stageplaatsen aan jongeren met een beperking. De werkgever is daarom goed op de hoogte van wat wel en niet van de jongere gevraagd kan worden en van hoe met de jongere dient te worden omgegaan. Er doen zich hierdoor weinig problemen voor op de werkvloer. "Het is een heel sociaal team, zij houden hem er wel bij. Ze bellen hem op als hij er niet is. Dat stimuleert ook erg. Het is ook belangrijk dat ze niet alles van hem door de vingers zien." De werkgever voorziet daarnaast in extra sturing en begeleiding op de werkvloer.
- *Praktische ondersteuning werkgever door jobcoach.* Een belangrijke voorwaarde die de werkgever stelde bij het in dienst nemen van de jongere, was dat de regeldruk voor de werkgever zo beperkt mogelijk werd gehouden: "ik ben ermee akkoord gegaan op voorwaarde dat ik er geen werk van heb. De contacten met het UWV zijn zo tijdrovend en stressvol." De jobcoach en de school dragen daarom zorg voor de aanvraag van loonkostensubsidie en handelen de contacten met het UWV af. Hiermee wordt de werkgever veel werk uit handen genomen, hetgeen drempelverlagend werkt.

### Knelpunten

- *Regeldruk voor de werkgever:* hoewel de meeste contacten met instanties via de jobcoach lopen, zijn er regelingen waarbij de werkgever zelf in contact moet treden met organisaties als het UWV. Dit is het geval bij het aanvragen van dispensatie voor kosten voor ziekte. De werkgever geeft aan dat dit erg tijdrovend en ingewikkeld is: "de rompslomp houdt je wel tegen. Dit komt puur door het UWV: het is allemaal zo onoverzichtelijk. (...) Toereikend is het wel, maar de contacten met het UWV over het terugkrijgen van ziektegeld zijn wel erg moeilijk. Daardoor heb ik soms de neiging het gewoon maar niet aan te vragen of er helemaal mee te stoppen."
- *Gebrek aan organisatorische capaciteiten jongere:* de stoornis van de jongere brengt met zich mee dat zaken als plannen en het behouden van overzicht voor hem erg moeilijk zijn. Taken die op de werkvloer minder goed vervuld worden, hebben dan ook vrijwel altijd betrekking op de organisatorische kant van het werk: "hij vergeet dingetjes, zoals het doen van bestellingen waarvoor hij verantwoordelijk is. Je moet er constant bovenop zitten. Het is voor hem lastig om vooruit te kijken. Je merkt het ook eromheen ook erom heen. Zoals laatst ging hij verhuizen, en dan belt hij op de dag zelf dat hij niet kan komen omdat hij moet verhuizen."

## Case 2

Leeftijd	: 24 jaar
Beperking	: LVG in combinatie met drukke persoonlijkheid
Sector	: Schoonmaak
Voorzieningen	: Loonkostensubsidie, no-risk polis

### Achtergrond

De jongere is werkzaam als voorman bij het schoonmaken van vliegtuigen. De jongere heeft een cognitieve beperking waardoor hij niet teveel dingen tegelijk kan doen en alles in kleine stapjes uitgelegd moet worden. De jongere is vrij druk. Stilzitten kan hij niet goed. Hij is rond zijn 18<sup>de</sup> bij het bedrijf gekomen, toen nog als stagiair. Vanuit school kreeg hij in het begin begeleiding bij het werk. Door middel van praktijklessen op de werkplek is de jongere voorbereid op het werk. Hoe langer hij het werk deed, hoe meer uitgebreid zijn taken werden.

Toen hij 20 werd, is hij officieel van school gegaan. Hij is bij zijn stageadres gebleven. Hij zit daar nu 6 jaar in totaal en heeft zich langzaam opgewerkt naar voorman. Een voorman heeft de leiding bij een klus en bepaalt wie wat doet. Op dit moment wil de jongere zich graag nog verder ontwikkelen tot bijvoorbeeld de beveiliging. Die het werk controleert en geeft de vliegtuigen vrij. Gedurende deze 6 jaar heeft hij dezelfde begeleider gehad. De stagebegeleider vanuit de school werd zijn jobcoach. Dit kan doordat de begeleider zowel in dienst van de school als in dienst van een re-integratiebureau is. De jongere krijgt nu in principe geen begeleiding meer van de jobcoach. Doordat er wel regelmatig begeleiders van "nieuwe" jongeren op de werkvloer is, blijft er wel een vinger aan de pols.

### Succesfactoren

- *Gerichte begeleiding in de overgang van school naar werk.* De stages van de school zijn zo vormgegeven dat de jongeren na aflopen van de stage door kan stromen als werknemer op het stageadres. Voor de jongeren is de overgang van school naar werk dan zo minimaal mogelijk. Het enige verschil voor de jongere is dat hij in dienst treedt bij de werkgever.
- *Continuïteit in de begeleiding.* Veel nieuwe gezichten en wisselingen in de omstandigheden zijn voor de jongere een probleem. Doordat de begeleider van school mee is gegaan naar de werkvloer is er een constante factor aanwezig. De jongere heeft een band met zijn begeleider. Hierdoor is de begeleider in staat ook bij te sturen indien nodig. Ruimte voor maatwerk bij jongeren is hierbij van belang geweest. Dus niet teveel jongeren per begeleider.
- *Vaste werkteams.* Wisseling van gezichten leidt de jongere af waardoor hij zijn werk niet afkrijgt. Nieuwe gezichten brengen ook nieuwe karakters met zich mee. De nieuwe werknemers zijn niet op de hoogte van de situatie. Op de werkvloer kan dit leiden tot spanningen. Hier is de jongere gevoelig voor. Door hem te laten werken met een vast team van mensen, worden dit soort nieuwe contacten zoveel mogelijk beperkt.

### Knelpunten

- *Werkdruk en taken.* Werken onder druk is voor veel jongeren lastig. Deze jongere kan er op zich goed mee omgaan, maar soms is het net iets teveel. Een deel hiervan heeft ook te maken met een streven naar perfectie. De afweging wanneer iets voldoende is, is voor de jongere lastig te maken. De beschikbare tijd is afgestemd op voldoende en niet op perfectie. Door perfectie na te streven ontstaat er tijdsdruk.
- *Beschikbaarheid van werk.* De beschikbaarheid van werk is voor de werkgever soms een probleem. Hij heeft niet altijd de mogelijkheid aanpassingen te doen die nodig zijn voor een jongere, hoewel de bereidheid er op zich wel is. Voor de school is het ook lastig stageplaatsen te vinden die tot werk leiden.

### Verbeterpunten

- *Minder regelen voor en meer regelen samen.* In de huidige situatie krijgt de werkgever een kant-en-klaar pakket. Het enige dat ontbreekt, is de handtekening. De werkgever weet nu eigenlijk niet hoe de vork in de steel zit, alleen hoeveel het hem kost. Er zou meer aandacht voor kunnen zijn voor toelichting van de toegepaste regelingen.



### Case 3

Leeftijd	: 26 jaar
Beperking	: LVG in combinatie met verlegenheid
Sector	: Schoonmaak
Voorzieningen	: Loonkostensubsidie en no-risk polis

#### Achtergrond

De jongere werkt al 6 jaar voor een werkgever in de schoonmaak van vliegtuigen, eerst als stagiair en inmiddels in vaste dienst. Hij heeft een fulltime contract. Taken die hij verricht zijn het ophalen van afval, stofzuigen en soppen. In die jaren is er ook weinig veranderd in het werk dat hij doet. Van de jobcoach, die hij al kent van school, heeft hij in de beginjaren begeleiding gehad op de werkvloer. Nu hij in vaste dienst is zijn er geen vaste afspraken meer over de begeleiding. Wel is de oude jobcoach nog wel vaak een aanspreekpunt voor zowel de werkgever als jongere in het geval er iets mis gaat.

#### Succesfactoren

- *Doorlopend contact tussen school en leerling na verlaten school.* De jongere in deze case is pas met 20 op stage gegaan. Voor die tijd was hij hier niet aan toe. Op school is er wel naartoe gewerkt. Doordat mensen van school via het re-integratiebureau ook betrokken zijn na de 20<sup>ste</sup> verjaardag, was het mogelijk om de ingezette weg voort te zetten zonder al teveel veranderingen voor de jongere. Dat heeft een grote bijdrage geleverd aan het succes van de overgang. Overdracht aan een andere begeleider had waarschijnlijk meer tijd gekost, waardoor de kennis en vaardigheden weer naar de achtergrond schuiven en ongebruikt blijven.
- *Passend werk.* Het werk dat de jongere nu doet past precies. Het biedt voldoende uitdaging, is in een tot de verbeelding sprekende omgeving en biedt de jongeren sociale contacten. Voor de jongere is er ook geen aanleiding geweest te zoeken naar ander werk of zich verder te ontwikkelen binnen de organisatie. Hij vindt het prima om te soppen en stofzuigen. Hij kan het goed.
- *Begrip bij de collega's en werkgever.* De jongere is erg verlegen. In het geval hem iets dwarszit, wordt hij stil. Hij zal niet snel zelf ergens een opmerking over maken. Het vaste team waarin de jongere zit, is op de hoogte van de situatie en kent de jongere. Indien een nieuwe werknemer bij de groep komt, heeft de jongere als het ware een buffer van zijn collega's. De werkgever heeft een belangrijke rol gespeeld bij het introduceren van jongere in het team.

#### Knelpunten

- *Ander werk is een grote overstap.* Het vinden van nieuw werk is volgens de jongeren niet zozeer het probleem. Dat is er wel. Waar hij voornamelijk tegenop zou zien is het grote aantal veranderingen dat op zo'n moment op hem af zou komen. Hij vermoedt dat hij daar niet tegen zou kunnen.
- *Discipline en verantwoordelijkheid.* Werken vraagt om een bepaalde discipline en eigen verantwoordelijkheid. In bed blijven liggen als de wekker gaat is aantrekkelijk, zeker wanneer er een uitkering achter de hand is. De jongere heeft moeite met op tijd komen. Hij begint vroeg en vindt dat wel lastig.
- *Problemen komen niet aan het licht.* Onenigheden tussen werknemers komen voor op de werkvloer. Meestal worden problemen uitgesproken en is het daarmee over. Bij deze jongere is dat niet zo vanzelfsprekend. Hij meldt problemen niet uit zichzelf. De werkgever en teamleiders moeten hier extra alert op zijn. Door de signalen niet op te pikken kan het misgaan. Voor een werkgever is dit echter wel lastig.

## Case 4

Leeftijd : 19 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Horeca  
Voorzieningen : Begeleiding door jobcoach, loonkostensubsidie

### Achtergrond

Jongere is via een sociale werkvoorziening in een begeleid werken traject terechtgekomen. Hiertoe werd hij door de sociale werkvoorziening gekoppeld aan een jobcoach van een private onderneming, die de jongere in contact bracht met een grand-café. Na een sollicitatiegesprek onder begeleiding van de jobcoach en een dag proefdraaien werd de jongere aangenomen als afwashulp, met doorgroeimogelijkheden tot keukenhulp of hulpkok.

Door strubbelingen met collega's bleek het werk na een klein jaar niet meer vol te houden: grapjes groeiden uit tot pesterijen, pesterijen groeiden uit tot fysieke en verbale intimidatie. Jobcoach en werkgever waren hiervan niet of nauwelijks op de hoogte. Uiteindelijk hebben de ouders besloten de jongere ziek thuis te houden, waarna de jongere werd ontslagen.

De jongere werkt nu - tot volle tevredenheid van beide partijen - weer bij de sociale werkvoorziening. In de toekomst is het de bedoeling dat de jongere opnieuw doorstroomt naar een begeleide baan in het vrije bedrijf.

### Succesfactoren

N.v.t.

### Knelpunten

- *Gebrek aan begeleiding door de jobcoach:* er is weinig contact geweest tussen jongere en jobcoach. In de 10 maanden dat de jongere werkzaam was, zijn er 5 persoonlijke contactmomenten geweest. De jobcoach heeft 3 dagen met de jongere meegewerkt en daarnaast 2 gesprekken met de jongere gevoerd. De jobcoach was van mening dat de jongere zelfstandig moest zijn.
- *Gebrek aan vertrouwen in de jobcoach:* jobcoach en jongere leerden elkaar pas kennen toen de jongere ging werken. Tijdens de enkele gesprekken die vervolgens plaatsvonden, had de jongere niet genoeg vertrouwen in de jobcoach om problemen op de werkvloer te bespreken.
- *Gebrek aan kennis van de stoornis bij de werkgever,* waardoor niet op de juiste manier met de jongere werd omgegaan. De jongere heeft bij het leren van nieuwe dingen extra tijd en begeleiding nodig. Hierin werd door de werkgever niet voorzien.
- *Onbegrip bij collega's,* hetgeen leidde tot pesterijen die de werksituatie onhoudbaar maakte.

### Verbeterpunten

- Overgang naar een reguliere baan versoepelen door jobcoach al in een eerder stadium aan jongere te koppelen. Het moeten wennen aan een nieuwe baan én een nieuwe begeleider blijkt te veel voor deze jongere.
- Jobcoach moet vanaf het begin meer betrokken zijn bij de jongere. Intensievere begeleiding is noodzakelijk.
- Kennis van stoornis bij werkgever en collega's moet vergroot worden. Informatievoorziening met name gericht op: 'hoe om te gaan met'.
- Momenteel is wettelijk bepaald dat als de jongere zelf ontslag neemt, hij weer onderaan de wachtlijst voor een plaats in een SW-voorziening geplaatst wordt. Deze wachtlijsten lopen lokaal echter op tot meerdere jaren: "als die jongens het niet leuk vinden, krijg je ze 2 jaar thuis. Dan moeten ze dus eigenlijk net zo lang wachten tot ze ontslagen worden. Als ze zo lang thuis zitten, zijn ze hun ritme helemaal kwijt en wordt de drempel om te gaan werken steeds hoger. Ik vond het dus niet zo erg dat hij uiteindelijk ontslagen werd."
- De regelgeving is erg complex: "er zijn te veel apparaten die zich ermee bemoeien. Je weet op een gegeven moment niet meer waar je heen moet. En binnen het UWV weten ze van elkaar ook niet wat ze doen, het lijkt wel of er een hele muur tegenaan zit." Het zou voor ouders én werkgevers beter zijn als er sprake was van één loket.

## Case 5

Leeftijd : 20 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Horeca  
Voorzieningen : Begeleiding door jobcoach, loonkostensubsidie

### Achtergrond

Deze jongere heeft zelf gesolliciteerd bij een werkgever. Zij had dat al vaker gedaan voor stages en bijbanen, en had ook al de nodige werkervaring opgedaan. De jongere gaf op het sollicitatiegesprek aan dat zij een beperking heeft. De werkgever vroeg om de contactgegevens van de jobcoach. De jobcoach heeft de werkgever in een telefoongesprek de mogelijkheden van de jongere uitgelegd. Na een proeftijd kreeg de jongere een jaarcontract. De werkgever is erg tevreden over het functioneren van de jongere. Collega's reageren ook goed op de jongere. De werkgever heeft in het begin extra tijd geïnvesteerd in de jongere. Hij moest dingen duidelijk uitleggen en voordoen. Nu de werkzaamheden duidelijk zijn, loopt het heel soepel. De jongere wil misschien verder leren.

De jobcoach die verbonden is aan de school heeft eens in de maand contact met de jongere en de werkgever. Hij komt langs of belt op. De jongere vertrouwt de jobcoach en bespreekt met de jobcoach onduidelijkheden of zaken die zij niet met de werkgever durft of kan bespreken.

### Succesfactoren

- *Openheid en kennis van de jongere over de eigen beperking*
- *Vertrouwensband tussen jongere en jobcoach, zodat de jongere bij onduidelijkheden of problemen bij de jobcoach terecht kan. Ook is de jobcoach op de hoogte van de achtergrond en thuissituatie van de jongere. Voor een werkgever is het veel moeilijker om daar inzicht in te krijgen.*
- *Bereidheid van de werkgever om te investeren in de jongere.* Dat betekent vooral in de begintijd veel uitleggen en voordoen en de collega's inlichten en voorbereiden op de komst van de jongere.
- *Verschillende stages en bijbanen waarin de jongere werkervaring heeft opgedaan. Zij heeft hier ontdekt wat zij leuk vindt en wat zij kan. Daarnaast wekt het vertrouwen bij een werkgever over de mogelijkheden van de jongere.*
- *Positieve houding van de collega's.*
- *Duidelijke uitleg aan de werkgever door de jobcoach over de voorzieningen en mogelijkheden voor de werkgever, waardoor het makkelijk werd gemaakt om het met de jongere te proberen.*

### Knelpunten

- *Vanwege de beperking is wel eens wat extra begeleiding nodig bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Ook heeft de jongere soms extra pauze. De werkgever ervaart dit niet als een groot knelpunt.*

### Verbeterpunten

- *Deze case laat zien dat 'maatwerk' informatie voor werkgevers heel goed werkt. De jongere kan zelf niet alles kan uitleggen over de eigen mogelijkheden en de beschikbare voorzieningen. Hiervoor is een jobcoach die de jongere al langere tijd kent uitermate geschikt.*
- *Kennis bij de collega's over de beperking van de jongere kweekt begrip.*

## Case 6

Leeftijd	:	20 jaar
Beperking	:	LVG
Sector	:	Beveiliging, groenvoorziening
Voorzieningen	:	Loonkostensubsidie, no-risk polis, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

Jongere is sinds een maand werkzaam bij een golfclub. Hij heeft hier gedurende een half jaar twee dagen per week stage gelopen. Toen hij 20 werd en daarom van school af moest heeft hij – na bemiddeling door de school – een jaarcontract gekregen. Hij werkt 32 uur per week. Zijn voornaamste taken betreffen het bewaken en onderhouden van het parkeerterrein bij de golfclub.

De jongere wordt hierbij begeleid door zijn jobcoach, die tevens zijn stagebegeleider en mentor was. Jobcoach en jongere hebben regelmatig (eens per twee weken) telefonisch contact. Daarnaast zal de jobcoach de jongere eens per 8 tot 10 weken voor een gesprek bezoeken op de werkplek.

### Succesfactoren

- *Vloeiende overgang van stage naar werk:* doordat de jongere stage liep op zijn huidige werkplek, was de overgang van school naar werk relatief klein. "Eerst zat hij er twee dagen, nu vier. (...) Normaal gesproken is het voor deze jongeren toch wel lastig als de school wegvalt. De school is toch een veilige plek. Nu kende hij zijn werk al, dit geeft ook een gevoel van veiligheid." Ook voor de werkgever heeft het een belangrijke meerwaarde dat hij de jongere al kende alvorens hem in dienst te nemen: dit werkte drempelverlagend en nam eventuele koudwatervrees weg doordat de werkgever al een indruk had van wat hij van een jongere kon verwachten.
- *Beschikbare voorzieningen:* De werkgever maakt gebruik van loonkostensubsidie en de door het UWV aangeboden no-risk polis. Dit werkte drempelverlagend bij het in dienst nemen van de jongere. "Het klinkt wat banaal, maar er is een financiële reden om deze mensen in dienst te nemen. Die subsidie is belangrijk, want anders past het niet binnen de begroting. Het is ook erg prettig dat je geen risico loopt als hij arbeidsongeschikt wordt of als het niet blijkt te gaan." Daarnaast heeft het een belangrijke toegevoegde waarde dat er een jobcoach is om bij vragen of problemen op terug te vallen. "Zij weten er natuurlijk veel meer vanaf dan ik. Ik heb wel echt het gevoel dat ik hier terecht kan." Wel spreekt de werkgever de verwachting uit op termijn (wanneer alles meer uitgekristalliseerd is) het dienstverband van de jongere ook zonder deze voorzieningen te kunnen continueren.
- *Weinig regeldruk voor de werkgever:* de school regelt de aanvraag van alle voorzieningen. Dit werkt drempelverlagend.
- *Begrip voor stoornis aan de kant van de werkgever:* De beperking van de jongere vraagt van de werkgever meer geduld en extra begeleiding: "je moet er wel meer tijd in investeren. Je accepteert van hem ook dingen die je van anderen niet zou accepteren. Normaal geef je meerdere opdrachten tegelijk, maar dat werkt bij hem niet goed. Dan blijven er dingen liggen. Daarom geef ik hem nu steeds één opdracht en dan zeg ik dat hij daarna maar terug moet komen. Dat gaat veel beter. Je moet ook leren hoe je met dit soort mensen om moet gaan. Dat willen we ook graag."
- *Geen standaardfunctie:* een belangrijke succesfactor betreft het feit dat de huidige functie van de jongere is toegesneden op zijn capaciteiten. Zijn takenpakket is afgestemd op wat hij wel en niet kan. De functie is in die zin ondergeschikt gemaakt aan de beschikbare capaciteiten. De jongere krijgt daardoor vrijwel nooit te maken met taken die zijn capaciteiten te boven gaan.

### Knelpunten

- *Motivatie jongere:* De jongere vindt niet al zijn taken even leuk en heeft dan moeite zich hiertoe te zetten. De werkgever geeft aan dat gemaakte werkafspraken inderdaad niet altijd nagekomen worden. "Dan spreek ik hem erop aan en dan gebeurt het meestal wel."
- *Werken in teamverband:* niet alle collega's zijn in staat goed om te gaan met iemand met een beperking. "In teamverband gaat het soms storen. Iemand werkt toch langzamer en misschien minder goed dan anderen. Als het dan niet lukt, dan heb je eigenlijk geen andere keuze dan zo iemand uit het team te halen."

### Verbeterpunten

- *Informatievoorziening richting werkgevers:* werkgever is min of meer bij toeval op de hoogte geraakt van de beschikbare voorzieningen. "Ik denk dat veel bedrijven er niet van op de hoogte zijn en dat is jammer, want het werkt echt drempelverlagend."

## Case 7

Leeftijd : 20 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Magazijn  
Voorzieningen : Loonkostensubsidie, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

De jongere geeft aan dat hij op school goed is voorbereid op zijn werk: "Met 16 jaar begin je met stages buiten de school, daarvoor ben je op school al met werk bezig." In dit kader heeft de jongere onder meer stage gelopen bij een SW-voorziening, een verhuisbedrijf – "daar wilde ik wel gaan werken, maar dat vonden ze toch te zwaar voor me"- en als conciërge bij een school – "daar wilden ze me wel hebben, maar dat wilde ik niet."

Zijn laatste stage als magazijnmedewerker bij een loodgietersbedrijf mondde in september 2007 uit in een betaalde baan voor drie dagen per week. Hij wordt hier bij begeleid door een jobcoach. Hij heeft een contract van een half jaar gekregen, hetgeen binnenkort met een jaar verlengd wordt. De werkzaamheden bestaan uit bijvullen, sjouwen en spullen op hun plek zetten: "mijn collega zet alles klaar en ik zet het dan op zijn plek."

### Succesfactoren

- *Vloeiende overgang van stage naar werk:* de school heeft de stage voor de jongere geregeld en heeft bemiddeld bij het in dienst nemen van de jongere. "Er was dus al veel gebeurd voor hij een betaalde baan kreeg. Het was echt een gespreid bedje voor hem." Ook voor de werkgever was het prettig dat ze door de stage al wisten wat er wel en niet van de jongere verwacht kon worden. "Dat heeft toch wel de nodige drempels weggehaald. Anders was het echt veel moeilijker geweest om een baan te vinden. Je merkt dat werkgevers het toch eng vinden."
- *Begrip voor stoornis bij directe collega's en werkgever.* De werkgever is vanuit zijn privé-situatie bekend met het fenomeen arbeidshandicap. "Dat is echt een voordeel. Hij heeft daarom meer geduld dan anderen. Het is ook echt een prettige werkplek. Hij wordt erg geaccepteerd door zijn collega's, er is daar heel veel goodwill." De jongere geeft aan dat hij bij vragen altijd bij zijn baas of collega terecht kan: "Mijn baas is er wel voor me en ik kan ook heel goed met mijn collega opschieten. Als ik iets niet snap, kan ik het aan hun vragen en als ik dingen vergeet, zeggen ze dat ook gewoon tegen me."
- *Begeleiding door jobcoach:* De jongere is door de school aan zijn jobcoach gekoppeld. Hij liep op dat moment al stage bij het bedrijf en had uitzicht op een reguliere baan. "Als ik iets niet snap, kan ik mijn jobcoach bellen. Hij kan dingen wat makkelijker uitleggen. Als mijn baas met een ingewikkeld verhaal komt over formulieren, dan bel ik hem op en hij kan het dan aan me uitlegen zodat ik het snap." Naast telefonisch contact, bezoekt de jobcoach de jongere eens per zes weken op de werkvloer: "dan komt hij een dagje meekijken of vragen hoe het gaat."
- *Praktische ondersteuning werkgever door jobcoach:* de jobcoach regelt alle contacten met het UWV en vraagt loonkostensubsidie aan. "Je probeert de werkgever zoveel mogelijk werk uit handen te nemen, om het voor hem zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Zeker als het UWV erbij betrokken wordt, hebben werkgevers vaak aarzeling. Daarom regel ik het papierwerk met het UWV."
- *Geen standaardfunctie:* de taken en werkzaamheden zijn afgestemd op de capaciteiten van de jongere. "Ze hebben daar de mogelijkheid om hem passend werk te geven. Zijn werkzaamheden zijn niet al te moeilijk."

"Dit is ook wel de ideale situatie. Je hebt een jongen die toch nog het nodige in zijn mars heeft, met behoorlijke sociale vaardigheden. Het is een prettige werkplek met collega's die willen helpen én ze kunnen hem passend werk geven. Er komen hier echt een aantal dingen bij elkaar, dat zie je niet altijd."

### Knelpunten

- *Overschatting capaciteiten jongere:* Bij de werkgever bestaat soms de neiging te overschatten wat de jongere aankan: "het is ook heel lastig, want je ziet ook niks aan hem. Daardoor schatten ze hem soms hoger in dan hij kan." Met name op het gebied van werktempo en het behouden van overzicht - "je moet het hem in hapklare brokken aangeven." - ontstaan hierdoor soms problemen.

## Case 8

Leeftijd	: 20 jaar
Beperking	: LVG, motorische stoornis (moeite met lopen, trillen)
Sector	: Administratie
Voorzieningen	: Loonkostensubsidie, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

De jongere heeft via de school stage gelopen bij de archiefafdeling van een stadsdeel van een gemeente. Zij verrichte hier administratieve werkzaamheden. Na afronding van de stage wilde de jongere graag bij het stadsdeel blijven werken. De stagebegeleider – die bij aanvang van de betaalde baan de jobcoach werd – heeft hierop geïnformeerd naar de mogelijkheden. Binnen de afdeling waar de jongere stage liep waren die er niet: “er was geen plaats en geen budget.”

De leidinggevende was echter dusdanig enthousiast over de jongere dat hij haar warm heeft aanbevolen bij collega's. Hierop bleek dat er binnen een andere afdeling een plaats was. Na een proefperiode van een half jaar en twee verlengingen van resp. een half jaar en een jaar is de jongere per 1 november 2007 voor 30 uur per week in vaste dienst. Haar werkzaamheden betreffen het verwerken van aanvraagformulieren voor vergunningen, het beantwoorden van de telefoon, kopiëren, scannen en faxen. Zij heeft hiertoe binnen het stadsdeel verschillende cursussen gevolgd (ondermeer klantvriendelijkheid en een praktische cursus telefoon bedienen).

### Succesfactoren

- *Vloeiende overgang van school naar werk:* doordat de jongere al stage liep bij het stadsdeel – en haar weg dus kende in het pand en hier al wat mensen kende – was de overgang van school naar werk relatief klein. Het feit dat haar stagebegeleider haar jobcoach werd, heeft hier verder aan bijgedragen.
- *Beschikbare voorzieningen:* de beschikbare loonkostensubsidie werkte drempelverlagend om de jongere in dienst te nemen. “Ze is bovenformatief geplaatst, dus dan maakt die subsidie het wel aantrekkelijker. (...) De subsidie is vooral in het begin belangrijk, want het geeft je de kans om iemand te leren kennen. Als je in de startfase subsidie krijgt, haalt je dat wel over een drempel heen.”
- *Geen standaardfunctie/flexibiliteit werkgever:* de baan betreft een gecreëerde functie, waardoor rekening kan worden gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van de jongere. Het huidige takenpakket is in overleg tussen jongere, jobcoach en leidinggevende gaandeweg ontstaan en is zo toegepast op wat de jongere wel en niet kan.
- *Begrip voor stoornis aan de kant van de werkgever:* de werkgever is zich terdege bewust van wat de stoornis van de jongere inhoudt en is ook bereid hier waar mogelijk rekening mee te houden. “Ze haalt niet het niveau dat een ander haalt, maar dat weten we en daar nemen we genoeg mee.” Ook in praktische zin wordt rekening gehouden met de stoornis, door het aanpassen van de werkplek. Daarnaast is bij het aanleren van nieuwe taken extra begeleiding beschikbaar.

### Knelpunten

- *Gebrek aan medewerking sleutelfiguren.* Bij aanvang van de betaalde baan, hebben zich op dit gebied de nodige knelpunten voorgedaan. “We hadden heel veel problemen met het contract. Niet iedereen zag het zitten haar in dienst te nemen. Er was steeds iets, het contract kwam steeds maar niet. Degeenen die hun handtekening moesten zetten verzonnen steeds weer iets nieuws: dan was er weer iemand op vakantie, dan was er weer iemand ziek. Het heeft uiteindelijk een half jaar geduurd voor we dat contract eindelijk kregen.” Jobcoach en leidinggevende van de afdeling hebben er veel energie in gestopt om dit uiteindelijk toch voor elkaar te krijgen. “Op de afdeling wilden ze wel, het was de laag die daar boven zat. Die mensen zijn nu gelukkig weg, daarom gaat het nu veel beter.”
- *Vervoer naar het werk:* er is nog geen geschikte modus gevonden om de jongere op de juiste tijden van en naar het werk te laten reizen. Momenteel wordt gebruik gemaakt van een regiotaxi, die echter regelmatig vertraagd is. De jongere komt daardoor regelmatig te laat op haar werk. Dit is met name een knelpunt voor de jongere zelf, de werkgever klaagt er niet over.

### Verbeterpunten

- *Informatievoorziening richting werkgevers:* werkgever vraagt zich af in hoeverre andere werkgevers op de hoogte zijn van de beschikbare voorzieningen. “Zonder de jobcoach had ik het niet eens geweten. Het is meer bij toeval dat ik er nu achter kwam. In de communicatieve sfeer valt er nog wel wat te bereiken. Zeker met de krapte op de arbeidsmarkt is het voor organisaties met deze regelingen best aantrekkelijk om iemand met een arbeidshandicap aan te nemen.” Het is in dit kader belangrijk informatievoorziening te richten op hoofden personeelszaken, maar ook op afdelingshoofden. Hiervoor zouden advertenties of artikelen in vakbladen uitkomst kunnen bieden. “Voor gemeentes is dat bijvoorbeeld een blad als Binnenlands Bestuur.”

## Case 9

Leeftijd : 20 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Horeca  
Voorzieningen : Loonkostensubsidie, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

Door haar lichte verstandelijke handicap heeft de jongere moeite met lezen, rekenen en klokkijken. Praktische vaardigheden gaan haar aanzienlijk beter af, al kost het veel tijd en moeite nieuwe taken aan te leren.

Ter voorbereiding op een baan in de horeca of catering heeft de jongere op school praktijkvakken als koken en schoonmaken gevolgd. Daarnaast is op school veel aandacht besteed aan het aanleren van sociale vaardigheden.

Vanuit school heeft de jongere stage gelopen op een hogeschool, waar zij werkzaam was in de catering. Toen duidelijk werd dat zij hier geen reguliere baan kon krijgen, is zij door de school aan een jobcoach gekoppeld. Deze heeft een nieuwe stage voor haar gevonden in de horeca. Na een stage van een half jaar heeft de jongere hier een contract voor een half jaar gekregen.

### Succesfactoren

- *Vloeiende overgang van school naar werk:* de begeleiding door de jobcoach tijdens de stage en het feit dat de stage werd omgezet in werk, hebben ertoe geleid dat de overgang van school naar werk zo klein mogelijk was. Ook voor werkgever is deze vloeiende overgang van belang: "Hij heeft al kunnen zien hoe het gaat en ze was al ingewerkt."
- *Beschikbare voorzieningen:* De werkgever geeft aan dat de beschikbare voorzieningen als loonkostensubsidie en begeleiding door de jobcoach drempelverlagend werken om iemand met een beperking in dienst te nemen. "Het maakt het financieel aantrekkelijker. Ik vind dat ook fair naar het andere personeel toe. (De jongere) functioneert toch minder goed dan zij, dus zou het oneerlijk zijn als ik voor haar hetzelfde zou betalen als voor hen. Dan krijg je toch ontevredenheid. Nu kan ik het ook naar hen toe beter verkopen."
- *Begeleiding door jobcoach bij werk:* de jobcoach draagt praktische oplossingen aan bij problemen. Zo heeft de jongere moeite met lezen en met het onthouden van meerdere dingen tegelijk. Dit betekent dat de werkgever moet voorzien in extra begeleiding en aansturing. Om dit tot een minimum te beperken, heeft de jobcoach voorgesteld van elke taak foto's te maken, zodat de jongere op visuele wijze zelf kan bezien wat ze op een dag moet doen. Daarnaast biedt de jobcoach begeleiding in de samenwerking met collega's. De jobcoach bezoekt de jongere in principe eens per zes weken op de werkvloer. Daarnaast is er regelmatig telefonisch contact om te informeren hoe het gaat.
- *Aard van het werk:* de werkzaamheden zijn in principe elke dag hetzelfde. "Het werk komt elke dag terug. Dit is duidelijk en veilig. Het geeft structuur en houvast."

### Knelpunten

- *Imago van de school/stoornis:* Werkgevers hebben soms de neiging te generaliseren waar het speciaal onderwijs en cognitieve stoornissen betreft. Dit is de reden dat de jongere niet werd aangenomen op haar eerste stageplaats. "Ik mocht daar eerst blijven, maar bij een ander meisje van school was de stage mislukt, daarom wilden ze mij ook niet meer hebben. Ze zeiden: jij hebt ook op die school gezeten. Dus mocht ik daar niet meer werken omdat zij het had verpest."
- *Stoornis moeilijk te begrijpen voor werkgever en collega's:* Het is voor werkgever en collega's soms lastig om op de juiste wijze met de stoornis van de jongere om te gaan. De werkgever heeft soms de neiging de capaciteiten van de jongere te overschatten en vraagt daarom dingen van haar die haar capaciteiten te boven gaan. Bij collega's is eerder het tegenovergestelde het geval: voor hen is het niet altijd duidelijk dat de jongere best de nodige capaciteiten heeft. "Het is lastig om ze zover te krijgen dat ze haar gewoon haar ding laten doen. Ze nemen haar veel werk uit handen." "Soms gaan ze ineens mijn werk doen. Dan denk ik, maar wat moet ik dan doen?"
- *Zelfstandigheid jongere:* de werkgever geeft aan dat de jongere erg veel begeleiding nodig heeft. "Je moet er wel steeds op letten. Je kunt niet 's ochtends zeggen wat ze die dag moet doen, dan gebeurt het niet." Ook collega's moeten veel aansturen, hetgeen hen niet altijd makkelijk valt.



## Case 10

Leeftijd : 22 jaar  
Beperking : Autisme  
Sector : ICT  
Voorzieningen : Loonkostensubsidie, no-risk polis, begeleiding door jobcoach

### Achtergrond

Deze jongere is 20 jaar en woont in een woongroep van 11 mensen. Hij is een leuke, goed uitziende jongen waaraan je niet kan zien of merken dat hij autisme heeft. Hij heeft vooral problemen bij stress of met planning. Hij is heel sociaal in een (bekende) groep. Hij gaat een dag per week naar een ROC opleiding (BBL ICT) in Hilversum waar hij geaccepteerd is en goed contact heeft met andere leerlingen. Hij werkt al 2 jaar drie dagen per week bij klein ICT bedrijf. Hij woont in een woongroep die hoort bij een psychiatrische instelling; men heeft daar geen ervaring met autisten. Hij heeft het hier al lang niet naar zijn zin. In de woongroep heeft hij wel zijn vriendin leren kennen, die momenteel zwanger is. Ze zijn op zoek naar zelfstandige woonruimte. Hij heeft goed contact met zijn vader, niet met zijn moeder.

### Succesfactoren

- *Gedrevenheid en betrokkenheid van jobcoach (RIB)*; pas aan einde van zijn schoolbaan is hij ingeschakeld, Hij had een stage gedaan waarin hij niet verder wilde. Zij heeft gezorgd voor deze baan, ze zorgt voor alle papieren voor voorzieningen van de werkgever, komt elke week langs en wordt door werkgever gebeld als er maar iets niet in orde is met hem. Zij is de spin in het web tussen de school (ROC), ouders, begeleiders van woongroep, werkgever etc.
- *motivatie en liefde voor het vak*; deze jongere is sterk gemotiveerd door de inhoud van zijn werk en de positie die hij heeft in het bedrijf. Hij heeft zichzelf veel van het vak aangeleerd. Hij begeleidt ook andere jongens. Hij wil graag meer leren in deze richting. Hij beseft ook dat hij gedisciplineerd moet werken omdat hij het geld in de toekomst ook hard nodig heeft.
- *Ondersteuning jongere*: De jongere heeft een legertje van ondersteuners om zich heen verzamelt: vader en vriendin (privé), werkgever en coach (werk), begeleiders woongroep (wonen), consultants (financiën) en docenten ROC.

### Knelpunten

- *Door zijn beperkingen kan de jongere nooit fulltime werken*; hij heeft meer rust nodig
- *Privé-problemen* (huisvesting, zwangerschap): deze beïnvloeden de kwaliteit van het geleverde werk.
- *Bureaucratie bij ziekmelding*: het vraagt van de werkgever enorm veel papierwerk om de no-risk bij ziekte te verkrijgen

### Verbeterpunten

- *Nazorg*: deze jongere wordt nooit een volwaardig medewerker volgens zijn baas. Hij zal altijd een begeleider nodig hebben om het te helpen en te sturen. Het is extreem belangrijk dat er geld is om Wajongers te blijven begeleiden, ook als ze langer dan 2, 3 jaar werken. Normaal gesproken wordt er na 2 jaar langzaam afgebouwd.



## Case 11

Leeftijd	:	16 jaar
Beperking	:	Autisme
Sector	:	Techniek
Voorzieningen	:	Leerwerkplaats; vervoersregeling

### Achtergrond

Deze jongere woont thuis. Hij zit op school in en werkt 1 dag per week in de Sliplijn, afdeling techniek (metaal, hout, auto). Hij wordt met een taxi van huis naar werk gebracht.

De sliplijn is een bedrijf dat is voortgekomen uit een ZMOK school waar men kinderen van 16 jaar en ouder niet meer kon handhaven in lesbanken. Men had meer praktijk uren nodig. Dit is een soort leerwerkbedrijf in techniek vooral gericht op het aanleren van een juiste werkhouding. Men leert ook vaardigheden. De Sliplijn krijgt opdrachten van particulieren (auto: grote beurt, banden verwisselen) en van naburige bedrijven. Deze stage zal 1,5 jaar duren. Daarnaast kan hij nog een externe stage doen. Bij hem zal dit waarschijnlijk niet het geval zijn omdat hij door wil leren op ROC: opleiding beveiliging. Hij doet daar eerst een jaar theorie en daarna veel praktijk. Vaak blijft men daarna bij stage adres hangen. Hij heeft geen jobcoach. Als hij naar ROC gaat krijgt hij een buddy (ambulante begeleiding).

### Succesfactoren

- *Enorme motivatie en gedrevenheid van de leiders van deze leerwerkplaats:* deze jongere is erg schrikachtig en bang voor geluid. Hier leert hij werken met machines en met 1 op 1 begeleiding en met aangepaste leer methode. Dit geeft zelfvertrouwen aan dit soort jongeren.
- *Motivatie van de jongere;* alleen echt gemotiveerde jongeren worden aangenomen met de goede werkhouding; het is een kleine hechte groep (6 leerlingen; 3 begeleiders).
- *Subsidie EU waardoor er meer machines gekocht konden worden;* voorheen moest men allerlei schoonmaakklassen doen om genoeg budget te hebben, nu kan men zich concentreren op de jongeren zelf.

### Knelpunten

- *Capaciteit werkplaats is beperkt;* de jongere zou hier eigenlijk meerdere dagen moeten kunnen werken om niet alleen werkhouding maar ook praktische vaardigheden aan te leren (anders dan basisvaardigheden)
- *Naar binnen gericht;* elke school of bedrijf bedenkt eigen methoden voor deze groep jongeren, men heeft geen contact met collega's in het land. Er gaat veel tijd in dit pionieren zitten.
- *Afwachtende houding van veel ondernemers/bedrijven om deze jongeren aan te nemen voor stage of werk;* men heeft vaak het geduld niet om deze jongeren technisch op te leiden.
- *Geen duidelijke eindkwalificatie:* Deze jongere heeft praktijkervaring maar geen diploma's of certificaten om mee door te stromen.

### Verbeterpunten

- Reclame richting ondernemers en lokale overheid etc om deze jongeren aan te nemen/stage aan te bieden
- Zorgen dat deze jongeren altijd een vorm van begeleiding houden voor werk(en privé); bij autisten spelen privé problemen sterk door in dagelijks werken omdat ze niet goed kunnen schakelen.

## Case 12

Leeftijd : 18 jaar  
Beperking : Autisme  
Sector : Zorg: kinderopvang

### Achtergrond

De jongere is 18 jaar maar ziet er jonger uit. Ze is vriendelijk, relaxed, sociaal maar lijkt ook kwetsbaar. Ze woont thuis (in een goed nest). Officieel is dit haar laatste jaar op school maar omdat ze nog niet echt weet wat ze wil, blijft ze –na overleg tussen ouders en school – nog een extra jaar op school tot ze rijp is om te gaan werken. Ze heeft het eerste jaar op het Kofschip gezet, de theoretisch afdeling van de Rede maar wil liever met haar handen werken. Ze leert beter door te doen. Ze doet het heel goed op school en op stage. Ze werkt al 3 jaar 2 dagdelen per week op een peuterspeelzaal waar ze zowel huishoudelijk werk doet, als helpt met de kinderen (zingen, spelen). Ze werkt ook 1 dag op een zorgboerderij voor lichamelijk gehandicapte kinderen waar ze kookt en helpt met de verzorging van de kinderen en de dieren. Ze heeft potentie; ze is sociaal erg goed. Ze heeft goede manieren en heeft haar beperking geaccepteerd. Ze heeft ouders die helemaal achter haar staan. Deze jongere is autistisch, extreem dromerig, tekstueel beperkt en cognitief gemiddeld ontwikkeld.

### Succesfactoren

- *Goede voorbereiding op school.* De jongere is goed voorbereid op werk door interne stages waar werkhouding, beleefdheid erg belangrijk zijn.
- *Langdurige externe stages.* De jongere loopt 2-3 jaar lang stages van 2-4 dagdelen per week
- *Goede communicatie met ouders en UWV.* De school investeert veel tijd (ook in de avonden) aan contact met de ouders in het laatste jaar. Hierdoor is deze jongere ook nog een extra jaar op school gebleven. De stagecoördinator van de school heeft korte lijntjes met de contactpersoon UWV
- *Motivatie en persoonlijkheid van de jongere.* Haar werkgever is bereid voor haar uitzonderingen te maken.

### Knelpunten

- *Geen eindkwalificatie:* de sector waar de jongere in werkzaam is, stelt steeds hogere eisen voor wat betreft opleiding en diploma's. Dit meisje komt straks van school zonder echte vakdiploma's, hetgeen het vinden van een baan zal bemoeilijken.
- *Geen specifieke begeleiding;* deze jongere moet diploma halen maar heeft beperking dat ze gesproken woord niet in zinnen kan omzetten. Het behalen van een diploma is alleen mogelijk met hele intensieve 1 op 1 begeleiding waarvoor de school geen capaciteit heeft.

## Case 13

Leeftijd : 24 jaar  
Beperking : ADHD  
Sector : Bouw/industrie  
Voorzieningen : geen

### Achtergrond

Jongere heeft ADHD en is met gedragsproblemen op het VSO terecht gekomen. Van hier uit heeft hij gedurende een half jaar stage gelopen bij een activiteitencentrum. Toen hij hier een baan aangeboden kreeg, is hij op zijn 18<sup>e</sup> met school gestopt om te gaan werken. Omdat dit werk erg seizoensgebonden was – “in de zomer is het druk, maar in de winter is het niet veel” – is de jongere na 1,5 jaar aan de slag gegaan als heftruckchauffeur bij een fabriek. Deze baan heeft hij zelf gevonden. De werkgever was in eerste instantie niet op de hoogte van het feit dat de jongere ADHD heeft. “Na een tijdje heb ik het wel verteld, en op een bepaald moment merken ze het ook echt wel dat je ADHD hebt. Je loopt bij je werk weg, je praat meer. Je hebt concentratieproblemen.” Na 2 jaar als heftruckchauffeur werd zijn contract niet verlengd. De jongere werkt momenteel als verhuizer bij een transportbedrijf, maar dit is fysiek te zwaar. Hij is daarom via een uitzendbureau op zoek naar een andere baan.

De jongere maakt geen gebruik van beschikbare voorzieningen: het aanbod van een jobcoach heeft hij afgewezen – “ik heb daar niks mee”- en hij wil niet dat zijn werkgever gebruik maakt van loonkosten-subsidie. “Ik vind dat zo’n onzin. Ik heb ADHD, maar het functioneren qua werk wordt er niet minder om. Ik werk net zo hard als anderen.” Wel liggen nieuwe situaties voor de jongere wat moeilijker: “Je bent zo een paar maanden langer bezig om het werk te leren en om de mensen te leren kennen.” De jongere geeft daarom aan het best tot zijn recht te komen bij routinematig werk.

### Succesfactoren

- *Vorbereiding op werk door de school:* de jongere geeft aan dat de school hem erg heeft geholpen bij de voorbereiding op een baan. Er is op school veel aandacht besteed aan de overgang van school naar werk. “Er werd steeds goed uitgelegd wat er op je af zou komen. Werken is heel anders dan school, je moet je gedragen. Op school was dat nog wel eens lastig, op het werk kan dat niet.”
- *Proactieve houding jongere:* de jongere is erg gemotiveerd om te werken en onderneemt in dit kader zelf de nodige actie: “Ik ga er zelf achteraan. Je loopt gewoon bij een bedrijf naar binnen en je vraagt naar personeelszaken” Ook nu de jongere heeft besloten te stoppen met zijn huidige baan, zoekt hij actief naar ander werk. Zo heeft hij direct een afspraak gemaakt met een uitzendbureau om passender werk te vinden.
- *Steun vanuit omgeving:* de ouders van de jongere zijn een belangrijke stimulerende factor, met name in tijden dat het tegen zit. “Zij motiveren me wel om door te gaan. Als zij er niet waren, weet ik niet of ik nog wel had willen werken.”

### Knelpunten

- *Vooroordelen bij werkgevers:* werkgevers blijken huiverig om ADHD’ers aan te nemen. Dit lijkt vooral te maken te hebben met een gebrek aan kennis van wat de stoornis behelst. “Werkgevers doen er wel moeilijk over. Ze hebben het idee dat je niet helemaal goed bent als je ADHD hebt, terwijl wij normaal kunnen werken. Ze gaan je minder respecteren, jij mag dan minder dan andere collega’s. (...) Als je bij je sollicitatie zegt dat je ADHD hebt, denk ik dat je niet aangenomen wordt. Ik zeg het in ieder geval niet snel.”
- *Onbegrip en ergernissen bij collega’s:* Zijn vorige werkgever was erg tevreden over de jongere. Er was hem zelfs een contract voor onbepaalde tijd toegezegd. Een collega gooide echter roet in het eten: “Er was één man, mijn ploegbaas, die kon niet tegen mijn ADHD, dus moest ik weg. Hij had gezegd, als hij niet weggaat, ga ik weg. Ja, toen was het natuurlijk makkelijk. Hij werd overspannen van mij, zei hij. (...) Hij heeft nooit iets tegen mij gezegd, en toen ik hem ernaar vroeg, wilde hij er niet over praten. Ik kon meteen vertrekken.”

### Verbeterpunten

- *Voorlichting gericht op werkgevers:* werkgevers zouden gericht moeten worden voorgelicht over wat een stoornis als ADHD inhoudt. Dit zal vooroordelen wegnemen, zeker als deze voorlichting gegeven wordt door ADHD’ers zelf. “Dan zien ze dat we gewoon normale mensen zijn. Er zou meer bij bedrijven bekend moeten worden wat ADHD’ers wél kunnen. Wajongers worden nu ondergewaardeerd, je krijgt meteen zo’n stempel op je.”

## Case 14

Leeftijd : 21 jaar  
Beperking : Prader Willi syndroom  
Sector : Schoonmaak  
Voorzieningen : Loonkostensubsidie

### Achtergrond

De jongere werkt sinds augustus 2006 als kamermeisje in een hotel in de buurt waar ze is opgegroeid. Voordat ze hier in dienst kwam, heeft ze hier al een jaar stage gelopen. De stage is geregeld via de moeder van de jongere: zij kende het hotel en de mensen die er werkten. Ook de jongere kende haar werkgever en collega's al goed.

In de beginfase van haar stage en baan werd de jongere begeleid door een jobcoach van een RIB. Deze kwam regelmatig langs op de werkplek. De jongere geeft aan hier baat bij te hebben gehad: "Ik kreeg leerdoelen om te werken aan waar ik niet goed in was. Dat heeft me wel geholpen." Inmiddels is er weinig contact meer: "Ik zie haar eigenlijk nooit meer. Het is nu ook niet meer zo nodig. Het bleek ook niet altijd zo handig te zijn voor mij. Ik kreeg er soms stress van. Ik kan niet praten en werken tegelijk."

### Succesfactoren

- *Vertrouwde omgeving*: De stoornis brengt met zich mee dat een onbekende omgeving als bedreigend wordt ervaren. Dit leverde dan ook problemen op tijdens een eerdere stage: "Daar was de druk te groot, ik kende de mensen niet." Bij de huidige werkgever speelt dit probleem niet: "Ik kende ze al van mijn moeder. Ze weten hoe ik ben, ik zag ze al heel veel. Ze zien wat ik kan en wat ik niet kan. Alleen al het idee dat ik die mensen ken, helpt."
- *Routinematig werk*: De jongere heeft door haar beperking veel baat bij regelmatigheid en routine. Nieuwe zaken schrikken haar af en brengen haar uit evenwicht. Door de routinematige aard van het werk (de werkzaamheden komen elke dag terug) kan ze in haar huidige baan prima zelfstandig functioneren. "In het begin vond ik het moeilijk om te leren, toen ging het steeds verkeerd. Ik vergat steeds hoe het moest. Maar nu weet ik het gewoon en gaat het nooit meer verkeerd."

### Knelpunten

- *Nieuwe taken zijn bedreigend*: Door haar stoornis is het voor de jongere moeilijk nieuwe dingen te leren. Nieuwe taken ervaart ze hierdoor snel als bedreigend, ze wordt hier erg nerveus van. De werkgever heeft hier een belangrijke stimulerende functie: "nieuwe dingen leren is moeilijk. Dan denk ik zelf dat het niet gaat, maar zij zeggen dan: gewoon proberen. En dan lukt het ook eigenlijk altijd. Door te doen, leer ik het."
- *Regeldruk door voorzieningen*: het aanvragen van loonkostensubsidie en de begeleiding door de jobcoach kosten de werkgever veel tijd: "de begeleidende instanties vragen meer tijd en aandacht dan de arbeidsgehandicapte zelf. Wij moesten op een bepaald moment wekelijks met haar om de tafel gaan zitten om bepaalde werkdoelen te bespreken. Dat doen we met onze andere medewerkers 1 á 2 keer per jaar, dus wekelijks is echt veel te veel. Dit kost ons ook veel tijd. Er moeten niet te veel instanties en begeleiding bij."

## Case 15

Leeftijd : 18 jaar  
Beperking : LVG  
Sector : Bouw  
Voorzieningen : Jobcoach

### Achtergrond

De jongere is van Turkse afkomst en woont sinds 4 jaar in Nederland. Hij is met een lichte verstandelijke handicap op het VSO terecht gekomen. De school van de jongere hecht grote waarde aan een goede arbeidstoeleiding. Externe stages zijn hierbij van groot belang. De jongere is hiertoe door zijn school aan een jobcoach van een RIB gekoppeld. De jobcoach heeft de jongere een interesseltest afgenomen, waaruit naar voren kwam dat hij graag in de bouw wilde werken, maar hier erg weinig vanaf wist. Om de benodigde ervaring op te doen, is de jongere door bemiddeling van een jobcoach in september 2007 voor 2 dagen per week op een leer/werkplek voor mensen met een verstandelijke beperking terecht gekomen. Daarnaast loopt hij sinds 3 maanden stage als timmerman in het vrije bedrijf. De jongere heeft deze stage zelf geregeld via een oom die bij hetzelfde bedrijf werkt.

Om de kansen van de jongere op het vinden van betaald werk te maximaliseren, is in overleg met ouders en jobcoach besloten de jongere op een ROC een deelcertificaat timmeren te laten halen.

### Succesfactoren

- *Eigen netwerk jongere:* de jongere heeft zijn stage gevonden via zijn oom. Hij geeft daarnaast aan te verwachten niet veel moeite te zullen hebben met het vinden van een baan: "Ik ken heel veel Turkse mensen die me kunnen helpen. Mensen in de bouw en mensen met een uitzendbureau." De jobcoach beaamt dat dit netwerk inderdaad kan bijdragen aan het vinden van betaald werk.
- *Intensieve begeleiding op de werkvloer.* In overleg met de jobcoach is er binnen het bedrijf een collega aangewezen die de jongere begeleidt bij het werk en hem nieuwe dingen aanleert. De jongere werkt in de regel altijd samen met deze collega, die tevens fungeert als eerste aanspreekpunt bij problemen. Het werk wordt de jongere door deze collega op een voor hem overzichtelijke manier aangeboden: "Nu zijn we bezig met het dak, dan gaat mijn collega meten. Dan zegt hij tegen mij: je moet dat en dat zagen en zo moet je dat doen. Na een tijdje komt hij dan kijken of het gelukt is en dan moet ik weer iets anders doen. Dat legt hij dan ook weer uit."

### Knelpunten

- *Geen recht op loonkostensubsidie.* De jobcoach is met de werkgever in overleg om te bezien of de stage op termijn kan worden omgezet in een reguliere baan. Hierbij rijst echter het probleem dat de jongere geen recht heeft op een Wajong-uitkering – en derhalve geen recht heeft op loonkostensubsidie – omdat hij nog geen zes jaar in Nederland is. Omdat eventueel door de beperking veroorzaakt productiviteitsverlies daardoor niet kan worden gecompenseerd, is het voor de werkgever minder aantrekkelijk de jongere in dienst te nemen. De kans dat de jongere betaald werk in het vrije bedrijf vindt, neemt hierdoor aanzienlijk af.

### Verbeterpunten

- *Regelingen voor jongeren die nog geen 6 jaar in Nederland zijn:* het is op dit moment onduidelijk in hoeverre jongeren die nog geen 6 jaar in Nederland zijn, recht hebben op beschikbare voorzieningen. Omdat deze jongeren geen recht hebben op een Wajong-uitkering, is het onwaarschijnlijk dat er voor hen loonkostensubsidie kan worden aangevraagd. Het UWV geeft aan dat loonkostensubsidie in deze gevallen in principe niet wordt toegekend. Hiermee nemen de kansen van deze jongeren op betaald werk echter aanzienlijk af. Het is voor werkgevers immers minder aantrekkelijk om een dergelijke jongere in dienst te nemen. "Het gaat er dan niet meer om wat iemand wil of kan, maar alleen om de financiën. Je loopt daardoor het risico dat deze mensen tussen wal en schip vallen. Nu kan je ze nog makkelijk oppikken, die kans moet je niet voorbij laten gaan. Eigenlijk moet je nu gewoon wachten tot ze 6 jaar in Nederland zijn, maar dan is het veel moeilijker om ze naar arbeid toe te leiden: nu hebben ze nog een ritme. Je kan ze in de tussentijd op een dagcentrum proberen te plaatsen, maar dan zitten ze onder hun niveau en veel mensen willen dit ook niet. Dan loop je echt het risico dat ze straat op gaan of thuis gaan zitten." De jobcoach pleit dan ook voor alternatieve voorzieningen voor deze jongeren. Omdat het verschaffen van een Wajong-uitkering mogelijk een aanzuigende werking heeft, zou er op een andere manier een vorm van loondispensatie beschikbaar moeten worden gesteld.

## Case 16

Leeftijd	:	20 jaar
Beperking	:	PDD-NOS (licht autistisch)
Sector	:	Horeca
Voorzieningen	:	Loonkostensubsidie

### Achtergrond

Bij deze case gaat het om een meisje van 20 jaar dat al meerdere jaren van school af is. De jongere heeft een lichte vorm van autisme. In het verleden leidde dit tot grote verlegenheid en gevoelens van angst. De jongere is begonnen op het reguliere onderwijs waar zij een VMBO opleiding volgde in de richting handel & verkoop. In het derde jaar ging het niet zo goed. De cijfers bleven wel op niveau, maar de omgang met andere leerlingen verliep niet goed. Er is toen voor gekozen om de overstap naar dagopvang te maken. Daar heeft ze haar opleiding afgerond. Om het moment dat de jongere haar diploma haalde, ze was 15 jaar, was ze nog leerplichtig. Een vervolgopleiding zat er echter niet in. Daarom is er toen voor gekozen naar werk te zoeken en nog één dag naar school te gaan om met haar beperkingen te leren omgaan. Dit werd een VSO-school.

De school heeft vrij snel een stageplaats voor de jongere weten te regelen bij een cateringbedrijf. Het is een kleine organisatie waar, op dat moment, ook andere leerlingen van de school stage liepen. Er is geen ondersteuning geweest van een jobcoach. Het bedrijf verzorgt lunches en maaltijden voor bedrijven op bestelling. Inmiddels werkt de jongere al weer meerdere jaren bij het bedrijf. Ze helpt mee met de bereiding van de broodjes, pakt ze in en bezorgt soms ook. Ze heeft het goed naar haar zin. Naar ander werk heeft ze niet omgekeken. Duidelijk is wel dat ze niet in een winkel wil werken, ondanks haar diploma voor handel en verkoop. "Ze is een doener, die wat om handen moet hebben". In een winkel "sta je te wachten totdat er een klant is". Ze werkt fulltime en vindt dat ook prima. Het biedt structuur aan haar dag en het levert een zakcentje op naast de uitkering.

### Succesfactoren

- *Tijdige overgang naar bijzonder onderwijs.* In het geval van deze jongere is tijdig gereageerd op signalen dat er iets niet goed liep op school. Er is naar een oplossing gezocht zodat ze toch haar opleiding kon afronden en een diploma halen. Daarnaast is heel snel een geschikte werkplek gevonden.
- *Begrip en ondersteuning werkgever.* De werkgeefster heeft in het geval van deze jongere een belangrijke rol gespeeld. De jongere is heel goed opgevangen binnen het bedrijf. De bazin weet goed wat de achtergronden van de jongere zijn en hoe hier mee omgegaan kan worden. "Voor de jongere is de bazin als een soort tweede moeder".
- *Structuur en routine.* Doordat de jongere fulltime werkt en het werk min of meer gestandaardiseerd is, heeft de jongere hier veel houvast aan. Ze heeft alle dagen wat te doen. Van een vrije dag kan ze genieten, maar te veel vrije tijd zou voor de jongere niet werken.

### Knelpunten

- *Er zijn nog veel vragen.* De jongere en haar ouders zijn blij de Wajong en de mogelijkheden die het biedt. Ze hebben alleen weinig zicht op hoe het nu werkelijk werkt en wat de gebruikelijke gang van zaken is. Er zijn veel vragen rondom mogelijke herkeuringen en vergoedingen van bijvoorbeeld reiskosten. Een jobcoach zou deze informatie kunnen verschaffen, maar die is in dit plaatje niet aanwezig.
- *Beperkte verdiensten.* De jongere houdt een klein bedrag over aan het werk, maar het is niet veel. Omdat ze veel baat heeft bij het werk om regelmaat in haar leven te hebben, kiest ze ervoor om te gaan werken. Hierbij speelt mee dat de reiskosten nu nog worden vergoed. Als ze die zelf zou moeten betalen, kan het financieel eigenlijk niet meer uit om te werken.

## Case 17

Leeftijd	:	24 jaar
Beperking	:	Autisme
Sector	:	Houtbewerking
Voorzieningen	:	Loonkostensubsidie

### Achtergrond

Deze case brengt ons bij een houtbewerkingsbedrijf. Daar werkt een jongere van 24 met autisme. Het is een rustige jongen die blij is met zijn werk. Hij is hier alleen niet zonder slag of stoot gekomen. De jongere is al vrij vroeg op het speciaal onderwijs gekomen. Omdat zijn oom een houtbewerkingsbedrijf had, heeft hij op school ook zoveel mogelijk over houtbewerking geleerd. In de weekenden was hij ook vaak bij het bedrijf van zijn oom te vinden. Toen de jongere op stage moest, kreeg hij een plek bij zijn oom. Dat ging goed. Na de stage kon hij daar ook gaan werken. Het loon werd gesubsidieerd en de oom maakte gebruik van de no-risk-polis.

Na 5 jaar kreeg de jongere een oproep van het UWV voor een herkeuring. De jongere is hier zelfstandig naartoe gegaan. De arts van het UWV vond dat de uitkering niet langer noodzakelijk was en keurde de jongere goed. De loonsuppletie verviel. Voor de oom was het financieel niet meer haalbaar om de jongere te behouden. De risico's waren te groot. Vanwege de flexwetgeving zou de jongere in dienst moeten treden, wat door het vervallen van de subsidie niet meer uitkon. Met veel moeite is het UWV er later weer van overtuigd dat de jongere wel degelijk een arbeidsbeperking heeft en dus recht op de Wajonguitkering. Gevolg van deze stopzetting van de uitkering was dat de jongere zonder werk zat. Hij kon terecht bij de sociale werkplaats, maar daar was een lange wachtlijst. Het heeft een jaar geduurd voor de jongere, met behulp van een jobcoach, weer aan de slag is gekomen.

Ook het huidige bedrijf waar de jongere werkt doet aan houtbewerking. Van origine is het bedrijf een sociale werkplaats. Omdat er financiële problemen waren, is ervoor gekozen deze te sluiten. De huidige eigenaars hebben de zaak overgenomen. Qua opzet is er relatief weinig veranderd. Het bedrijf werkt nog altijd veel met mensen met een vlekje. Er werken bij het bedrijf Wajongers, WAO'ers en bijstandsgerechtigden. Om hen te begeleiden zijn enkele vakmensen in dienst. Ook nu is het loon van de jongere gesubsidieerd. No-risk polis kan volgens de werkgever echter niet meer, omdat dat instrument al verbruikt is.

### Succesfactoren

- *Achtergrond van het bedrijf.* De organisatie is van origine een sociale werkplaats. Door de jaren heen is er erg veel kennis en vaardigheid ontwikkeld rondom verschillende doelgroepen. Werknemers weten onderling niet van elkaar welke beperking zij hebben. De werkbegeleiders weten dit wel.
- *Voorzieningen maken het haalbaar.* De jongere levert minder productie dan een reguliere werknemer zou doen. Door de subsidie maakt het voor een organisatie haalbaar deze jongere aan te nemen. Zonder de compensatie van het productieverlies, kan het niet uit.

### Knelpunten

- *Stopzetten uitkering.* De jongere heeft mede dankzij de voorzieningen uit de Wajong veel bereikt in het leven. Op het moment dat hij zelfstandigheid toonde en alleen naar de herkeuring ging, werd hij hiervoor afgestraft. Aan de buitenkant is weinig te zien aan de jongere en hij heeft een fulltime baan. Bij de herkeuring is onvoldoende naar voren gekomen wat de beperkingen van de jongere zijn, terwijl wel degelijk sprake is van een beperking. Als gevolg van het stopzetten van de uitkering is de jongere een jaar lang niet actief geweest op de arbeidsmarkt en is veel routine verloren gegaan.
- *Voorzieningen zijn tijdelijk.* Doordat er voor de jongere al gebruik is gemaakt van de no-risk-polis, kan die niet opnieuw ingezet worden. Voor de huidige werkgever is dat lastig. Als de jongere ziek zou worden, moet de werkgever betalen.

### Verbeterpunten

- *Wajong voorzieningen voor het leven.* Het stopzetten van de voorzieningen kan veel van wat bereikt is door scholen en begeleiders in een korte tijd afbreken. Voor werkgevers is het mogelijk stopzetten van de voorzieningen een reden om de jongeren niet een vast contract aan te bieden. Het risico is te groot. Een doorlopende terugvaloptie neemt deze risico's weg.







Research voor Beleid  
Bredewater 26  
Postbus 602  
2700 MG Zoetermeer  
tel: 071 322 22 22  
fax: 071 322 22 12  
e-mail: [info@research.nl](mailto:info@research.nl)  
[www.research.nl](http://www.research.nl)

