

De arbeidsmarkt op!



# De arbeidsmarkt op!

Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van  
PRO en REC-leerlingen

Dirk Minnema

EC 163

Tweede druk

Groningen, 2005

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

De arbeidsmarkt op! Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van PRO en REC-leerlingen,  
Dirk Minnema, Groningen: Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde (Publicatiereeks  
Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde EC 163)  
-Met literatuurlijst.

ISBN 90-5803-053-9

NUR 780

Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde RuG  
Onderzoeksbureau en stageloket

Begeleidend docent: prof.dr. P.S. Zwart  
Begeleiding wetenschapswinkel: drs. N. Heimeriks  
Betrokken maatschappelijke organisatie: RBO Groningen namens het Pro-REC convenant

Adres:  
Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde  
Coördinatoren: drs. E. Kamphuis en drs. F.J. Sijtsma  
Secretariaat: H.W. Janssen  
Postbus 800  
9700 AV Groningen  
Tel. 050-363 7182 / 3754 / 3810  
Fax 050-363 3720  
e-mail: [ebwinkel@rug.nl](mailto:ebwinkel@rug.nl)  
internet: [www.rug.nl/wewi/eb](http://www.rug.nl/wewi/eb)

Copyright 2005 Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde, Rijksuniversiteit Groningen,  
Groningen

## Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport: “De arbeidsmarkt op! Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Symbiose & Opslag deelnemers”.

Het rapport is geschreven in het kader van mijn afstudeeronderzoek als afsluiting van de studierichting Small Business and Entrepreneurship aan de faculteit der Economische Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen. Het RBO trad op als opdrachtgever namens het PRO-REC convenant<sup>1</sup>.

Zoals u kunt lezen is het rapport anders van opzet dan het Cinop-rapport uit 1999 (Raanhuis en De Vries). Het Cinop-rapport ligt de nadruk op de uitstroom en de verschillen tussen leerlingen (leeftijd, onderwijsachtergrond etc.). In dit onderzoek staat de uitstroom en de positie op de arbeidsmarkt centraal.

Het onderzoek had niet afgerond kunnen worden zonder de hulp en ondersteuning van een aantal personen, die ik hierbij graag wil bedanken.

Aan de zijde van RBO Groningen wil ik Peter Killestijn (senior scholingsadviseur), Hein Kars (scholingsadviseur), Harm Jansen (Accountbeheerder inkoop) en alle medewerkers die geholpen hebben met het bellen, bedanken voor hun medewerking.

Aan de zijde van de Rijksuniversiteit Groningen wil ik mijn begeleiders prof. dr. P.S. Zwart (hoogleraar Small Business and Entrepreneurship) en drs. N. Heimeriks (medewerker van de Wetenschapswinkel Economie/Bedrijfskunde) hartelijk dank zeggen voor hun ondersteuning.

Verder wil ik Henk Janssen (Wetenschapswinkel), Leo Rutten (Accountmanager Noorderpoort College), Anna Zwama (Arbeidsdeskundige UWV Groningen), Lianda van Velzen (Kliq Reïntegratie) en Wim Meijer (Groenprojecten Ewsum) bedanken voor hun medewerking en informatie.

Groningen, oktober 2005

Dirk Minnema

---

<sup>1</sup> Bijlage 2 toont een overzicht van de leden van het Pro-REC Convenant.



## Voorwoord voorzitter PrO-Rec Convenant

Jongeren met een verstandelijke beperking hebben geen lagere, maar een andere intelligentie. Met andere woorden (die van een werkgever) “de werkbond is niet te lezen maar het werk is perfect gedaan!” Deze jongeren kennen, mogen we het oneerbiedig zeggen, een narijplingsfactor. Op het goede moment in een nieuwe omgeving geplaatst, blijken ook zij levenslang te blijven leren. En met de juiste aanpassingen kunnen ze zelfs een kwalificatie halen, waarmee zij kunnen starten op de arbeidsmarkt.

Vroeger was er buiten de scholen voor speciaal onderwijs weinig aandacht voor de mogelijkheden van deze leerlingen. Dat is gelukkig veranderd. In het bedrijfsleven, met name het Midden en Kleinbedrijf, bij de overheid en in het vervolgonderwijs is nu serieuze aandacht voor leerlingen van het Praktijkonderwijs (PrO) en voor leerlingen die scholen van de Regionale Expertise Centra (REC's). Dit is mede dankzij het onophoudelijke doorzettingsvermogen van docenten, begeleiders en directeuren die “met hart en respect voor de doelgroep” zich inzetten voor jongeren met een beperking.

Organisaties in Noord Nederland gaan nog een stap verder. Al sinds 1989 werken ze samen: speciaal en regulier onderwijs, reïntegratiebedrijven, UWV, MEE, RBO, en iedereen die zich betrokken voelt bij de doelgroep. Met begrip voor elkaars belangen en respect voor elkaars kerntaken. Altijd strevend om doelmatig en doelgericht te werken. En dat doel is: meer kansen voor jongeren met een beperking. Kansen op werk en kansen op een zinvolle positie in de samenleving. Zo zoekend naar wat ons bindt, ontstaan ongekende mogelijkheden in activiteiten, resultaten, kwaliteit en geld.

En dat blijkt ook nu weer. In 1999 is onderzoek gedaan naar de resultaten van “Tien jaar aangepaste beroepsopleidingen Symbiose en Opslag”. En die resultaten waren goed. Het samenwerkingsverband had in 2005 behoefte aan een herhaling van dat onderzoek. Met aandacht voor de bijzonderheden van de huidige tijd met een commerciële reïntegratiemarkt, aanbestedingsprocedures en marktwerking, Een tijd ook van economische laagconjunctuur. De Rijksuniversiteit Groningen en de Wetenschapswinkel waren bereid om dit onderzoek uit te voeren samen met RBO Groningen en het Noorderpoortcollege, in het kader van de afstudeeropdracht van Dirk Minnema. We hebben het bijzonder getroffen met Dirk zijn tomeloze inzet, zijn zorgvuldige manier van onderzoeken en denken en de samenwerking met zijn begeleiders Peter Zwart en Niels Heimeriks.

En ook hier blijkt dat effectief en efficiënt samenwerken op kerntaken tot een resultaat leidt waar we zeer tevreden mee zijn. Daarvoor willen we iedereen die hier aan meegewerkt heeft

hartelijk bedanken. Niet in de laatste plaats de jongeren en de werkgevers die voor de vele bemiddelingen hebben gezorgd en bereid waren daarover informatie te verstrekken. En ook Senter / Novem en de Esborg die via het project Complementair Werken het project financieel mogelijk hebben gemaakt.

Wietse Blink,  
Voorzitter PrO-REC Convenant



## Samenvatting

### **Symbiose & Opslag:**

In de provincies Groningen en Drenthe loopt sinds 1989 het project “Symbiose & Opslag”. Symbiose & Opslag is een tweejarig traject bedoeld voor jongeren die in het laatste jaar van praktijkonderwijs of speciaal voortgezet onderwijs (Pro-Rec) zitten. Het doel van deze projecten is jongeren met een licht verstandelijke handicap met behulp van een aangepaste erkende beroepsopleiding een goede kans te bieden op een plek op de arbeidsmarkt.

Voor jongeren met een verstandelijke beperking is het moeilijk om regulier werk te vinden:

- Jongeren met een verstandelijke beperking zijn vaak negatief gestigmatiseerd;
- Werkgevers zijn bang voor de financiële risico's bij het in dienst nemen van jongeren met een verstandelijke beperking;
- Jongeren met een verstandelijke beperking kunnen niet altijd aan de verwachting van werkgevers voldoen.

(Van Petersen, 2004).

Er is zijn een aantal ontwikkelingen die maken dat het naar verwachting in de toekomst moeilijker wordt om jongeren uit deze doelgroep toe te leiden naar regulier werk:

- De vraag naar Nederlandse on- en laaggeschoolden neemt af als gevolg van de technologische ontwikkelingen;
- De vraag naar on- en laaggeschoolde werknemers verschuift van dure Nederlandse werknemers naar goedkopere buitenlandse werknemers.
- Het aanbod van on- en laaggeschoolden in Nederland zal toenemen.

(Van Genabeek, 2004).

### **Het belang van een diploma:**

Onderzocht is hoeveel oud-Symbiose & Opslagdeelnemers van de uitstroomcohorten 1999 t/m. 2003 een diploma hebben gehaald, waar zij werkten twee jaar na uitstroom en waar zij werkten ten tijde van dit onderzoek (2005). 2005 is voor het eerste uitstroomcohort (het cohort 1999) zes jaar na het voltooien van de opleiding, voor de recentere cohorten is het minder lang geleden. Gemiddeld waren de oud-deelnemers in het jaar 2005 vier jaar van school af.

Op landelijke schaal verlaat 53% van de leerlingen op niveau 1 en 2 van het Middelbaar Beroeps Onderwijs de opleiding zonder een diploma. De uitstroom zonder diploma niveau 1 of 2 van Symbiose & Opslag bedroeg in de periode 1999 – 2003 gemiddeld 43,8%. We zien

hierin overigens wel een trend: in 1999 bedroeg het percentage gediplomeerden 40% versus 60% ongediplomeerden. In de meer recente perioden zien we de cijfers verbeteren. Anno 2003 verlaat amper 30% de opleiding zonder diploma en bijna 70% verlaat de opleiding met diploma.

Het percentage gediplomeerden is het hoogst onder deelnemers die de opleidingen Groothandel, Groene Ruimte en Zorghulp hebben gevolgd. Respectievelijk heeft 79%, 73% en 67% van de leerlingen van deze opleidingen een diploma gehaald. De opleidingen die het slechtst scoren zijn Hout / Bouw (43%), AB Groen (46%) en Auto(de)Montage (50%).

Van de groep gediplomeerden (n = 124) heeft twee jaar na uitstroom 66,9% regulier werk en is 7,3% werkloos. In 2005 heeft 58,1% regulier werk en is 10,5% werkloos. Onder regulier werk verstaan we werkzaam binnen het MKB, grote organisaties, non-profitorganisaties, uitzendorganisaties en eigen ondernemingen.

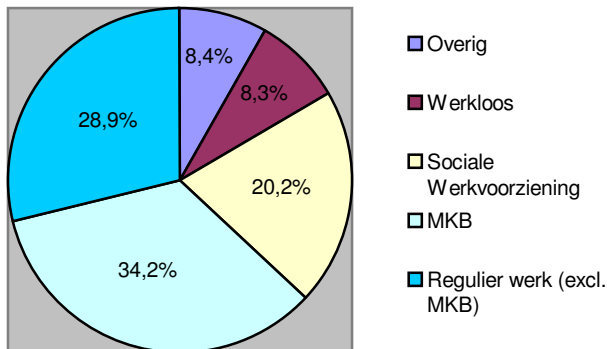
Van de groep ongediplomeerden (n = 69) heeft twee jaar na uitstroom 56,5% regulier werk en is 10,1% werkloos. In 2005 heeft 43,5% regulier werk en is 18,9% werkloos.

Wat we hier zien is dat het percentage dat regulier werk heeft hoger is onder gediplomeerden dan onder ongediplomeerden. Ook zien we dat het verschil toeneemt met het verstrijken van de jaren. Was het verschil tussen gediplomeerden en ongediplomeerden twee jaar na het afronden van de opleiding nog relatief klein, in 2005 is het verschil dermate groot dat het ook in statistische zin betekenisvol is. Met andere woorden: het positieve effect dat uitgaat van een diploma wordt met de jaren steeds beter zichtbaar.

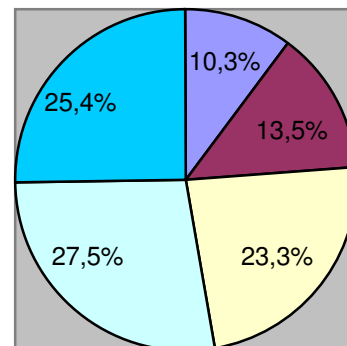
Kijken we naar het aandeel oud Symbiose en Opslag deelnemers dat werkzaam is in het MKB dan zien we geen noemenswaardige verschillen tussen gediplomeerden en ongediplomeerden. Dit geldt zowel voor het moment twee jaar na het voltooien van de opleiding als ook voor het moment waarop dit onderzoek is uitgevoerd. Bij grote organisaties en franchise ondernemingen zien we dat gediplomeerden het behoorlijk beter doen dan niet gediplomeerden. Gediplomeerden scoren op alle fronten beter dan ongediplomeerden. De verschillen zijn het grootst bij grotere organisaties en worden zichtbaarder met de jaren.

## Duurzame uitstroom

Arbeidsmarktpositie twee jaar na uitstroom



Arbeidsmarktpositie in 2005



Bovenstaande cirkeldiagrammen tonen de verdeling van werkzaamheden twee jaar na uitstroom en in 2005 uitgesplitst naar werkloosheid, Sociale werkvoorziening, MKB, regulier werk (excl. MKB) en overig. Sinds de Nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening van 1998 wordt werk bij de Sociale Werkvoorziening ook gerekend tot regulier werk. In dit onderzoek wordt de Sociale Werkvoorziening hiertoe echter niet gerekend omdat in het vorige onderzoek de SW ook apart werd genomen van regulier betaalde arbeid en omdat de overheid de uitstroom van de WSW naar regulier werk stimuleert.

Het aandeel oud-Symbiose & Opslagdeelnemers dat reguliere arbeid verricht is gedaald. Daarnaast is het aandeel oud-Symbiose & Opslagdeelnemers dat werkzaam is bij de WSW dan wel werkloos thuis zit gestegen is.

De werkloosheid laat een zorgwekkende ontwikkeling zien. Deze is toegenomen en tegelijkertijd lijkt het zo te zijn dat als men eenmaal werkloos is, het bijzonder moeilijk is weer aan het werk te komen. Slechts drie van de elf personen die twee jaar na uitstroom werkloos waren, hadden in 2005 regulier werk gevonden.

Vergelijken we het werkloosheidspercentage onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers (gediplomeerd en ongediplomeerd) met het werkloosheidspercentage dat landelijk geldt voor jongeren die anderhalf jaar geleden zijn afgestudeerd aan een opleiding op MBO-niveau's 1 en 2 samen (25% werkloosheid<sup>2</sup>), dan zien we dat oud Symbiose & Opslagdeelnemers hierbij positief afsteken.

<sup>2</sup> Bron: Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt ROA Maastricht, 2005

De meeste ontslagen onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers zijn gevallen in het MKB in het bijzonder in de sector horeca. Dit is opmerkelijk aangezien het totaal aantal mensen dat werkzaam is in de horeca is toegenomen.

Na het verkrijgen van regulier werk is het de bedoeling dat werknemers er zo veel mogelijk in slagen het werk te blijven doen en niet ontslagen worden. Het gaat erom dat de werknemer een duurzame plek op de arbeidsmarkt verwerft, een plek die hij of zij vast kan houden.

Twee jaar na uitstroom werkte 34,2% binnen het MKB. In 2005 is dit percentage gedaald naar 27,5%. Van de groep jongeren die twee jaar na uitstroom binnen het MKB werkte, werkte 74% in 2005 nog steeds binnen het MKB. Ruim de helft (58%) werkte zowel twee jaar na uitstroom als ook in 2005 bij dezelfde MKB-onderneming. Onderstaand overzicht toont de duurzaamheidspercentages binnen de categorie regulier werk, uitgesplitst naar MKB, grote organisaties en franchise-organisaties.

### Duurzaamheidspercentages

Regulier: 77%

Waarvan<sup>3</sup>: MKB: 74% (58% bij dezelfde onderneming)<sup>4</sup>

Grote org.: 72% “ “ “ )

Franchise: 59% (53% “ “ “ )

Bij de Sociale Werkvoorziening is het ‘duurzaamheidspercentage’ 100%. Alle oud-Symbiose & Opslagdeelnemers die twee jaar na uitstroom werkten binnen een SW-bedrijf (20%), werkten daar in 2005 nog. Landelijk is de doorstroom vanuit de WSW naar regulier werk ook zeer beperkt (slechts 1%). Werknemers binnen de WSW genieten gunstige arbeidsvoorwaarden en zekerheden en reguliere werkgevers kunnen afkerig zijn in het aannemen van mensen uit de WSW. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat in de nabije toekomst de instroom naar de WSW beperken. Voor Symbiose & Opslagdeelnemers betekent dit dat minder deelnemers geïndiceerd zullen worden voor de WSW. Om de werkgelegenheid onder de oud-Symbiose & Opslagdeelnemers tenminste op hetzelfde niveau te handhaven zal de uitstroom naar regulier werk in de toekomst vergroot moeten worden.

<sup>3</sup> Non-profitorganisaties en Uitzendwerk behoren ook tot regulier werk. Aangezien maar weinig oud-Symbiose & Opslagdeelnemers in deze uitstroomcategorieën werkzaam zijn, zijn deze gegevens niet meegenomen.

<sup>4</sup> Dit percentage betekent: Van het aantal jongeren dat twee jaar na uitstroom binnen het MKB werkte, werkte in 2005 74% nog steeds binnen het MKB. 58% van de oud-Symbiose & Opslagdeelnemers werkte zowel twee jaar na uitstroom als in 2005 bij hetzelfde bedrijf binnen het MKB.

**Ervaringen van werkgevers**

Uit het onder werkgevers gedane onderzoek komt naar voren dat er twee belangrijke argumenten zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. De onderzochte werkgevers benadrukken zowel de sterke motivatie van de doelgroep als ook de te ontvangen subsidies.

Argumenten die werkgevers weerhouden van het in dienst nemen van jonggehandicapten zijn er ook. Een verwacht hoger ziekteverzuim, een verwachte lagere productiviteit en de daarmee samenhangende financiële risico's worden door de werkgevers genoemd als obstakels.

Uit het onderzoek onder werkgevers die oud-Symbiose & Opslagdeelnemers in dienst hebben of hebben gehad blijkt echter dat het ziekteverzuim onder 'Symbiose & Opslagwerknemers' niet hoger is dan onder 'normale' werknemers. Een ruime meerderheid (ca. 60%) van de werkgevers uit onze steekproef is het wel eens met de stelling dat de productiviteit van Symbiose & Opslagwerknemers lager is dan de productiviteit van 'normale' werknemers. Deze lagere productiviteit wordt gecompenseerd door een te ontvangen loonkostensubsidie. Van de respondenten is meer dan de helft (53%) bekend met deze subsidie. Zij die op de hoogte zijn van het bestaan van deze regeling maken er ook gebruik van.

Uit onderzoek van de commissie Het Werkend Perspectief (Van Petersen, 2004) en uit de antwoorden van de 'Symbiose & Opslagwerkgevers' blijkt dat de kennis en het gebruik van subsidiemaatregelen niet optimaal is. Er is sprake van onderbenutting die ertoe leidt dat werkgevers geen jonggehandicapten in dienst nemen om redenen die de regeling weg zou kunnen nemen. Een gemiste kans omdat zowel werkgever als jonggehandicapte hiervan beter zouden kunnen worden. Hier is nog een behoorlijk winst te boeken.

Verder komt uit het onderzoek onder werkgevers naar voren dat zij over het algemeen tevreden zijn over de oud-Symbiose & Opslagdeelnemers. Ze kosten de collega's weliswaar extra energie, maar het ziekteverzuim is laag, de jongeren doen over het algemeen wat hen gezegd is, ze worden gewaardeerd door collega's en zijn over het algemeen erg gemotiveerd.



## Conclusies en aanbevelingen

### Conclusies

In dit hoofdstuk worden de sterke en zwakke punten van “Symbiose & Opslag” en de mogelijkheden en bedreigingen op de arbeidsmarkt (SWOT) op een rijtje gezet. Aan de hand van deze punten zal gekomen worden tot beantwoording van de vragen die gesteld zijn in hoofdstuk 1.

### SWOT-Analyse

#### Sterke punten:

- Van de Symbiose & Opslagdeelnemers heeft 56,2% een diploma gehaald. In het behalen van een diploma zit een stijgende lijn: in 1999 behaalde 37% een diploma, in 2003 behaalde 68% een diploma. Recente gegevens tonen aan dat landelijk slechts 47% van de niveau 1 en 2-leerlingen een diploma behaalt.
- De opleidingen Groothandel, Groene Ruimte en Zorghulp scoren hoog op het behalen van een diploma.
- Twee jaar na uitstroom heeft 63,1% regulier werk. In 2005<sup>5</sup> is dit percentage 52,9%. (excl. Sociale Werkvoorziening).
- De werkloosheid onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers is lager dan het landelijk gemiddelde. Twee jaar na uitstroom is 8,3% werkloos. In 2005 is de werkloosheid 13,5%. Landelijk is dit werkloosheidspercentage 25%.
- De uitstroom naar regulier werk is het hoogst onder jongeren die de opleidingen Horeca, Auto(de)montage en Groothandel hebben gevolgd.
- De werkloosheid is het laagst onder jongeren die de opleidingen Groothandel en AB-Groen hebben gevolgd.
- Van de jongeren die twee jaar na uitstroom regulier werk hadden, heeft 77% in 2005 nog steeds regulier werk:
  - Binnen het MKB is dit duurzaamheidspercentage 74% (58% behoudt dezelfde werkgever);
  - Onder grote bedrijven is het duurzaamheidspercentage 72% (56% behoudt dezelfde werkgever);
  - Onder franchise-organisaties dit percentage 59% (53% behoudt dezelfde werkgever).

---

<sup>5</sup> De gegevens van 2005 bevatten de uitstroom van 1999 t/m. 2003. De jongeren zijn in 2005 gemiddeld vier jaar van school af.

- Oud-Symbiose & Opslagdeelnemers die regulier werk hebben gevonden blijken niet minder gemotiveerd te zijn dan andere werknemers.
- Slechts 18% van de respondenten uit het werkgeversonderzoek zegt dat de oud-Symbiose & Opslagdeelnemer zich vaker ziek meldt dan zijn/haar collega's. Uit een landelijk onderzoek van Commissie Het Werkend Perspectief (Van Petersen, 2004) bleek dit percentage 50% te zijn.

### **Zwakke punten:**

- Een derde van de Symbiosedeelnemers stroomt niet door naar het Opslagjaar.
- De opleidingen hout/bouw, AB Groen en auto(de)montage scoren slecht op het behalen van een diploma.
- Niemand is doorgestroomd van de Sociale Werkvoorziening naar andere soorten van arbeid.
- Van de 'Groene' opleidingen stroomt 63% uit naar instellingen van de Sociale Werkvoorziening.
- Het aandeel oud- Symbiose & Opslagdeelnemers dat reguliere arbeid verrichtte is gedaald van 63,1% twee jaar na uitstroom tot 52,9% in 2005.
- Het aandeel oud-Symbiose & Opslagdeelnemers dat werkzaam is binnen het MKB is gedaald van 34,2% twee jaar na uitstroom tot 27,0% in 2005.
- Hiermee samenhangend: Het werkloosheidspercentage is gestegen van 8,3% twee jaar na uitstroom tot 13,5% in 2005. Op langere termijn is het moeilijk om werk vast te houden.
- De werkloosheid is het hoogst onder jongeren die de opleiding Metaal / Lassen hebben gevolgd.

### **Marktkansen:**

- Overheden streven naar een situatie waarin voor iedereen werk is, zonder dat mensen buiten de boot vallen. Door middel van verschillende (fiscale) maatregelen probeert de overheid iedereen aan een baan te helpen.
- Verlenging van de No-riskpolis van vijf jaar tot onbeperkt.
- Door de vergrijzing stijgt de vraag naar werkenden.

### **Marktbedreigingen:**

- De toegang tot Sociale Werkvoorzieningbedrijven wordt moeilijker. Als gevolg hiervan zullen meer Symbiose & Opslagdeelnemers uit moeten gaan stromen naar regulier werk.
- Het voortbestaan van de ESF-3 subsidies is onzeker.
- De aanbodsgroei van on- en laaggeschoolden in Nederland neemt toe terwijl de vraag naar on- en laaggeschoolden afneemt. Voor de Symbiose & Opslagdeelnemers zal het op een zelfstandige manier verkrijgen en behouden van werk steeds moeilijker worden.



- Indien iemand werkloos wordt, blijkt het moeilijk te zijn om weer werk te krijgen.
- Onder jongeren die de opleiding horeca hebben gevolgd, is de werkloosheid enorm gestegen. Dit is opmerkelijk, gezien het aantal werknemers in de horecasector (incl. on- en laaggeschoolden is gestegen).
- Voor 81% van de werkgevers blijkt een verwacht hoog ziekteverzuim een reden te zijn om geen jonggehandicapten in dienst te nemen.
- Werkgevers zetten hun werknemers na drie arbeidscontracten weer op straat (flex-wet).
- Uit onderzoek van het CWI blijkt dat het gebruik van informele wervingskanalen toeneemt. Bedrijven werven weinig personeel via scholen.
- De kennis en, met name, het gebruik van subsidiemaatregelen is niet optimaal.
- Weinig bedrijven beschikken over een personeelsbeleid waarin disability management wordt behandeld.

## **Meerwaarde**

In de inleiding is de vraag gesteld wat de meerwaarde van Symbiose & Opslag is:

- **Meerwaarde vanuit het oogpunt van de jongeren:**
  - De vroegtijdige uitstroom is onder Symbiose & Opslagdeelnemers lager dan onder leerlingen die het reguliere MBO-niveau 1 of 2 opleiding volgen (44% tegenover 53%).
  - Van de deelnemers behaalt dus 56% een diploma. Het hebben van een diploma heeft een positief effect op het hebben van regulier werk. Naarmate men langer van school is, wordt dit positieve effect groter.
  - De werkloosheid onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers is lager dan het landelijke werkloosheidspercentage onder jongeren met een niveau 1 of 2 MBO-opleiding (13,5% tegenover 25%).
- **Meerwaarde vanuit het oogpunt van de organiserende instanties:**
  - Omdat de werkloosheid onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers lager is dan het landelijk gemiddelde leidt het project tot minder aanvragen voor wijong-uitkeringen. Voor het UWV, CWI en gemeenten leidt dit tot tijd- en kostenbesparingen;
  - Symbiose & Opslag wordt gefinancierd uit prioriteit drie van ESF –3. De kosten hiervoor zijn per deelnemer gemiddeld € 500,- lager dan het gemiddelde bedrag dat landelijk per deelnemer wordt uitgegeven aan een traject behorende bij dezelfde prioriteit;
- **Meerwaarde vanuit het oogpunt van de werkgevers:**

- Het ziekteverzuim onder jonggehandicapten die het Symbiose & Opslagproject hebben gevolgd is lager dan het landelijk gemiddelde: ruim 50% van de werkgevers in het landelijke onderzoek was het eens met de stelling dat het ziekteverzuim onder werknemers met een verstandelijke beperking hoger was dan onder ‘normale’ werknemers. Van de werkgevers die een Symbiose & Opslagdeelnemers in dienst hebben was slechts 18% (3/17) het met deze stelling eens;
- Symbiose & Opslagdeelnemers doen wat hem/haar door de werkgever of collega gezegd wordt;
- Symbiose & Opslagdeelnemers worden door collega’s en opdrachtgevers niet ondergewaardeerd.
- Van de ondervraagde werkgevers heeft 82% geantwoord dat de motivatie van de ‘Symbiose & Opslagwerknemer’ niet lager is dan van ‘normale’ werknemers. Uit een landelijk onderzoek van Commissie Het Werkend Perspectief (Van Petersen et al., 2004) blijkt dat slechts 25% van de werknemers met psychische klachten niet minder gemotiveerd is dan ‘normale werknemers’.

## Aanbevelingen

In de toekomst zal voor on- en laaggeschoolden moeilijker worden om regulier werk te vinden. De vraag naar on- en laaggeschoolden is aan het afnemen terwijl het aanbod toeneemt. Jongeren met een verstandelijke beperking worden nog meer benadeeld: Veel werkgevers zijn afkerig bij het in dienstnemen van deze groep. Werkgevers hebben vaak een negatief beeld van jonggehandicapten en zijn vaak niet op de hoogte van subsidies waar ze recht op hebben bij het in dienst nemen van gehandicapte werknemers. Het blijkt echter dat deze vooroordelen vaak onjuist zijn. Door periodiek overleg tussen bedrijven uit dezelfde branche en organisaties die betrokken zijn bij Symbiose & Opslag (Scholen, UWV, CWI, MEE en RBO Groningen) zou scholing(sadvis) en informatie geboden kunnen worden specifiek gericht op de branche waarin een organisatie opereert. Op deze manier kunnen tevens ‘Good Practices’ van bedrijven gepresenteerd worden waardoor andere werkgevers bekend en vertrouwd kunnen worden met jonge werknemers met een verstandelijk handicap.

Bedrijven werven nieuw personeel steeds vaker via informele kanalen. Om de uitstroom naar regulier werk en de duurzaamheid hiervan te vergroten is het noodzakelijk dat werkgevers zelf hun weg vinden naar jonggehandicapte potentiële werknemers. De vraagkant moet dus gestimuleerd worden.

Om dit te bereiken zou samengewerkt kunnen worden met organisatoren van vergelijkbare projecten zodat: voorkomen wordt dat het wiel twee keer wordt uitgevonden, alle “Good

Practices” waarbij werkgevers in contact worden gebracht met de mogelijkheden van jonggehandicapten samengevoegd worden en dat kosten gedeeld kunnen worden.

Om de duurzaamheid van het werk te vergroten moeten zowel werkgevers als ook jonggehandicapte werknemers periodiek begeleid worden. De begeleiding aan de kant van de jonggehandicapte werknemer zou het best kunnen gebeuren door de Pro-Rec-school omdat Pro-Rec-leerlingen vaak een vertrouwensband hebben opgebouwd met docenten van deze school. Door deze periodiek begeleiding door school beschikken de organiserende instanties ook continue over de meest recente informatie over de oud-leerlingen.

Begeleiding aan de kant van werkgevers zou het beste aangeboden kunnen worden door de ROC / AOC-instelling omdat hier de vakinhoudelijke vaardigheden de belangrijkste rol spelen. Onder jongeren die de opleidingen horeca, hout/bouw en metaal/lassen hebben gevolgd is de werkloosheid hoog of is deze erg gestegen. Door goed contact tussen de ROC's kunnen op deze manier de wensen van werkgevers goed in kaart worden gebracht zodat de opleidingen goed aansluiten op de wensen van werkgevers. RBO Groningen zou ingeschakeld kunnen worden om de administratieve belastingen bij werkgevers te verlichten. De bijeenkomsten en extra begeleiding zou gefinancierd kunnen worden uit ESF-3- of Equal- of uit O&O-fondsen.



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord .....</b>	<b>v</b>
<b>Voorwoord voorzitter PrO-Rec Convenant .....</b>	<b>vii</b>
<b>Samenvatting .....</b>	<b>ix</b>
<b>Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>xv</b>
Conclusies .....	xv
Aanbevelingen .....	xviii
<b>1 Inleiding .....</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding tot het onderzoek .....	1
1.2 Probleem- en vraagstelling .....	2
1.3 Afbakening .....	3
1.4 Methodologie .....	4
1.5 Globale inhoud van het onderzoek .....	4
<b>2 Symbiose &amp; Opslag in kaart gebracht .....</b>	<b>7</b>
2.1 Het project Symbiose & Opslag .....	7
2.2 Betrokken partijen .....	9
2.2.1 Onderwijsinstellingen .....	9
2.2.2 RBO Groningen .....	10
2.2.3 UWV en CWI .....	11
2.3 Wetgeving .....	11
2.3.1 Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (WREA) .....	11
2.3.2 Wet Gelijke BeHandeling Gehandicapten en chronisch zieken (WGBG) .....	13
2.3.3 Wajong .....	13
2.3.4 Het Europees Sociaal Fonds (ESF) .....	14
2.4 De arbeidsmarkt .....	15
2.4.1 Sociale werkvoorziening .....	15
2.4.2 Reguliere bedrijven .....	17
2.5 Schematische samenvatting / conclusie .....	19
<b>3 Arbeidsmarktbeleid t.a.v. jongeren met een beperking .....</b>	<b>21</b>
3.1 Europees arbeidsmarktbeleid .....	21
3.1.1 Trends op de arbeidsmarkt .....	21
3.1.2 Doelstellingen Europees arbeidsmarktbeleid .....	24
3.2 Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid .....	25
3.2.1 Vraagzijde .....	25
3.2.2 Aanbodzijde .....	26
3.2.3 ‘Matching’ van vraag en aanbod .....	26
3.3 ESF-3 .....	27
3.4 Arbeidsmarktbeleid van de provincie en gemeente Groningen .....	29
3.5 Andere projecten in Nederland die jonggehandicapten toeleiden naar werk .....	31
3.5.1 “Trainee +” .....	32
3.5.2 MKB leerbanen .....	33
3.5.3 Operatie Pelios .....	33
3.5.4 Golfbeweging naar de arbeidsmarkt .....	35
3.6 Financiering en kosten Symbiose & Opslag .....	35
3.7 Conclusie .....	37

<b>4</b>	<b>Uitstroomonderzoek Symbiose &amp; Opslag 1999-2003 .....</b>	<b>39</b>
4.1	Opzet van het onderzoek .....	39
4.2	Doorstroom van Symbiose naar Opslag .....	40
4.3	Uitstroom Opslag .....	41
4.3.1	Verdeling mannen en vrouwen .....	42
4.3.2	Het behalen van een diploma .....	43
4.4	De uitstroom van Opslag naar werk .....	46
4.4.1	Werkzaamheden twee jaar na uitstroom en in 2005 .....	46
4.4.2	Gediplomeerden en ongediplomeerden vergeleken .....	48
4.4.3	Werkloosheid .....	50
4.4.4	Uitstroom per opleiding naar de verschillende uitstroomcategorieën .....	51
4.4.5	Doorstroom van oud-leerlingen naar andere categorieën .....	53
4.5	Conclusie .....	54
<b>5</b>	<b>Jongeren met een verstandelijke beperking op de reguliere arbeidsmarkt .....</b>	<b>57</b>
5.1	Werkloosheid onder jongeren met een (verstandelijke) beperking .....	58
5.1.1	Oorzaken werkloosheid aan de aanbodkant .....	58
5.1.2	Oorzaken werkloosheid aan de vraagkant .....	60
5.2	De Symbiose & Opslagdeelnemers binnen het MKB in Groningen en Drenthe .....	62
5.2.1	Het in dienst nemen van een jongere met een verstandelijke beperking .....	63
5.2.2	Ervaringen met oud-Symbiose & Opslagdeelnemers .....	64
5.3	Hoe werven bedrijven? .....	66
5.4	Hoe kunnen werkgevers gestimuleerd worden meer jongeren in dienst te nemen met een beperking? .....	68
	<b>Literatuur .....</b>	<b>71</b>
	<b>Bijlagen .....</b>	<b>73</b>
Bijlage 1	Nederlands onderwijssysteem .....	75
Bijlage 2	Betrokken onderwijsinstellingen .....	76
Bijlage 3	Aantal deelnemers niet doorgestroomd van Symbiose naar Opslag .....	77
Bijlage 4	Samenstelling Opslag-opleidingen 1999-2003 .....	78
Bijlage 5	Het behalen van een diploma .....	81
Bijlage 6	Uitstroom naar werk .....	82
Bijlage 7	Doorstroom twee jaar na uitstroom naar 2005 .....	91
Bijlage 8	Brief en enquête voor werkgevers .....	92

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Reïntegratie van mensen met een handicap en gedeeltelijk arbeidsongeschikten en de bestrijding van jeugdwerkloosheid zijn onderwerpen die de laatste tijd in de media veel worden besproken. Veel jongeren die zonder startkwalificatie<sup>6</sup> de school verlaten (landelijk 50% van alle niveau 1 en 2 leerlingen) krijgen een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Redenen voor voortijdige schooluitval zijn onder andere problemen in de psychosociale, sociaal maatschappelijk en/of emotionele sfeer en beperkte cognitieve vaardigheden. (Van der Hoeven, 2005).

In de provincies Groningen en Drenthe worden vanaf 1989 de projecten Symbiose en Opslag<sup>7</sup> uitgevoerd. Dit zijn projecten die als doel hebben jongeren met een licht verstandelijke handicap met behulp van een aangepaste erkende beroepsopleiding een goede kans te bieden op een plek op de arbeidsmarkt. De projecten worden aangeboden door een samenwerking tussen Pro-Rec<sup>8</sup> scholen (scholen voor moeilijkerlerende jongeren c.q. jongeren met een licht verstandelijke handicap), het Noorderpoort College, AOC-Terra, het UWV, MEE (sociaal maatschappelijke ondersteuning van de deelnemers), reïntegratiebedrijven en RBO Groningen.

Op 7 juli 2004 hebben de scholen een samenwerkingsovereenkomst voor vijf jaar afgesloten: het ProRec-Convenant. De organisatie bestaat uit:

- Een ledenvergadering: afgevaardigden van alle deelnemende partijen;
- Een kerngroep: vijf directeurs van scholen uit de ledenvergadering en afgevaardigden van de provincies Groningen en Drenthe;
- Een afstemmingsoverleg waarin externe partijen aan deel mogen nemen en
- Het Platform Complementair Werken dat bestaat uit verschillende samenwerkende organisaties waaronder onderwijs- instellingen, Zorginstellingen, WSW organisaties, CWI, UWV, gemeenten en MKB Noord.

De coördinatie en administratie is in handen van RBO Groningen.

De naam “Symbiose & Opslag” is begin jaren negentig bedacht door het Noorderpoort College en RBO Groningen en heeft de volgende betekenis: “Symbiose” betekent volgens de

---

<sup>6</sup> Voor gehandicapten is dit MBO niveau 1, voor niet-gehandicapten is dit MBO niveau 2.

<sup>7</sup> Tegenwoordig luidt de naam van deze gezamenlijke projecten “Branchegerichte cursus”. In dit onderzoek zullen de oude namen gehanteerd worden.

<sup>8</sup> PRO = PraktijkOnderwijs verstandelijk gehandicapten

REC = Regionaal Expertise Centra: Zie paragraaf 2.2 voor een meer gedetailleerde beschrijving.

Van Dale: *“het samenleven van twee ongelijksoortige organismen op of in elkaar tot wederzijds voordeel”*. Het symboliseert de samenwerking tussen Pro-Rec scholen en het Middelbaar Beroeps Onderwijs. Tevens kan het de samenwerking tussen werkgevers en werknemers zonder beperkingen enerzijds en jonge werknemers met een verstandelijke beperking anderzijds symboliseren. De naam “Opslag” heeft meerdere betekenissen. De letters staan voor: Opleiding die Praktisch is, waarbij wordt Samengewerkt, welke Landelijk erkend is en Aangepast voor Gehandicapten. Tevens staat “Opslag” voor het bewaren tot dat iets gerijpt is en is het de eerste slag, zoals bij tennis.

In het volgende hoofdstuk zal het Symbiose & Opslagtraject gedetailleerd worden beschreven. Symbiose en Opslag zijn twee éénjarige opleidingen aan Pro-Rec scholen en het ROC/AOC (Noorderpoortcollege en AOC / Terra). De opleiding Opslag is een vervolg op Symbiose.

Na deze tweejarige opleiding verliezen de organiserende instanties vaak het zicht op de jongeren. In 1999 heeft RBO Groningen het CINOP benaderd om onderzoek<sup>9</sup> te doen naar de uitstroom van jongeren die de projecten hebben gevolgd. Hen werd gevraagd de aanpak te beschrijven en om de ervaringen met de projecten te evalueren. Nu, zes jaar later, wensen de betrokken partijen het onderzoek te herhalen om de uitstroom vanaf 1999 tot en met 2003 in kaart te brengen. Hierbij gaat het om de arbeidsmarktpositie twee jaar na het verlaten van de opleiding en op het moment van onderzoek (juni 2005). Er is gekozen voor twee meetmomenten om uitspraken te kunnen doen over de duurzaamheid van de uitstroom. RBO Groningen veronderstelt dat veel van deze jongeren terecht komen in het midden- en kleinbedrijf.

## 1.2 Probleem- en vraagstelling

Het hoofddoel van het Symbiose & Opslag onderzoek is:

*“Het in beeld brengen van de meerwaarde van ‘Symbiose & Opslag’.”*

Uit deze doelstelling vloeien de volgende vragen voort:

De hoofdvraag van het Symbiose & Opslag onderzoek is:

*“Hoe verhoudt zich de positie van deelnemers van de voorziening ‘Symbiose en Opslag’ tot die van jonggehandicapten die het project niet hebben gevolgd? Is het zo dat eerstgenoemde jongeren eerder een reguliere baan hebben en dat werkgevers*

---

<sup>9</sup> Raanhuis, drs. M. en Vries, drs. W. de, *“Symbiose en Opslag 1988-1998, een doelgroep gericht aanbod beschreven en geëvalueerd”*, oktober 1999.



*over deze jongeren meer tevreden zijn dan over jonggehandicapten die het project niet hebben gevolgd?”*

Bovenstaande hoofdvraag wordt verdeeld in de volgende subvragen:

- a). *“Waar zijn de deelnemers die vanaf 1999 t/m 2003 zijn uitgestroomd, terechtgekomen?”*
- b). *“Zijn er systematische verschillen tussen sectoren voor wat betreft het aantal werkzame jonggehandicapten en wat zijn hiervoor mogelijke oorzaken?”*
- c). *“Zijn er vergelijkbare projecten in Nederland waar ‘Symbiose & Opslag’ van zou kunnen leren?”*
- d). *“Onder welke voorwaarden zijn werkgevers binnen het MKB bereid om jongeren met een verstandelijke beperking in dienst te nemen en hoe zou deze instroom vergroot kunnen worden?”*

Het begrip “meerwaarde” zal dus vanuit drie oogpunten worden belicht:

- 1. *Levert het project meerwaarde op voor de jongeren die dit project volgen? Waaronder het hebben van duurzaam regulier werk na afloop van de opleiding wordt verstaan.*
- 2. *Levert het project meerwaarde op voor de organiserende instanties?*
- 3. *Levert het project meerwaarde op voor de werkgevers? Zijn werkgevers tevreden over de jongeren die het project hebben gevolgd?*

### **1.3 Afbakening**

In dit onderzoek staan de projecten Symbiose & Opslag in de provincies Groningen en Drenthe centraal. Het onderzoek richt zich kort op de voortijdige uitstroom, waaronder de deelnemers worden verstaan die wel het Symbiosejaar hebben gevolgd, maar niet het Opslagjaar. De focus ligt op de uitstroom van de jongeren, die in de periode 1999 tot en met 2003 zowel het Symbiose als het Opslag traject hebben afgerond. Er zal specifiek worden gekeken naar de rol van het midden- en kleinbedrijf in de projecten. Er zal bijvoorbeeld gekeken worden hoeveel oud-Symbiose & Opslagdeelnemers uitstromen naar het MKB, welke sectoren binnen het MKB goed en slecht scoren en wat de ervaringen zijn van MKB-werkgevers.

In dit onderzoek zal regelmatig worden gesproken over jonggehandicapten. Wat wordt hier nu precies onder verstaan? Volgens de definitie die de Wet REïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA) en de Wajong hanteren (REA en Wajong zullen in paragraaf

2.3 worden uitgelegd) zijn deelnemers jonggehandicapt indien de betreffende persoon op de dag dat hij/zij 17 jaar wordt voor tenminste 25 % arbeidsongeschikt is of indien de persoon na zijn/haar 17<sup>e</sup> verjaardag arbeidsongeschikt wordt en daarvoor tenminste zes maanden heeft gestudeerd (art. 5 Wajong). In de praktijk zijn dit leerlingen met een lichamelijke en/of licht verstandelijke handicap op cognitief en/of sociaal emotioneel gebied. Door hun handicap ondervinden deze jongeren beperkingen bij het verkrijgen en verrichten van arbeid.

## **1.4 Methodologie**

Door middel van literatuurstudie is bekeken:

- Hoe de projecten Symbiose & Opslag werken;
- Wat de invloed van overheidsbeleid op de arbeidsmarktpositie van jonggehandicapten is, en
- Welke rol het MKB speelt in de werkgelegenheid van deze groep jongeren.

Hierna zijn aan de hand van gegevens die aangeleverd werden door RBO Groningen de jongeren (eventueel de ouders/verzorgers) benaderd die in de periode 1999 t/m 2003 zijn uitgestroomd. Er is in de maand juni telefonisch contact op genomen in naam van RBO Groningen en het Noorderpoort College om weigeringen zoveel mogelijk te voorkomen. Hen zijn de vragen gesteld of ze een diploma hebben gehaald op minimaal niveau 1, waar ze twee jaar na uitstroom werkten en waar ze momenteel werken.

Alle reguliere bedrijven waar de oud-Symbiose & Opslagleerlingen hebben gewerkt of nog werkzaam zijn, zijn opgebeld en hen is gevraagd of ze bereid waren om een enquête in te vullen over de ervaringen met de oud-Symbiose & Opslagleerling. Zestig bedrijven hebben per post of per e-mail een vragenlijst ontvangen die ze gratis terug konden versturen. Ook kon de vragenlijst on-line worden ingevuld via de internetpagina van de Wetenschapswinkel Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen.

De uitkomsten zijn geanalyseerd om te komen tot beantwoording van de onderzoeksvragen die gesteld zijn in paragraaf 1.2.

## **1.5 Globale inhoud van het onderzoek**

In hoofdstuk twee zal het project Symbiose & Opslag uitvoerig worden beschreven. Paragraaf 2.1. beschrijft waarom het project is gestart, hoe het project werkt en wie in aanmerking komen om het project te volgen. In de daarop volgende paragraaf wordt aandacht besteed aan de betrokken partijen en hun rol(len) in het Symbiose & Opslag project.

Paragraaf drie en vier tenslotte staan in het teken van wet-, en regelgeving die betrekking heeft op de arbeidsmarktpositie van de groep.

In hoofdstuk drie zal het arbeidsmarktbeleid worden belicht, zowel op Europees, nationaal als ook op regionaal niveau. Hoe stimuleert de overheid het bedrijfsleven om jonggehandicapten in dienst te nemen? Zijn er vergelijkbare projecten in Nederland? Wat zijn de sterke en zwakke punten van deze projecten en wat zou de organisatie van Symbiose & Opslag van deze projecten kunnen leren?

Hoofdstuk vier toont de uitkomsten van het uitstroomonderzoek Symbiose & Opslag 1999-2003. Per jaargroep is bekeken of de oud-leerlingen een diploma hebben gehaald, of ze twee jaar na uitstroom werk hadden en waar ze op moment van onderzoek werkzaam zijn.

De positie van werknemers met een (verstandelijke) beperking op de arbeidsmarkt wordt beschreven in hoofdstuk vijf. Aan de hand van literatuuronderzoek en een enquête gehouden onder werkgevers die Symbiose & Opslagdeelnemers in dienst hebben of hebben gehad zal in dit hoofdstuk de vraag worden beantwoord wat redenen voor werkgevers zijn om juist wel of juist niet jonggehandicapten in dienst te nemen.

Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met een conclusie.



## 2 Symbiose & Opslag in kaart gebracht

In dit hoofdstuk zal het project Symbiose & Opslag worden beschreven. Het hoofdstuk is verdeeld in vier paragrafen. De eerste paragraaf schetst een algemeen beeld van het project, de tweede paragraaf geeft informatie over de instanties die betrokken zijn bij het project, paragraaf drie gaat in op de verschillende wetten en regels op het gebied van arbeid voor jonggehandicapten, paragraaf vier tenslotte gaat in op de arbeidsmarktpositie van deze groep jongeren. Aan het einde van dit hoofdstuk vindt u een schematische samenvatting van het geheel.

### 2.1 Het project Symbiose & Opslag

Verschillende onderzoeken (o.a. Stavenuiter en Lammerts, 2005) tonen aan dat jonggehandicapten problemen ondervinden in de overgang van Pro-Rec-scholen<sup>10</sup> naar het middelbaar beroepsonderwijs en de overgang van school naar werk. Vanuit het speciaal onderwijs is vooral de doorstroom naar het VMBO en MBO moeilijk. Stavenuiter en Lammerts (pag. 22) geven hiervoor drie redenen:

- In het (V)MBO ligt veel nadruk op de cognitieve beperkingen van de leerling. Uit onderzoek van RBO Groningen en het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) is gebleken dat 47% van de jongeren met een verstandelijke beperking, tevens een chronische aandoening hebben.
- Het speciaal onderwijs zelf is te weinig arbeidsgericht en zou meer aandacht moeten geven aan het maken van plannen voor arbeid. De focus binnen het speciaal onderwijs ligt nog teveel op dagbesteding of Sociale Werkvoorziening als eindstation.
- Het MBO is onvoldoende toegerust voor de doelgroep die van het speciaal onderwijs komt: de klassen zijn te groot, leraren zijn niet geschikt om les te geven aan deze doelgroep en apparatuur is niet aangepast.

Het gevolg is grote uitval van leerlingen. Van alle leerlingen op niveau 1 en 2 verlaat 53 procent de school zonder diploma, landelijk gezien zijn dit ongeveer 48.000 leerlingen (BVE, 2004, pag. 22 en Van der Hoeven, 2005)<sup>11</sup>.

Wat is nou het voordeel van Symbiose & Opslag gelet op bovenstaande problemen? Symbiose & Opslag biedt jongeren met een (licht) verstandelijk handicap een praktijkgerichte opleiding volgen aan waarbij ze een erkend diploma kunnen behalen. Via

---

<sup>10</sup> Zie paragraaf 2.2.1. voor nadere toelichting.

<sup>11</sup> Afzonderlijke gegevens waren niet bekend. Verondersteld wordt dat de vroegtijdige uitstroom onder leerlingen van niveau 1 hoger is dan 53%.

regulier onderwijs (VMBO en MBO) zouden deze jongeren moeilijkheden ondervinden met als gevolg dat de kans aanwezig is dat ze voortijdig de school verlaten.

Laatstejaarsleerlingen aan een Pro-Rec-school zijn tijdens het Symbiose-jaar 2 à 3 dagen per week werkzaam bij een stagebedrijf, volgen één dag per week les aan de ProRec-school en één dag aan het ROC Noorderpoort College of het AOC-Terra. De jongeren zijn tijdens dit jaar ingeschreven aan de Pro-Rec-school en krijgen hiervan ook ondersteuning. Dit heeft als voordeel dat de overgang van de Pro-Rec-school naar de beroepsopleiding vloeiender verloopt en dat de docenten van de Pro-Rec-school nog een rol blijven spelen in de begeleiding. De Pro-Rec-school betaalt hiervoor een bedrag per leerling aan het ROC of AOC. Dit bedrag wordt besteed aan:

- groepsverkleining
- stagebegeleiding
- aangepast lesmateriaal  
(veel plaatjes, weinig tekst met eenvoudige korte zinnen en grote letters).

Het Symbiose-jaar bereidt deelnemers van minimaal 17 jaar voor op drie trajecten van het Opslagjaar:

- Traject 1: Beroepsopleiding op assistentenniveau + werk;
- Traject 2: Aangepaste beroepsopleiding + werk;
- Traject 3: Functietraining + werk (voor deelnemers waarbij gebleken is dat het startkwalificatie “assistent” (niveau 1 MBO) toch niet haalbaar is).

Het Symbiose-jaar moet duidelijk maken welke van de drie trajecten na de Pro-Rec-schoolperiode het meest geschikt is voor de deelnemer.

Tijdens het tweede jaar (Opslagjaar) zijn de deelnemers ingeschreven aan het ROC of AOC. Deze organisaties ontvangen hiervoor overheidsgeld en begeleidingsgeld. Naast een onderwijsovereenkomst met de school moeten deelnemers beschikken over een arbeidsovereenkomst met het bedrijf waar ze in het Symbiose-jaar stage hebben gelopen. Na deze twee jaren gevolgd te hebben krijgen deelnemers een erkend diploma op niveau 1. Hoeveel deelnemers een diploma hebben gehaald in de periode 1999 t/m 2003, kunt u lezen in hoofdstuk vier.

De doelgroep van Symbiose & Opslag zijn jonggehandicapte leerlingen van Pro-Rec-scholen die voldoen aan de volgende eisen:

- De toeleverende Pro-Rec-school geeft aan dat de betreffende leerling in staat is om, minimaal het assistentenniveau te kunnen halen (niveau 1 MBO);

- Betreffende leerling heeft de beschikking over een relevante stageplek die aansluit op de gekozen of gewenste beroepsrichting;
- Leerlingen die een uitkering ontvangen van het UWV, hebben goedkeuring van het UWV tot deelname. Deze goedkeuring hangt af van de financiering en het perspectief op een plaats op de reguliere arbeidsmarkt.
- De leerlingen behoren tot de WAGW-populatie (Wet Arbeidsplaatsen Gehandicapte Werknemers), deze populatie omvat de mensen met inkomsten uit een arbeidsongeschiktheidsregeling.

(Bron: Noorderpoort College)

## **2.2 Betrokken partijen**

### **2.2.1 Onderwijsinstellingen**

Bij het project Symbiose & Opslag zijn drie soorten scholen betrokken:

- Scholen voor Praktijkonderwijs (PRO);
- Scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO<sup>12</sup>) (geclusterd in Regionaal Expertise Centra (REC);
- ROC (Noorderpoort College) en AOC-Terra.

Voor een volledig overzicht van de bij dit project betrokken onderwijsinstellingen wordt verwezen naar bijlage 2.

Voor een schematisch overzicht wordt u verwezen naar bijlage 1 “Schema Nederlands Onderwijssysteem”.

Praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen waarvan gedacht wordt dat ze –ook met extra zorg- geen regulier diploma kunnen behalen. Binnen het praktijkonderwijs krijgen zij een programma aangeboden dat hen direct voorbereidt op deelname aan de arbeidsmarkt. Met veel praktijkervaring en aangepast studiemateriaal kunnen leerlingen óók Pro-scholen verlaten met zicht op een erkend diploma.

Het VSO heeft drie functies: het voorbereiden op dagopvang, indien mogelijk schakeling naar regulier onderwijs en het voorbereiden op deelname aan een regulier examen gericht op arbeidstoeleiding. Het VSO is geclusterd in Regionale Expertise Centra, die bestaan uit vier clusters:

- Cluster 1: Scholen voor visueel gehandicapte leerlingen;

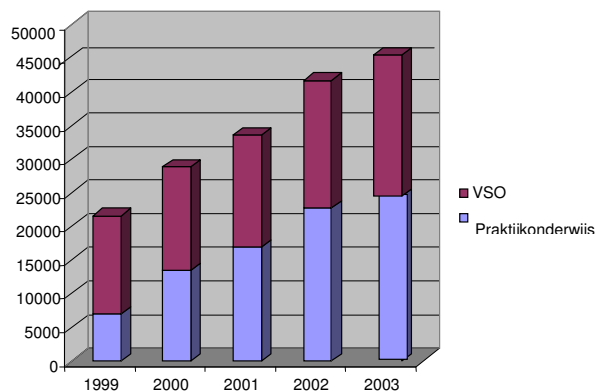
---

<sup>12</sup> In de literatuur en de praktijk wordt zowel gesproken van “Voortgezet Speciaal Onderwijs” als van “Speciaal Voortgezet Onderwijs”. Beide namen hebben dezelfde betekenis.

- Cluster 2: Scholen voor auditief en communicatief gehandicapte leerlingen;
- Cluster 3: Scholen voor lichamelijk, verstandelijk en meervoudig gehandicapte leerlingen;
- Cluster 4: Scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen (leerlingen met gedrags- en psychiatrische problemen).

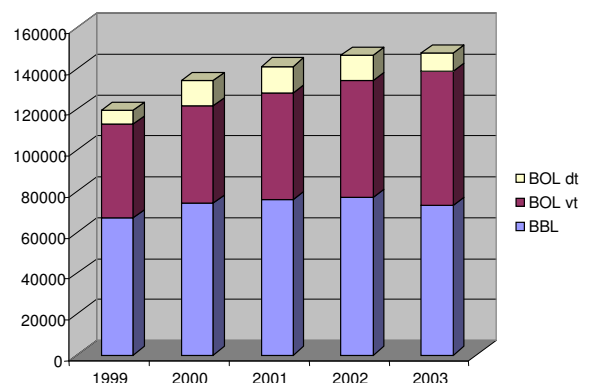
Landelijk zitten circa 45.000 leerlingen op het praktijk- of VSO-onderwijs (grafiek 1).

In bijlage 2 vindt u een lijst met de VSO-scholen die betrokken zijn bij Symbiose & Opslag.



Grafiek 2.1 Aantal leerlingen Pro-Rec instellingen

Bron: Kerncijfers 1999-2004, Ministerie OCW



Grafiek 2.2 Aantal leerlingen niveau 1 en 2

Bron: Kerncijfers 1999-2004, Ministerie OCW

Scholen voor Middelbaar BeroepsOnderwijs spelen eveneens een grote rol in het Symbiose & Opslagproject. Het onderwijs voor “risicogroep niveau 1” kenmerkt zich op het ROC en AOC door intensieve begeleiding, praktijkgerichtheid, samenwerking, het leren leren en vormen van sociaalcommunicatieve vaardigheden (Poullisse en Vrieze, 2002). Het reguliere MBO-onderwijs verdeelt niveau 1 en 2 in twee trajecten: de BeroepsOndersteunende Leerweg (BOL, zowel voltijd als deeltijd) en de BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL). Landelijk volgen rond de 140.000 leerlingen een reguliere opleiding op niveau 1 of 2 (grafiek 2)<sup>13</sup>. Het Noorderpoort College en AOC Terra in Groningen nemen deel aan het Symbiose & Opslagproject.

### 2.2.2 RBO Groningen

RBO Groningen heeft vooral een beheersmatige en administratieve taak binnen het Symbiose & Opslag project. RBO Groningen regelt subsidies (REA, ESF, waar later op terug zal worden gekomen), regelt de administratieve afhandelingen van aanmeldingen, bewaakt de

<sup>13</sup> Afzonderlijke aantallen zijn niet bekend.



kwaliteit, verzorgt de afstemming tussen opdrachtgevers en uitvoerders en bewaakt de voortgang van cursisten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een longitudinaal leerlingvolgsysteem: het MISS-computersysteem (Makelaar in Scholing en Subsidies).

### 2.2.3 UWV en CWI

Het Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen (UWV) is opgericht in 2000 en heeft tot taak gedeeltelijk arbeidsongeschikten en derhalve ook jonggehandicapten te begeleiden naar werk. Dit doen ze door private reïntegratiebedrijven in te huren. Het UWV verstrekt de Wajonguitkering en is daarom ook verantwoordelijk voor de reïntegratie van de deelnemers van Symbiose & Opslag (deze deelnemers behoren immers tot de WAGW-populatie, par. 2.1.) Het UWV beschikt over de REA-instrumenten (zie de volgende paragraaf) en werkt intensief samen met het CWI, de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de gemeente, reïntegratiebedrijven en jobcoaches.

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) werkt in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het CWI bemiddelt tussen werkgevers en werkzoekenden en mensen met een WW- en bijstandsuitkeringen. Indien arbeidsgehandicapten werkzaam zijn bij een bedrijf voor sociale werkvoorziening blijft deze werknemer ingeschreven bij het CWI. Iedereen die in is geschreven bij het CWI wordt na een kwalificerende intake ingedeeld in een fase die de afstand tot de arbeidsmarkt uitdrukt<sup>14</sup>.

## 2.3 Wetgeving

### 2.3.1 Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (WREA)

De wet op (RE-)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) geldt vanaf 1 juli 1998 en is bedoeld om het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering terug te dringen. Werkgevers die mensen in dienst nemen met een handicap kunnen gebruik maken van de regelingen van deze wet. Deze regelingen zijn:

- Premiekorting Arbeidsgehandicapten (voorheen “plaatsings- en herplaatsings- budget”); art. 16 WREA.

Werkgevers kunnen korting aanvragen voor nieuw in dienst te nemen werknemers met een beperking of het in dienst houden van deze werknemers. Indien een werkgever een

---

<sup>14</sup> Fase 1: Betrokkene is direct zonder reïntegratie-inspanningen vanuit het CWI, bemiddelbaar. Wel kan hij gebruik maken van de basisdienstverlening van het CWI, waaronder de informatie- en adviesfunctie.

Fase 2: Betrokkene wordt geacht, met inzet van gerichte arbeidstoeleidingsinstrumenten, binnen een jaar geschikt te zijn voor de arbeidsmarkt.

Fase 3: Betrokkene heeft een traject van minimaal 1 jaar en maximaal 2 jaar nodig voordat hij bemiddelbaar is.

Fase 4: Betrokkene is langer dan 3 jaar werkloos of zeer moeilijk bemiddelbaar en heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. (Miedema en Reitsma 2003).

betreffende werknemer voor minimaal 50% in dienst neemt of houdt, krijgt deze werkgever gedurende drie jaren € 1.021,- korting op de WAO-premie en het werkgeversdeel van de WW-premie (Awf) (totaal € 2.042,-). Indien de werknemer is aangenomen voor zijn/haar 17<sup>e</sup> jaar wordt het bedrag met 2x € 680,- verhoogd.

- Meerkostenvergoeding bij dienstverband arbeidsgehandicapte werknemer (voorheen “Pakket op maat”); art. 16 WREA.

Indien de werkgever aan kan tonen dat de kosten die gemaakt worden om een arbeidsgehandicapte gedurende minimaal 6 maanden passend werk te verschaffen hoger zijn dan de premiekortingen, dan is aanvullende subsidie mogelijk uit het Reïntegratiefonds. Deze vergoedingen zijn, in tegenstelling tot de premiekortingen niet gerelateerd aan het aantal werkzame uren. Na de eerste drie jaar kan via het UWV aanvullende subsidie aangevraagd worden indien extra kosten gemaakt worden.

- Loondispensatie; art. 7 WREA.

*Indien aantoonbaar is dat een arbeidsgehandicapte werknemer significant slechter presteert dan een ‘normale’ werknemer, mag de werkgever een lager loon betalen dan het minimumloon. Deze dispensatie kan maximaal vijf jaren duren.*

- Loon- en inkomenssuppletie; art. 29 WREA.

Deze regeling is zowel gericht op arbeidsgehandicapte werknemers als op werkgevers. Naar werkgevers toe functioneert het als een onderhandelingsinstrument en naar werknemers moet het als stimulans dienen om werk aan te nemen / te hervatten. De regeling houdt in dat werknemers worden gecompenseerd voor het “gat” dat kan ontstaan tussen de theoretische verdien capaciteit (dit is het bedrag wat verdiend kan worden volgens de verzekeringsgeneeskunde) en de werkelijke verdiensten.

- No-Risk polis; art. 29 ZW.

*Indien een arbeidsgehandicapte werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding ziek wordt, dan is de werkgever vrijgesteld voor het betalen van ziektegeld. In juni 2005 is bekend geworden dat deze periode vanaf 1 januari 2006 wordt uitgebreid en voor onbepaalde tijd gaat gelden. Voor werkgevers zal het hierdoor aantrekkelijker worden om (begeleidende) arbeidsplaatsen aan te bieden aan (jonge) arbeidsgehandicapten.*

- Proefplaatsing; art. 23-27 WREA.

Werkgevers kunnen gedurende de eerste zes maanden een werknemer met een beperking op proef aannemen. De werknemer krijgt gedurende deze periode een reïntegratie-uitkering.

- Job-Coaching; art. 31 WREA.

“Het door een externe begeleider bieden van een intensief trainings-/ inwerkprogramma op de werkplek en het verzorgen van systematische begeleiding om zo te zorgen dat de gehandicapte werknemer reguliere arbeid kan (blijven) verrichten” ([www.servicepuntmkb.nl](http://www.servicepuntmkb.nl)).

Deze regeling ontlast de werkgever van begeleidingsactiviteiten. De begeleiding bedraagt in het eerste jaar maximaal 15% van de werkuren van de werknemer waarna dit percentage afbouwt naar 7,5% in het tweede jaar en 6% in het derde jaar. Deze job-coach wordt aangeboden of door een reïntegratiebureau of door het UWV.

### 2.3.2 Wet Gelijke BeHandeling Gehandicapten en chronisch zieken (WGBG)

Deze wet houdt in dat werkgevers verplicht zijn om de werkplek en de werktijden aan te passen aan de wensen en omstandigheden van arbeidsgehandicapte werknemers. Ook kan een sollicitant die niet wordt aangenomen als gevolg van een handicap of stoornis naar de commissie gelijke behandeling of de rechter stappen. Symbiose & Opslag-deelnemers die aan kunnen tonen dat ze vanwege hun handicap of stoornis niet aan worden genomen of om hun beperking worden ontslagen kunnen dus een beroep doen op deze non-discriminatieregeling.

### 2.3.3 Wajong

In paragraaf 2.2 is gesteld dat deelnemers van het Symbiose & Opslag project behoren tot de WAGW-populatie. De deelnemers zijn dus gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. Om die reden hebben ze, indien ze minimaal 18 jaar oud zijn, recht op een Wajonguitkering. De Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is op 1 januari 1998 van kracht geworden en wordt uitgevoerd door het UWV. De Wajong regelt uitkeringen voor mensen die op hun 17<sup>e</sup> verjaardag voor tenminste 25% arbeidsongeschikt zijn of na hun 17<sup>e</sup> arbeidsongeschikt worden en daarvoor tenminste zes maanden een opleiding hebben gevolgd. Mensen hebben recht op deze uitkering indien ze minimaal 18 jaar en maximaal 65 jaar oud zijn en 52 weken onafgebroken arbeidsongeschikt zijn geweest.

De Wajong kent 6 arbeidsongeschiktheidsklassen:

Tabel 2.1 Wajong-arbeidsongeschiktheidsklassen

Wajong- klasse:	Mate van arbeids- ongeschiktheid:	Percentage uitkering van minimumloon:
1	25-34%	21%
2	35-44%	28%
3	45-54%	35%
4	55-64%	42%
5	65-79%	50,75%
6	80-100%	70%

Bron: "Zekerheid bij arbeidsongeschiktheid", Gak Nederland B.V.

De uitkeringspercentages kunnen afhankelijk van omstandigheden oplopen tot 100%. Indien het totale inkomen beneden het geldend sociaal minimum ligt, kunnen jonggehandicapten een aanvulling krijgen. Jongeren beneden de 21 jaar die nog thuis wonen krijgen in dat geval een

aanvulling op grond van de IOAW. Jongeren boven de 21 jaar of jongeren die (zelfstandig) uitwonend zijn, krijgen een aanvulling op grond van de Toeslagenwet. Symbiose & Opslag leerlingen vallen in vrijwel alle gevallen in klasse 6. Indien Wajongeren inkomen uit werk hebben, wordt een bepaald percentage van dit bedrag gekort op de uitkering of wordt de Wajong-uitkering in de 'slaapstand' gezet. Dit houdt in dat zij bij eventuele werkloosheid weer terug kunnen vallen op hun Wajong.

### **2.3.4 Het Europees Sociaal Fonds (ESF)**

Voorgaande regelingen zijn vooral van belang voor werkgevers en werknemers. Eigenlijk zijn we dan al een sprong verder dan het Symbiose & Opslag-traject. De scholen kunnen gebruik maken van Europese subsidies om opleidingen aan te bieden voor (jong)gehandicapten.

Het ESF is opgericht in 1957. Het beleid van ESF wordt periodiek vastgesteld. De huidige planperiode loopt officieel van 2000 tot eind 2006, maar is verlengd tot eind 2007. ESF is het belangrijkste financiële instrument voor de Europese Unie om de strategische doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid in concrete acties om te zetten. In hoofdstuk drie zal op dit beleid verder in worden gegaan.

Het fonds kent meerdere doelstellingen, waarbij voor Symbiose & Opslag de derde (ESF 3) van belang is. Deze doelstelling houdt in:

- Activering van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten;
- Behoud van een inzetbare beroepsbevolking;
- Een leven lang leren in het beroepsonderwijs.

ESF 3 is verdeeld in zeven maatregelen die gericht zijn op de vermindering van de instroom in de WAO en Wajong. Om dit te bereiken financiert men projecten waarbij werknemers en werkzoekenden een opleiding wordt aangeboden tot op minimaal startkwalificatieniveau.

Tijdens het Symbiose-jaar ontvangen de Pro-Rec scholen ESF-gelden. Deze scholen betalen hiervan een deel aan het ROC of AOC voor de ene dag per week dat de leerlingen hier lessen volgen. Tijdens het Opslag-jaar, wanneer de leerlingen ingeschreven staan aan het ROC of AOC, ontvangen deze instanties de ESF-gelden. In hoofdstuk drie zal dieper worden ingegaan op ESF-3 en de financiering van Symbiose & Opslag.

## 2.4 De arbeidsmarkt

Wanneer leerlingen het Symbiose & Opslag traject hebben afgerond, is het de bedoeling dat de jongeren, in samenwerking met de school, het UWV, eventuele reïntegratiebureaus en RBO Groningen een reguliere betaalde baan vinden en behouden. Indien deze niet gevonden kan worden, is de sociale werkvoorziening een optie.

### 2.4.1 Sociale werkvoorziening

Het werken bij de Sociale werkvoorziening (SW) is geregeld in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Deze wet is bedoeld voor mensen tot 65 jaar die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen vrijwel alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Een werknemer bij de SW moet:

- in staat zijn een minimumprestatie te leveren (10% van de normale prestatie);
- een bepaalde tijd aaneengesloten kunnen werken;
- met beperkte begeleidingstijd kunnen werken;
- meer dan één functie kunnen vervullen.

De indicatiestelling is vanaf 1 januari 2005 in handen van het CWI.

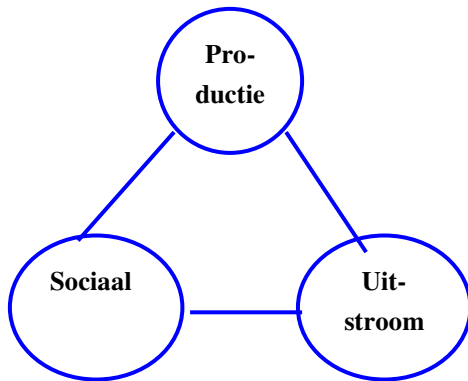
Binnen de SW-bedrijven wordt werk aangeboden in drie sectoren:

- Industrie (bijvoorbeeld productiewerk);
- Cultuur- en civieltechniek (bijv. plantsoenendienst);
- Administratie (bijv. kopieerwerk).

De overheid streeft met de Sociale Werkvoorziening drie doelen na:

- *De Sociale doelstelling:* Een vangnet bieden voor gehandicapte personen die niet regulier kunnen werken;
- *De Productiviteitsdoelstelling:* Het optimaal benutten van de arbeidscapaciteit van gehandicapten;
- *De Uitstroomdoelstelling:* Het stimuleren van de uitstroom naar regulier werk.

### Trilemma van de Sociale Werkvoorziening



Figuur 2.1 *Trilemma van de Sociale Werkvoorziening*  
Bron: Van Genabeek 2004

De realisatie van de ene doelstelling kan echter ten koste gaan van de andere doelstellingen. Van Genabeek (2004) spreekt van het trilemma van de Sociale Werkvoorziening. De sociale doelstelling kan in het gedrang komen indien er teveel aandacht wordt besteed aan de productiviteitsdoelstelling. De productiviteits-doelstelling komt in het gedrang indien de meest productieve werknemers uitstromen naar regulier werk. De soms strijdige doelen kunnen aanleiding geven tot strategisch gedrag.

Gemiddeld staan personen twaalf maanden op de wachtlijst alvorens ze geplaatst kunnen worden (2003). Deze wachtlijst is een gevolg van het gebrek aan ruimte, financiële middelen en het kunnen vinden of creëren van de juiste aangepaste functie voor een persoon.

Sociale Werkvoorzieningbedrijven voeren namens de gemeenten de WSW uit en ontvangen hiervoor van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) € 24.000,- per werknemer (met een maximum van € 30.000,- indien er sprake is van een zware handicap). Andere inkomsten komen van de opdrachtgevers waaraan producten worden verkocht. De inkomsten staan echter onder druk als gevolg van de invoer van goedkope producten uit het buitenland en de verplaatsing van bedrijvigheid naar lage lonen landen (zie ook hoofdstuk 4). De vaste subsidie gaat, volgens plannen van het SZW, vervallen en zal dan worden vervangen door een jaarlijks totaalbudget waarmee gemeenten een minimaal aantal WSW-plaatsen moet gaan realiseren. Deze financieringswijze moet gemeenten straks gaan stimuleren om mensen die niet meer tot de WSW-doelgroep behoren, actief te begeleiden naar regulier werk. Werknemers hebben, over het algemeen, een arbeidscontract bij de gemeente, maar blijven ingeschreven bij het CWI om werk buiten de sociale werkvoorziening te kunnen aanvaarden. Werknemers die doorstromen naar regulier werk, komen in aanmerking voor een korting op de belasting (toetrederskorting). Er is een terugkeergarantie voor het geval doorstromen binnen een jaar mislukt.

WSW-werknemers hebben vaak een werkplek binnen het SW-bedrijf (eind 2004: 90%). Werknemers kunnen echter ook via de SW gedetacheerd worden naar een gewoon bedrijf, zonodig onder begeleiding (9%). Uitstroom naar regulier werk vanuit de WSW is nu nog zeer beperkt (1%) (Stavenuiter en Lammerts 2005). Verwacht wordt dat door de bekendgemaakte plannen van SZW, deze uitstroom zal toenemen. De belangrijkste factoren die een doorstroom van de WSW naar regulier betaald werk belemmeren zijn:

- Cherry Picking: Productieiders willen hun goede werknemers graag houden (productiviteitsdoelstelling), hierbij belemmeren ze de uitstroom.
- Goed salaris en goede rechtspositie bij de WSW; In de WSW wordt vaak meer verdiend dan bij een reguliere werkgever. Daarnaast zijn de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden veelal gunstiger binnen de WSW.
- Bovenstaand argument kan ook negatief geformuleerd worden: Er is sprake van meer risico buiten de WSW; Bij de WSW-ers is er de angst om er in de vrije markt bij tegenslagen als eerste ontslagen te worden. Tijdens de eerste drie jaar geldt er wel een terugkeergarantie, maar daarna zijn de personen aan zichzelf overgeleverd.
- Stigma WSW; Werkgevers kunnen afkerig zijn in het aannemen van mensen uit de WSW omdat ze vaak denken dat mensen uit de WSW minder productief, minder zelfstandig, minder betrouwbaar en vaker ziek zijn. (Miedema en Reitsma 2003).

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid probeert de beschreven problematiek, het ‘trilemma’, de wachtlijstproblematiek, de inkomstenproblematiek en de uitstroomproblematiek op te lossen en gaat zich meer richten op de uitstroom- en de sociale doelstelling. SZW heeft in juni 2005 bekend gemaakt dat de SW sterker dan momenteel het geval is, voorbehouden moet worden aan mensen die uitsluitend op een beschermde werkplek werkzaam kunnen zijn. Het ministerie gaat werknemers van de SW herkeuren en indien mogelijk met reïntegratieprojecten via de gemeente naar regulier werk begeleiden. Voor Symbiose & Opslag betekent dit dat meer jongeren die momenteel nog geïndiceerd zijn voor werk binnen een SW-instelling, in de toekomst wellicht uit zullen moeten gaan stromen naar regulier werk. Om dit te bewerkstelligen zullen er dus meer bedrijven gevonden moeten worden die deze jongeren een duurzame werkplek bieden.

Indien bovenstaande maatregelen doorgaan valt te verwachten dat we dit terugzien in een geringere productiviteit bij de Sociale Werkplaatsen. Ook is er een gevaar dat door de herkeuring mensen hun SW werkplek verliezen zonder dat hiervoor een reguliere baan in de plaats komt.

#### **2.4.2 Reguliere bedrijven**

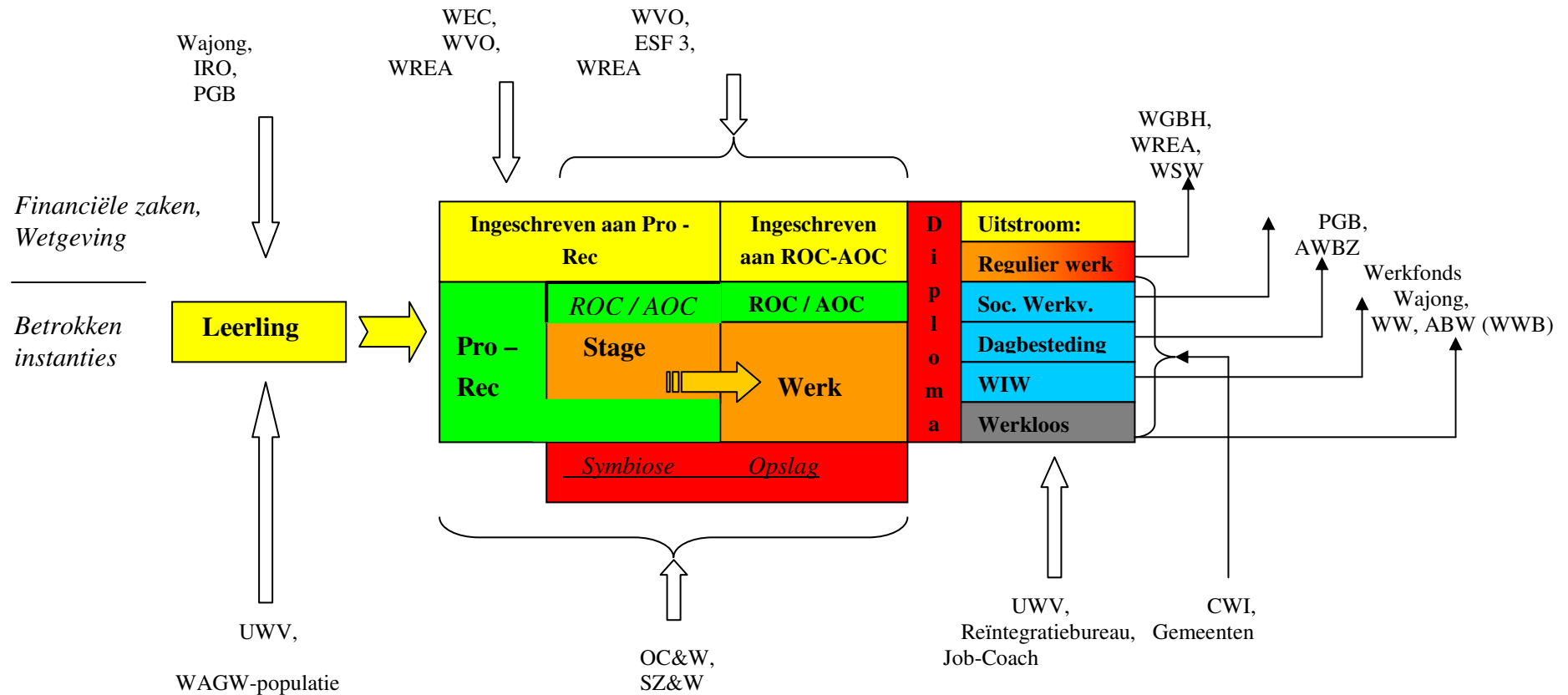
Er bestaan verschillende instrumenten om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen (WREA, WGBG). Werkgevers beschikken vaak niet over

kennis van gehandicapten en de tegemoetkomingen die werkgevers kunnen ontvangen (WREA). Tevens hebben werkgevers en werknemers moeite met het openlijk spreken met gehandicapten over hun beperkingen. Onderzoeken wijzen uit dat veel werkgevers angstig zijn om personeel aan te trekken met een beperking. Vaak richten ze zich te veel op de beperkingen van (jonge) arbeidsgehandicapten in plaats van de mogelijkheden van deze groep (Asscher – Vonk 2003). Door middel van stageplekken en tijdelijke arbeidsovereenkomsten komen arbeidsgehandicapten in aanraking met de praktijk en kunnen werkgevers en medewerkers kennismaken met de mogelijkheden van personen met een handicap.

In hoofdstuk vijf zal uitgebreid aandacht besteed worden aan het bedrijfsleven.



## 2.5 Schematische samenvatting / conclusie



Figuur 2.2 Schematische samenvatting/conclusies



### **3 Arbeidsmarktbeleid t.a.v. jongeren met een beperking**

In dit hoofdstuk zal het overheidsbeleid ten aanzien van de positie van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt worden beschreven. Op verschillende niveau's (Europees, Nationaal en Regionaal) wordt beleid gemaakt dat van invloed is op de doelgroep. In paragraaf één zal in worden gegaan op het Europese beleid, paragraaf twee zal het Nederlandse beleid beschrijven waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan ESF-3 subsidies, in paragraaf drie zal het beleid in de provincie Groningen worden beschreven. Hierbij zullen tevens enkele projecten worden geëvalueerd die als doel hebben de instroom van jongeren met een beperking naar regulier werk te vergroten. Paragraaf vier beschrijft de financieringswijze en de kosten van Symbiose & Opslag en paragraaf vijf geeft een conclusie.

#### **3.1 Europees arbeidsmarktbeleid**

##### **3.1.1 Trends op de arbeidsmarkt**

Binnen het beleid dat betrekking heeft op de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking kunnen meerdere dimensies worden onderscheiden. Wanneer we het arbeidsmarktbeleid tussen landen vergelijken valt allereerst op dat sommige landen meer beleidsinspanningen leveren dan andere landen. Maar daarmee is niet alles gezegd.

We kunnen de verschillende beleidsinspanningen karakteriseren door te kijken in welke mate ze gericht zijn op de integratie van mensen met een handicap enerzijds en op de mate waarin er sprake is van compensatie anderzijds. Hierbij is het zo dat beide typen beleidsinspanning elkaar niet uitsluiten. Dit betekent dat sommige landen zowel meer aandacht hebben voor compensatie als ook voor integratie van mensen met een arbeidshandicap. Dit is ook wat we zien: voor de meeste landen geldt dat er sprake is van gemengd beleid.

Toch kunnen we wel een aantal duidelijk van elkaar te onderscheiden uitersten karakteriseren.

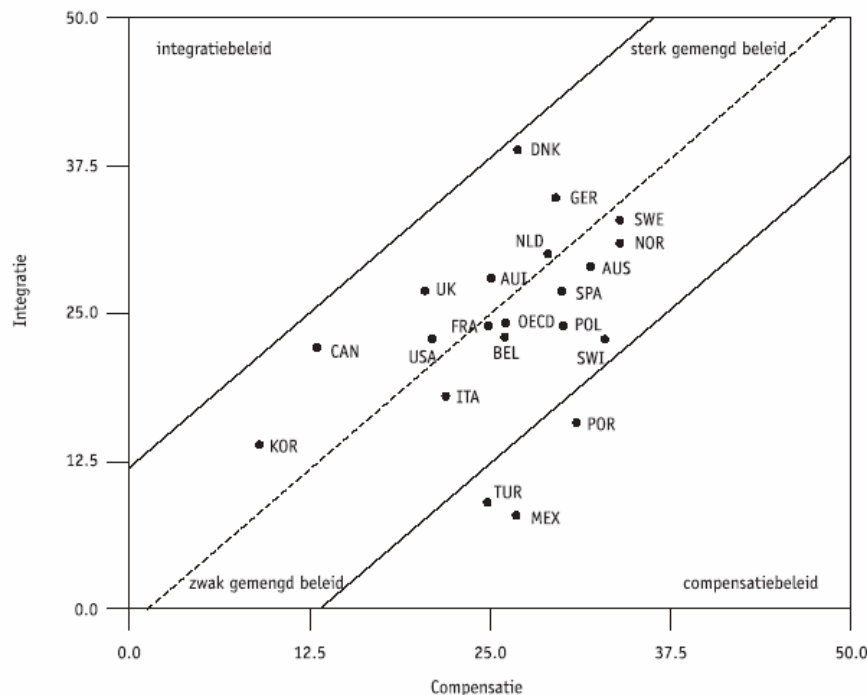
Aan de ene kant wordt passief- of compensatiebeleid onderscheiden. Dit gaat uit van het principe dat mensen met een handicap die niet (volledig) in hun eigen inkomen kunnen voorzien een uitkering moeten krijgen.

Daar tegenover staat actief- of reïntegratiebeleid. Hier probeert men arbeidsgehandicapten zo veel als mogelijk aan (regulier) werk te helpen en zo te integreren in de samenleving.

Landen kunnen ingedeeld worden naar vijf beleidstypes<sup>15</sup>:

- *Compensatiebeleid*: Landen met dit beleid besteden voornamelijk aandacht aan adequate en permanente uitkeringen.
- *Integratiebeleid*: Deze landen doen grote inspanningen om mensen met een handicap aan het werk te krijgen. Mensen komen niet snel in aanmerking voor een uitkering. Het is het tegenovergestelde van het compensatiebeleid.
- *Zwak gemengd beleid*: Landen met dit beleid worden gekarakteriseerd door beperkte uitkeringen en strenge toegangsvoorwaarden met weinig aandacht voor integratiemaatregelen. Werken is noodzakelijk om een degelijke levensstandaard te behouden, maar tevens is het moeilijk om werk te vinden.
- *Gemengd beleid*: Wordt gekenmerkt door het nemen van initiatief om mensen met een handicap te integreren en combineert dit met een middenweg in het uitkeringsstelsel.
- *Sterk gemengd beleid*: Wordt gekenmerkt door een makkelijk en permanent toegankelijk uitkeringsstelsel en grote inspanningen om mensen met een handicap te bewerkstelligen.

De figuur op de volgende pagina toont de positie van Nederland ten opzichte van twintig andere landen. Zoals we eerder al opmerkten geldt voor vrijwel alle betrokken landen dat zij gemengd beleid voeren. Denemarken komt het dichtst bij integratiebeleid, Portugal, Mexico en Turkije voeren een compensatiebeleid.



Figuur 3.1 *Beleid voor mensen met een handicap in twintig landen rond 2000*

Bron: "Transforming disability into ability – een OESO-rapport", bewerking door Booghmans, 2003

<sup>15</sup> De twee beleidsdimensies werden gemeten aan de hand van elk tien subdimensies. Door de scores op te tellen, kon elk land geplaatst worden op een tweedimensionaal beleidsdiagram. De maximale score die per beleid gehaald kon worden was vijftig.

Nederland voert een gemengd beleid. Er is toegang tot het uitkeringsstelsel en er is sprake van integratiebeleid: een redelijke verantwoordelijkheid bij de werkgever (de Wet Poortwachter) en beleid voor beschermde arbeid (WSW).

Uit onderzoek van TNO Arbeid (Van Genabeek, 2004) komt naar voren dat het activerend- of integratiebeleid, waar veel landen naartoe zijn verschoven de laatste jaren, onder druk komt te staan als gevolg van een aantal trends:

- *Globalisering*: De Europese samenleving kenmerkt zich door een toenemende internationale gerichtheid en buitenlandse invloeden werken door in het bedrijfsleven. Dit kan positieve gevolgen als ook negatieve gevolgen hebben:

*“Globalisering is iets waar verschillend tegen aan wordt gekeken. Volgens de een leidt globalisering tot economische groei. Een land dat openstaat voor globalisering krijgt sterke impulsen om in concurrentie met andere landen z'n economie te ontwikkelen...Tegenover deze optimistische visie staat een pessimistische: globalisering leidt tot een moordende concurrentie, elimineert economische activiteiten in minder ontwikkelde naties, creëert werkloosheid en armoede”.*  
(Albeda, 2005).

Door deze ontwikkeling verliezen nationale en regionale overheden hun grip op de lokale arbeidsmarkt. De mobiliteit van arbeid neemt toe: steeds meer goedkope arbeidskrachten uit bijvoorbeeld Polen gaan naar West-Europese landen om laag- of ongeschoold werk te doen. Voor jongeren met een verstandelijke beperking zou het hierdoor moeilijker kunnen worden om regulier werk te vinden.

- *Divergentie boven- en onderkant van de arbeidsmarkt*: Als gevolg van de hierboven beschreven globalisering opereren bedrijven steeds vaker op internationale productmarkten. Hoogwaardige productie van goederen en diensten winnen aan belang vanwege de relatief grote toegevoegde waarde. De laagwaardige productie vindt steeds vaker plaats in Tweede en Derde Wereldlanden. Het gevolg hiervan is dat de vraag naar hooggeschoolde werknemers in ontwikkelde landen toeneemt en de vraag naar laaggeschoolden stagneert of afneemt. Wat deze trend voor gevolgen heeft voor Nederland wordt in de volgende paragraaf beschreven.
- *Vergrijzing*: De komende decennia gaat de bevolking van de EU sterk vergrijzen. Volgens prognoses moeten in 2050 tien werkende personen acht in-actieve 65-plussers onderhouden. De arbeidsparticipatie, die nu 62% is, moet in 2020 gestegen zijn tot 73% om het huidige welvaartspeil in stand te houden. Dit maakt het noodzakelijk dat ook langdurig werklozen, chronisch zieken en gehandicapten regulier werk uitoefenen.

### 3.1.2 Doelstellingen Europees arbeidsmarktbeleid

Tijdens de Europese Raad in Lissabon in 2000 hebben Europese regeringsleiders zich een concurrerende en sociaal hechte Europese kennissamenleving in 2010 ten doel gesteld. Het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters en levenslang leren nemen in deze doelstelling een belangrijke plaats in. Tijdens een conferentie van de Europese Unie in Lissabon in 2002 zijn door onderwijsministers de volgende doelstellingen afgesproken ten aanzien van bovengenoemde aspecten:

- In 2010 is het aantal 18-24 jarigen dat niet op school zit en geen startkwalificatie heeft behaald gehalveerd ten opzichte van 2000. In Nederland bedroeg het percentage voortijdige schoolverlaters in 2000 15,5%. In 2010 mag dit maximaal 7,8% zijn;
- In 2010 moet minimaal 85% van de 22-jarigen een startkwalificatie bezitten;
- In 2010 is het aantal 25-64 jarigen dat deelneemt aan leeractiviteiten gestegen tot 12,5%. Nederland had in 2000 een score van 15,6%. Nederland heeft bepaald dat de doelstelling voor 2010 een score van minimaal 20% is.

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het belangrijkste middel van de EU om deze doelstellingen te behalen en vormt naast het Europees Fonds Regionale Ontwikkeling, het Europees Oriëntatie- en Garantiefonds voor de Landbouw en Het Financieringsfonds voor de Oriëntatie van de Visserij het Structuurbeleid van de Europese Unie.

Het ESF kende oorspronkelijk zes doelstellingen:

1. Ontwikkeling en structurele aanpassing van regio's met een ontwikkelingsachterstand;
2. Het bieden van ondersteuning bij de omschakeling van gebieden die zijn getroffen door achteruitgang van de industrie;
3. Bestrijding van langdurige werkloosheid, bevordering van de inschakeling in het arbeidsproces van jongeren en integratie van personen die bedreigd worden met uitsluiting van de arbeidsmarkt. Bevordering van gelijke kansen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen en bevolkingsgroepen;
4. Bevordering van de aanpassing van werknemers aan de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven;
5. A). Aanpassing van de landbouwstructuren;
6. B). Ontwikkeling van en structurele aanpassing in kwetsbare plattelandsgebieden;
7. Bevordering van en structurele aanpassing van regio's met een extreem lage bevolkingsdichtheid.

Momenteel bestaan alleen nog doelstellingen 1, 3, 5A en 6. (Mevissen en Batelaan, 2003).

Voor Symbiose & Opslag is ESF-3 van belang. ESF-3 is een belangrijk financieringsmiddel voor het scheppen van banen en het ontwikkelen van vaardigheden van de beroepsbevolking.

De Europese Commissie heeft drie thematische prioriteiten verbonden aan het ESF3-programma voor de periode t/m. 2007:

1. *Equal Opportunities* (gelijke kansen voor vrouwen en mannen);
2. *Information Society* (informatie en communicatietechnologie);
3. *Local Employment and Development Initiatives (LEDI)* (lokale ontwikkeling).

De afzonderlijke lidstaten bepalen zelf, in samenwerking met de Europese Commissie de nationale invulling van het ESF3-programma. Dit wordt per lidstaat vastgelegd in een “Enig ProgrammeringsDocument” (EPD). Het totale budget dat beschikbaar is in Nederland is voor de periode 1999-2006 vastgesteld op ruwweg 1,6 miljard euro. Hoe dit bedrag door Nederland verdeeld wordt, leest u in de volgende paragraaf.

## **3.2 Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid**

Als gevolg van het toenemende aantal arbeidsongeschikte werknemers, verschuift het Nederlandse beleid zich steeds meer richting een integratiebeleid: personen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO of Wajong) ontvangen worden (streng) hergekeurd, werkgevers hebben een grote verantwoordelijkheid over de reïntegratie van arbeidongeschikte werknemers (Poortwachtersrol) en het ministerie van SZW is van plan om de toelating tot de SW-bedrijven strenger te maken.

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid kent drie componenten, die in de volgende drie deelparagrafen beschreven worden:

1. Maatregelen gericht op de vraagzijde;
2. Maatregelen gericht op de aanbodzijde;
3. Een bemiddelingssysteem (‘matching’ van vraag en aanbod).

### **3.2.1 Vraagzijde**

Het beleid dat zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt gaat in op de vraag: “*Hoe vervullen we de vraag door werkgevers naar arbeid?*” Door middel van financiële en fiscale faciliteiten probeert de overheid het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om mensen in dienst te nemen die langdurig werkloos zijn geweest of die als gevolg van een handicap problemen ondervinden bij het vinden van werk. Door verlaging van de arbeidskosten kunnen werkgevers gestimuleerd worden om laaggeschoolden of arbeidsgehandicapten aan te trekken. In hoofdstuk twee zijn reeds verschillende van deze faciliteiten beschreven, zoals de maatregelen in de WREA en de SPAK-regeling. Verder probeert de overheid de instroom van werklozen en arbeidsgehandicapten te vergroten via:

- verlaging van administratieve lasten;
- verlaging van belastingen op arbeid en indirecte loonkosten;

- verlaging van btw-tarieven op arbeidsintensieve diensten;
- wijzigen van arbeidscontracten die rekening houden met de diverse arbeidsvormen;
- scholing door middel van O&O-fondsen.

Naast genoemde financiële en fiscale faciliteiten probeert de overheid door middel van beeldvorming werkgevers te stimuleren om (langdurig) werklozen en arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. In 2003 is, op initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Commissie “Het Werkend Perspectief” (CWP) opgericht. Deze commissie kwam na onderzoek tot de conclusie dat werkgevers afkerig zijn in het aannemen van (jonge) arbeidsgehandicapten omdat ze vaak een negatief beeld hebben van deze groep werkzoekenden (Petersen et al. 2004, zie hoofdstuk 5). Jaarlijks reikt de CWP een landelijke prijs uit aan het bedrijf dat de beste resultaten behaalt op het gebied van (re)integratie van (jonge)arbeidsgehandicapten. In hoofdstuk vijf zal antwoord gegeven worden op de vraag waarom werkgevers (jonge)arbeidsgehandicapten in dienst nemen.

### **3.2.2 Aanbodzijde**

Personen die zich op de arbeidsmarkt aanbieden om betaalde arbeid te verrichten horen tot de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De overheid wil de aanbodzijde versterken door activerend beleid gericht op de activering van het arbeidspotentieel. Dit beleid beoogt zich duurzame deelname van werkzoekenden en werkenden aan betaalde arbeid en versterking van de economische structuur via onderwijs en scholing. Het Nederlandse activerende arbeidsmarktbeleid bestaat uit drie componenten:

1. Beleid gericht op het bestrijden van langdurige werkloosheid;
2. Preventief beleid gericht op het voorkomen van langdurige werkloosheid;
3. Beleid gericht op een blijvende inzet van werkenden.

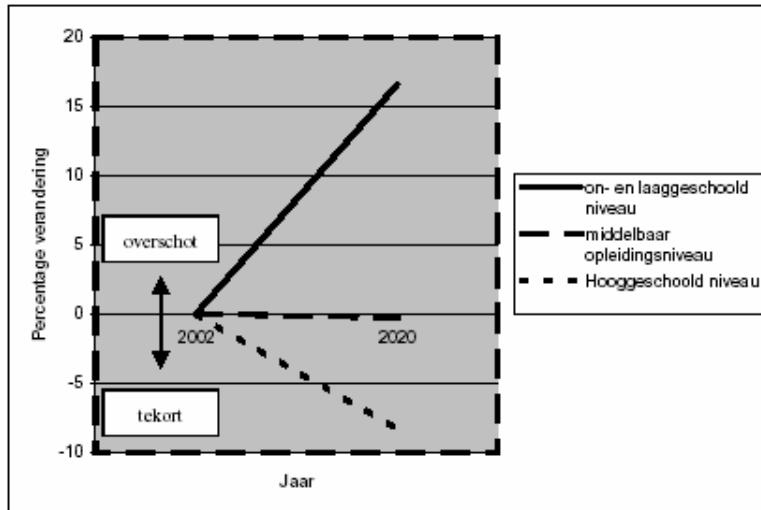
Uit diverse onderzoeken (o.a. Van Genabeek, 2004 en Booghmans, 2003) komt naar voren dat overheden zich te veel op de aanbodzijde richten en dat dit niet altijd even succesvol is: Veel mensen met een handicap kunnen niet voldoen aan de hoge eisen die vaak gesteld worden door werkgevers, werkgevers wijzen gehandicapten vaak af vanwege negatieve vooroordelen en gehandicapten die toch een baan gevonden hebben, moeten vaak opboksen tegen vooroordelen van de werkgever en de collega's.

### **3.2.3 ‘Matching’ van vraag en aanbod**

In de vorige paragraaf is al gesproken over divergentie van de boven- en onderkant van de arbeidsmarkt. Wat betekent deze trend voor Nederland? Voor Nederland is berekend dat de



groei van het aanbod hooggeschoolden aan het afnemen is<sup>16</sup>. De toenemende vraag in combinatie met de lage aanbodsgroei zal leiden tot schaarste aan hooggeschoolde werknemers. Voorzover de vraag sneller stijgt dan het aanbod.



Figuur 3.2 *De trendmatige verandering van vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt*  
Bron: Van Genabeek 2004

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt toont zich een omgekeerde trend. De groei in het aanbod van laag- en ongeschoolde personen zal toenemen als gevolg van een toestroom van laag- en ongeschoolde migranten (o.a. als gevolg van de uitbreiding van de E.U.) en een groei van het aantal mindervalide werknemers. De vraag naar Nederlandse on- en laagopgeleiden neemt af als gevolg van de beschreven trends waaronder globalisering.

Voor de “Symbiose & Opslagdoelgroep” is dit een zorgwekkende ontwikkeling. Het op een zelfstandige manier verkrijgen en behouden van werk zal steeds moeilijker worden. De Symbiose & Opslagdeelnemers zullen dus goed ondersteund moeten worden door de organiserende instanties. De behoefte aan gespecialiseerde ondersteuning zal indien deze ontwikkelingen op de verwachte manier voortzetten steeds verder toenemen.

### 3.3 ESF-3

De drie componenten behorende bij de aanbodzijde van het arbeidsmarktbeleid kunnen worden vertaald naar drie prioriteiten die Nederland heeft gesteld aan de ESF3-subsidies. Deze drie prioriteiten zijn op haar beurt weer verdeeld in zeven maatregelen. De ruim 1,6 miljard euro die Nederland tot haar beschikking heeft t/m. 2006, worden op de volgende manier over de maatregelen verdeeld:

<sup>16</sup> In de periode 1969-2000 was de groei van het aanbod hooggeschoolden jaarlijks gemiddeld 4,1%. Voor de

**Prioriteit 1: Een sluitende aanpak voor volwassen werkzoekenden € 492 miljoen.**

A. reïntegratietrajecten voor kortdurende werklozen 30,5% = € 492 miljoen.

**Prioriteit 2: Behoud van een inzetbare beroepsbevolking € 774 miljoen.**

B. reïntegratietrajecten voor langdurig werklozen 33,4% = € 538 miljoen.

C. scholing voor werkenden 12,6% = € 203 miljoen.

D. verbetering dagindeling t.b.v. combinatie arbeid en zorg 2,0% = € 32 miljoen.

**Prioriteit 3: Een Leven Lang Leren, onderdeel beroepsonderwijs € 293 miljoen.**

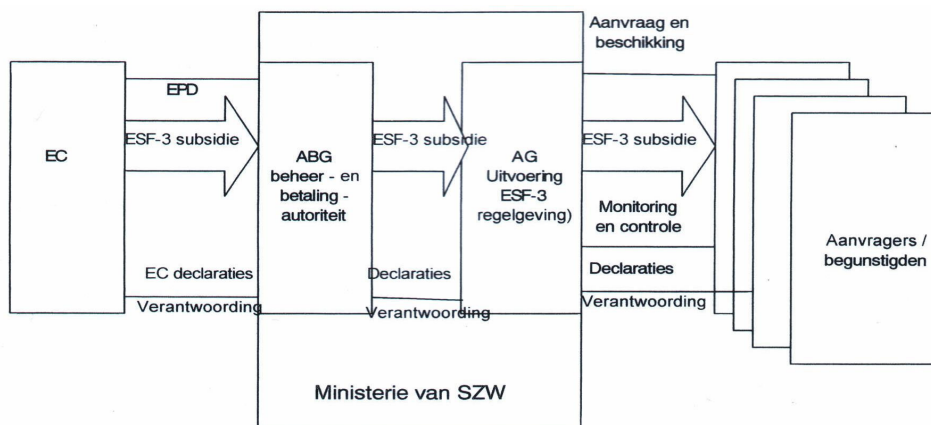
E. bestrijding voortijdig schoolverlaten 11,8% = € 190 miljoen.

F. versterking beroepsbegeleidende leerweg 3,7% = € 59 miljoen.

G. praktijkonderwijs (en sinds 2004 ook REC) 2,7% = € 44 miljoen.

**(Prioriteit 4: Technische bijstand) 3,3% = € 52 miljoen.****€ 1.611 miljoen.**

Het jaarlijkse ESF-3 budget bedraagt voor 2005 en 2006 ruim 270 miljoen euro. Het Ministerie van SZW is in het EPD (enig Programmeringsdocument) aangewezen als beheersautoriteit voor het ESF3-programma. Onderstaand schema toont de werking van ESF-3:



Figuur 3.3 De werking van ESF-3

Bron: EPD, 2000

Binnen het ministerie van SZW is de directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen (ABG) verantwoordelijk voor de uitvoering van het ESF3-programma, het opstellen van declaraties en het ontvangen van de subsidies van de Europese Commissie. Het agentschap SZW (AG) is belast met de uitvoering van het ESF3-programma. Het agentschap beoordeelt de ontvangen subsidieaanvragen en betaalt de subsidiesuit, bij een positief oordeel.

periode 2000-2020 wordt een jaarlijkse groei verwacht van gemiddeld 0,6%.

Het ministerie van SZW heeft het ESF3-programma verlengd tot eind 2007. Hierna is het nog onzeker wat er met ESF-3 gaat gebeuren. Er zijn drie mogelijke toekomstscenario's:

- Indien er geld over is, kan het ESF3-programma worden verlengd op de huidige manier;
- Er komt een nieuwe planperiode waarbij de budgetten en procedures opnieuw worden vastgesteld;
- ESF-3 wordt omgezet in een reguliere subsidie.

### **3.4 Arbeidsmarktbeleid van de provincie en gemeente Groningen**

Uit cijfers van het CWI en CBS blijkt dat de provincie Groningen het hoogste werkloosheidspercentage van Nederland heeft. In het provinciaal arbeidsmarktbeleid 2000 – 2006 heeft het provinciebestuur daarom als doel gesteld:

*“De regionale economie versterken door een bijdrage te leveren aan een goed werkende arbeidsmarkt: volledige werkgelegenheid en een adequate personeelsvoorziening”.*

Met dit doel streeft de provincie Groningen naar een situatie waarin voor alle mensen die willen werken een baan beschikbaar is en naar een situatie waarin er voldoende personeel beschikbaar is voor het bedrijfsleven. De provincie richt zich op vier speerpunten op het terrein van onderwijs en de arbeidsmarkt:

- Voorkomen van voortijdig schoolverlaten: Een preventieve aanpak op scholen en buiten de scholen in samenwerking met hulpverleningsinstanties;
- Alle jongeren in beeld: Alle jongeren van 0 tot 23 moeten in beeld zijn en gevolgd worden, zodat er snel en adequaat ingespeeld kan worden als hier aanleiding toe mocht zijn;
- Alle jongeren moeten een startkwalificatie bezitten;
- Alle jongeren moeten uiteindelijk uitstromen naar werk.

In Symbiose & Opslag komen alle vier speerpunten die de provincie heeft gesteld terug: Door leren en werken te combineren zijn leerlingen over het algemeen gemotiveerder, wat leidt tot minder voortijdige schoolverlaters; door middel van het MISS-computersysteem en periodiek uitstroomonderzoek blijven de leerlingen in beeld en het doel van Symbiose & Opslag is deelnemers in staat te stellen een reguliere duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven.

Met het project “Met zorg naar werk” helpt de provincie Groningen de verantwoordelijke en uitvoerende organisaties (denk hierbij aan scholen, reïntegratiebureaus, CWI, UWV, MEE) om de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten te versterken.

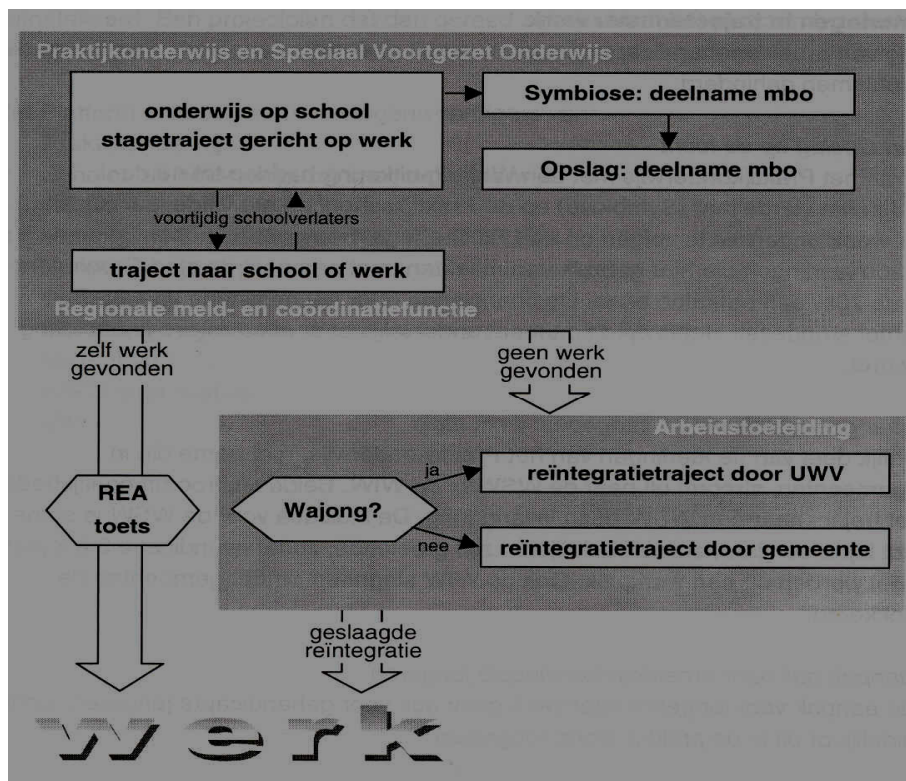
In dit project worden vijf sporen van arbeidstoeleiding herkend:

- Vanuit onderwijs naar werk;
- Vanuit een werknemersverzekering naar werk;
- Vanuit de WSW naar regulier werk;
- Vanuit de dagbesteding naar regulier werk;
- Vanuit de gemeentelijke zorg (gesubsidieerde arbeid, bijstand) naar regulier werk.

De provincie vervult hierbij een vijftal rollen:

- Regisseur: Aan elkaar koppelen van partijen op het gebied van welzijn, zorg, infrastructuur, werk en ruimtelijke ordening;
- Initiator: Bedenken en laten uitvoeren van nieuwe ideeën om de werking van de arbeidsmarkt te bevorderen;
- Belangenbehartiger van provinciale belangen in de richting van de rijksoverheid, Europese Unie, het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen;
- Projectfinancierder van werkgelegenheidsinitiatieven;
- Informatieverstrekker voor belanghebbenden. (Provinciale Staten van Groningen 2000).

Symbiose & Opslag valt onder de prioriteit “Arbeidstoeleiding van onderwijs naar werk”. In onderstaand figuur wordt de toeleiding van onderwijs naar werk weergegeven.



Figuur 3.4: De toeleiding naar werk

Bron: Miedema en Reitsma 2003

Alle leerlingen tussen de 18 en 23 jaar die zonder een startkwalificatie de school verlaten, worden door de school aangemeld bij het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt vroegtijdig schoolverlaten. Samen met de leerling, de school en het RMC wordt gekeken op welke manier(en) de leerling toch een startkwalificatie kan halen. De leerling kan vervolgens terugkeren naar regulier onderwijs of een Symbiose & Opslag-opleiding volgen.

Indien jongeren na de opleiding niet zelfstandig werk hebben gevonden, zijn er twee mogelijkheden: Jongeren zonder een Wajong-uitkering zijn aangewezen op reïntegratietrajecten aangeboden door de gemeente. Indien jongeren tot 23 jaar zich bij het jongerenloket van de gemeente om een bijstanduitkering, worden ze aangemeld bij het project Groningen@Work (G@W). G@W is een project van de dienst Sociale Zaken en Werk van de gemeente Groningen in samenwerking met DSW Stadspark, de dienst Onderwijs, Cultuur, Sport en Welzijn en het CWI. In het project wordt een preventieve aanpak (een startkwalificatie gaat voor werk) gecombineerd met een curatieve aanpak (werk gaat boven een uitkering) met een repressieve aanpak (wie niet wil ondervindt de consequenties). De deelnemers besteden maximaal zes weken, twintig uur per week aan het actief zoeken naar werk en verrichten daarnaast werk bij DSW Stadspark. De totale jaarlijkse kosten voor G@W, die, met name worden betaald uit het werkbudget Wet Werk en Bijstand (WWB, waar ook de voormalige ID-banen ondervallen) en uit ESF3-middelen, bedragen circa € 724.000,- voor gemiddeld 950 jongeren.

Jongeren die beschikken over een Wajong-uitkering en die na hun opleiding niet over werk beschikken komen in aanmerking voor een reïntegratietraject via het UWV. Het UWV stelt in samenwerking met gespecialiseerde reïntegratiebedrijven een (re)integratieplan op. Met dit plan proberen de instanties de betreffende jongere te begeleiden naar werk.

### **3.5 Andere projecten in Nederland die jonggehandicapten toeleiden naar werk**

In de vorige paragraaf is het project Groningen@Work beschreven van de gemeente Groningen. Dit project richt zich op alle jongeren, ongeacht opleidingsniveau, die werkloos zijn en een beroep doen op de WWB. In deze paragraaf worden enkele projecten beschreven die van toepassing zijn op jonggehandicapten en die een goed voorbeeld kunnen zijn voor Symbiose & Opslag. De volgende projecten worden beschreven: Het project “Trainee +” van de Kingmaschool in Amsterdam, MKB-leerbanen van MKB Nederland / Noord, “Operatie Pelios” van Toeleiding naar Arbeid en “Golfbeweging naar de arbeidsmarkt” van Nettojob en Start Foundation.

### 3.5.1 “Trainee +”

“Trainee +” is een project van de VSO Kingmaschool (ZMLK) in Amsterdam in samenwerking met enkele andere VSO-scholen, Stichting AGO-dagverblijven en de gemeente Amsterdam. “Trainee +” is een traject van één tot twee jaar voor schoolverlaters van (Z)MLK-scholen waarin leerlingen met constante begeleiding van een docent naar regulier werk toe worden geleid.

Wanneer leerlingen zich aanmelden voor “Trainee +” volgt een intakegesprek en een assessment. Hierna wordt, bij stagegeschiktheid, een coachingsplan opgezet. Dit plan wordt op de leerwerkplek uitgevoerd en eventueel bijgesteld. Deelnemers werken minimaal twee dagen per week in groepen bij een regulier bedrijf, maar blijven in dienst van “Trainee +”. Leerlingen kunnen binnen “Trainee +” kiezen uit zeven deelprojecten:

- Schiphol: hier draait het om het schoonmaken van vliegtuigen. Na het afronden van dit deelproject is er voor de leerlingen de mogelijkheid te gaan werken bij Schoonmaakbedrijf Asito aircraft. De leerling wordt dan nog begeleid door dezelfde docent, die dan functioneert als job-coach;
- Winkel: hierbij werken leerlingen drie dagen per week bij een tweetal detailhandelaren in Amsterdam;
- Horeca: hierbij stromen leerlingen door van simpele naar moeilijker werkzaamheden binnen drie horeca-organisaties;
- Zorg & Welzijn: Leerlingen combineren een theoriedeel met een praktijkdeel van twee dagen per week bij een grote zorginstelling;
- Computers: Computerschoonmaak en –recycling;
- Makro: Het uitvoeren van werkzaamheden binnen een groot-/ detailhandel waar het eigen personeel geen tijd voor vrij kan maken, bijvoorbeeld schoonmaakwerkzaamheden;
- Groen: Buitenwerk bedoeld voor leerlingen die moeite hebben met het arbeidsritme.

Tijdens het project worden cursussen sociale of praktische vaardigheden gegeven. Aan het einde van het traject volgt een evaluatiegesprek en neemt een vervolginstantie de verantwoordelijkheid over. De praktijkschool blijft inzetbaar voor advies en assistentie.

Het project wordt gefinancierd door de gemeente Amsterdam (Stichting Maatwerk) en door ESF3-subsidie. ESF-3 wordt op twee manieren ingezet:

- Het inrichten van leerlingwerkplaatsen en;
- Het uitbouwen van de netwerken rondom de school: de praktijkschool neemt deel aan een netwerkoeverleg waarin ook het UWV, CWI, MEE, stagebegeleiders en jobcoaches aan zijn verbonden. Dit is te vergelijken met de samenwerking tussen de instanties die betrokken zijn bij Symbiose & Opslag.

Met behulp van dit project stroomt 75% van de leerlingen uit naar regulier werk (met begeleiding van een job-coach), 15% naar de SW en 10% in de dagbesteding. Voor het traject vormden de percentages een spiegelbeeld, respectievelijk 10%, 15% en 75%. Alvast voorbeschouwend op het volgende hoofdstuk kan gezegd worden dat bij Symbiose & Opslag de uitstroompercentages voor regulier werk en de dagbesteding lager zijn en het uitstroompercentage voor de SW hoger is. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat de uitstroom van “Trainee +” betrekking heeft op de uitstroom direct na het afronden van de opleiding en de uitstroom van Symbiose & Opslag twee jaar na afronding. Ook het feit dat er een assessment plaatsvindt kan een goed vergelijk in de weg staan. Tot slot is onduidelijk hoe het met de voortijdige uitstroom in Trainee + is gesteld.

### **3.5.2 MKB leerbanen**

MKB Nederland heeft zich met het project “MKB Leerbanen” als hoofddoel gesteld om in vier jaar tijd 10.000 banen voor vmbo-jongeren, vroegtijdige schoolverlaters en doelgroepjongeren te realiseren binnen het MKB.

Met dit hoofddoel streeft MKB Nederland ernaar:

- Gericht beleid te ontwikkelen om het maatschappelijke probleem van voortijdige schooluitval terug te dringen;
- Doorlopende leerbanen te creëren bij de overgang vmbo-mbo binnen het MKB voor leerlingen die zonder diploma dreigen uit te vallen;
- Te voorzien in voldoende goedopgeleid vakpersoneel;
- Regionale netwerken tussen onderwijsinstellingen en het MKB te ontwikkelen. ([www.mkbleerbanen.nl](http://www.mkbleerbanen.nl))

Bij deze leerbanen wordt werken gecombineerd met het behalen van een startkwalificatie. De verantwoordelijkheid is in grote mate in handen van regionale organisaties waaronder scholen, RMC's, CWI, gemeentelijke en landelijke overheden en regionale afdelingen van MKB Nederland. Groningen heeft zich ten doel gesteld om eind 2006 850 leerbanen te realiseren waarbij 525 in de stad Groningen.

Het doel van 10.000 leerbanen is inmiddels ruimschoots gehaald. Dit werd onder andere bereikt door het brengen van bezoeken aan bedrijventerreinen waarbij de jongeren en werkgevers kennis met elkaar konden maken binnen de onderneming.

### **3.5.3 Operatie Pelios**

Het project “Operatie Pelios” van de Groningse organisatie Toeleiding naar Arbeid is gestart in 2003 en liep tot 15 mei 2005. Het project richtte zich zowel op arbeidsgehandicapten van

alle leeftijden en opleidingsniveaus als ook op werkgevers. Arbeidsgehandicapten volgden dertig dagdelen een training waarbij aandacht werd besteed aan het accepteren van beperkingen, het ontdekken van mogelijkheden en sterke punten, sociale vaardigheden en sollicitatievaardigheden. Na deze training werd gezocht naar een stageplek en vervolgens een werkplek. Hierbij konden de deelnemers kiezen uit drie reïntegratiemodellen die op verschillende manieren werden gefinancierd:

- Prohefsysteem (Plan van Elswijk): Deze financieringswijze compenseert de lagere productie van arbeidsgehandicapten en de additionele kosten voor werkgevers. Na een bepaalde periode wordt een verrekening opgesteld aan de hand van een heffingspercentage. Dit heffingspercentage is een uitkomst van enerzijds een heffing over de gerealiseerde toegevoegde waarde van een gehele afdeling van een bedrijf (productieheffing) en anderzijds een heffingskorting per medewerker (heffingskorting). Hierbij wordt voor beperkt arbeidsgeschikte medewerkers een additionele heffingskorting afgesproken. Het uiteindelijke heffingspercentage volgt door de som van de heffingskortingen te delen door de toegevoegde waarde.
- Zelfzoekmodel: Bij deze financieringswijze krijgt de arbeidsgehandicapte zelf een geldbedrag dat afhankelijk is van de ernst van de handicap. De arbeidsgehandicapte mag zelf weten (wel na toetsing door een onafhankelijk adviseur) hoe hij/zij dit bedrag spendeert om werk te krijgen.
- Kortingsregel: Premiekortingen voor werkgevers zoals beschreven in hoofdstuk twee.

Uit onderzoek (Van Petersen et. al., 2004) blijkt dat werkgevers vaak niet op de hoogte zijn van de verschillende wetten en regels op het gebied van (re)ïntegratie. Daarom organiseerden de betrokken partijen in het project “Operatie Pelios” naast trajecten voor arbeidsgehandicapte werkzoekenden trainingen voor werkgevers, ‘gewone’ werknemers en begeleiders om hen vertrouwd te maken met het samenwerken met een werknemer / collega met een beperking. Deze training was verdeeld over zeven dagdelen en bevatte vier onderdelen:

- Kennis van de verschillende arbeidshandicaps;
- Begeleiding op de werkplek;
- Wet Verbetering Poortwachter en
- Andere wet- en regelgeving.

Na afloop van het project, mei 2005 hadden 19 van de 99 deelnemers tijdelijk regulier betaald werk, volgden 36 deelnemers een praktijkstage en was de rest bemiddelbaar.

Dit uitstroompercentage naar regulier werk is een stuk lager dan de uitstroom naar regulier werk bij Symbiose & Opslag. De matige resultaten van ‘Operatie Pelios’ zijn een gevolg van



een gebrek aan samenwerking en structuur bij de organisatie: De doelen en de taakverdelingen waren slecht beschreven, er was een frictie tussen sociale doelstellingen en financiële doelstellingen en de benadering van werkgevers is te laat op gang gekomen. Tevens was de deelnemersgroep te heterogeen. Het project, inclusief de bedrijfstraining, werd gefinancierd uit ESF- en Equalsubsidies (Schudde et al., 2005).

### **3.5.4 Golfbeweging naar de arbeidsmarkt**

Bij het project “Golfbeweging naar de arbeidsmarkt” van Nettojob en Startfoundation komen jongeren die niet zelfstandig in staat zijn een werk(ervarings)plek te vinden en te behouden, na een kort voortraject waarbij aandacht wordt besteed aan sociale vaardigheden en de golfregels, op een golfbaan als caddy in contact met werkgevers. Het doel van het project is drieledig:

- Sociale activering van de jongeren;
- Werkgevers krijgen een andere kijk op de jongeren;
- Acquisitie van werk(ervarings)plaatsen.

In 2004 is het project op drie golfbanen uitgevoerd en het heeft geleid tot een uitstroom naar regulier werk van 75%.

Elementen uit bovenbeschreven projecten zouden als voorbeelden kunnen dienen voor Symbiose & Opslag zodat het wiel niet twee keer hoeft te worden uitgevonden en zodat geleerd kan worden van eerder gemaakte fouten. Gebleken is dat werkgevers vaak onbekend zijn met wet- regelgeving en dat ze uit eigen initiatief niet geneigd zijn contacten te leggen met scholen en jongeren met een verstandelijke beperking; onbekend maakt onbemind. Projecten waarbij werkgevers in een groep in aanraking komen met licht verstandelijk gehandicapte jongeren die willen werken, blijken succesvol te zijn. Het geven van informatie alléén is niet voldoende (ook: Asscher-Vonk, 2003). Werkgevers moeten gesensibiliseerd worden, en dit geschiedt volgens Asscher-Vonk op plaatsen waar werkgevers komen andere doeleinden dan hun reguliere arbeid (bijvoorbeeld op de golfbaan).

## **3.6 Financiering en kosten Symbiose & Opslag**

Symbiose & Opslag werd vroeger gefinancierd uit REA-middelen en vanuit prioriteit 2, maatregel ‘reïntegratietrajecten voor langdurig werklozen’. Deze maatregel houdt in dat de nieuwe instroom in de werkloosheid wordt aangepakt met reïntegratietrajecten. Deze trajecten bestaan uit:

- scholing;
- sollicitatietraining;
- verhelderen van beroepskeuze;

- actief zoeken naar werk;
- proefplaatsing;
- sociale activering;
- met behulp van loonkostensubsidie werkervaring opdoen of een gesubsidieerde arbeidsplaats te bezetten.

Op 14 juni 2002 heeft het Ministerie van SZW besloten om Symbiose & Opslag niet meer vanuit REA-middelen te betalen. Na een overgangssituatie van een schooljaar waarin Symbiose & Opslag werd betaald door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (benaming: “Project ex-Rea”), wordt Symbiose & Opslag vanaf 1 augustus 2004 gefinancierd uit prioriteit 3 van ESF-3: *“Een Leven Lang Leren, onderdeel beroepsopleiding”*. In deze prioriteit staat een preventieve werking centraal. Het doel is: *“ervoor te zorgen dat jongeren minimaal met een startkwalificatie zijn uitgerust zodat ze een zo goed mogelijke uitgangspositie verwerven op de arbeidsmarkt”* (EPD, 2000). Binnen deze prioriteit wordt Symbiose uit maatregel G, “Praktijkonderwijs” en Opslag uit maatregel F, “Versterking beroepsbegeleidende leerweg” betaald.

Eerstgenoemde maatregel richt zich op de toeleiding van praktijkschoolleerlingen naar de arbeidsmarkt. De beschikbare ESF-3 middelen zullen voor het praktijkonderwijs worden ingezet voor activiteiten zoals de vormgeving van op de doelgroep gerichte branchegerichte cursussen, opzet van een arbeidskundig onderzoek, opzet van een praktijkervaringsplaats, netwerkvorming ten behoeve van stage- en arbeidsplaatsen, ontwikkeling van een systeem van nazorg (Bijv. MISS) en andere IT-programma's en training van docenten.

De maatregel ‘Versterking beroepsbegeleidende leerweg’, waaruit Opslag wordt gefinancierd, heeft ten doel specifieke doelgroepen, die zelfstandig geen plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, door extra wervingsinspanningen toe te leiden naar de BBL en met extra begeleiding in een traject van werkend leren voor te bereiden op het behalen van een startkwalificatie. Het richt zich met name op de acquisitie van praktijkopleidingsplaatsen, begeleiding van leerlingen en deelname aan regionale samenwerkingsverbanden (ProRec-Convenant).

Uit onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW (Mevissen, 2003) blijkt dat de gemiddelde kosten per leerling die deelneemt aan een project behorende bij maatregel G “Praktijkonderwijs” € 3.100,- bedragen en de gemiddelde kosten van een leerling die een project van maatregel F “Versterking beroepsbegeleidende leerweg” € 1.300,- bedragen. De totale kosten per deelnemer aan een tweejarig Symbiose & Opslag traject bedragen circa € 3.900,- naast het reguliere onderwijsgeld. Symbiose & Opslag behaalt een positief resultaat

van € 500,- per leerling ten opzichte van de landelijk gemiddelde kosten per leerling. Nog afgezien van de besparingen op uitkeringen en reïntegratiekosten.

### 3.7 Conclusie

Nederland hanteert een activerend arbeidsmarktbeleid en richt zich met name op de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Door verschillende maatregelen worden mensen gestimuleerd om reguliere arbeid te verrichten. Verschillende ontwikkelingen voeden de verwachting dat de vraag naar on- en laaggeschoolden zal afnemen en het aanbod zal toenemen. Voor Symbiose & Opslagdeelnemers zal het hierdoor lastiger kunnen worden om een plek te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Dit wordt nog eens versterkt door een handicap.

In Nederland lopen verschillende projecten die als doel hebben om jongeren die moeite hebben om zelfstandig werk te vinden, een traject aan te bieden waardoor ze wél een reguliere baan kunnen krijgen. In dit hoofdstuk zijn de projecten: *“Trainee +”*, *“MKB Leerbanen”*, *“Operatie Pelios”* en *“Golfbeweging naar de arbeidsmarkt”* beschreven. Niet al deze projecten richten zich op jongeren met een handicap en ze zijn niet allemaal gericht op het behalen van een startkwalificatie. *“Trainee +”* onderscheidt zich van *“Symbiose & Opslag”* door het werken van Pro-Rec-jongeren in groepen bij een werkgever waarbij de jongeren in dienst zijn van *“Trainee +”*. De projecten *“MKB Leerbanen”*, *“Operatie Pelios”* en *“Golfbeweging naar de arbeidsmarkt”* onderscheiden zich van *“Symbiose & Opslag”* in het feit dat er een vrijblijvende wederzijdse kennismaking plaatsvindt tussen de werkgever(s) en de jongeren. De vraagkant van de arbeidsmarkt speelt bij deze projecten een grote rol. Uit onderzoeken (zie ook hoofdstuk 5) is gebleken dat werkgevers eerder jongeren met een handicap in dienst nemen wanneer ze bekend zijn met deze groep en zich ermee vertrouwd voelen.

Om de uitstroom van jonggehandicapten naar regulier werk te verhogen zullen instanties zich meer moeten richten op de vraagzijde: werkgevers moeten gestimuleerd worden om jongeren met een (verstandelijke) beperking in dienst te nemen.

Omdat de toekomstvoorspelling op het gebied van werk voor on- en laaggeschoolden niet rooskleurig is, lijkt het verstandig kunnen zijn om periodiek *“Good practices”* uit te wisselen met organisatoren van andere projecten. Organisaties kunnen elkaar op deze manier aanvullen en informatie uitwisselen. Tevens is het van belang dat werkgevers in contact komen met de jongeren. Projecten als *“Tainee +”*, *“MKB leerbanen”*, en *“Golfbeweging naar de Arbeidsmarkt”* hebben goede resultaten gehaald. Door periodieke bijeenkomsten te organiseren waar werkgevers in aanraking komen met *“Good practices”* van andere

organisaties, wet- en regelgevende instanties en jongeren met een beperking zouden werkgevers gestimuleerd kunnen om meer jongeren met een beperking in dienst te nemen.

## 4 Uitstroomonderzoek Symbiose & Opslag 1999-2003

In dit hoofdstuk zal de uitstroom van Symbiose & Opslag behandeld worden. Paragraaf één beschrijft de opzet van het onderzoek, paragraaf twee besteedt aandacht aan de doorstroom van Symbiose naar Opslag en in paragraaf drie wordt aandacht besteed aan de uitstroom van Opslag. Het hoofdstuk geeft zicht in de uitstroom van beide opleidingen en de verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen de opleidingen en jaren. Tevens wordt gekeken naar de verschillen in uitstroom naar bedrijfssectoren.

### 4.1 Opzet van het onderzoek

Zoals in het voorgaande hoofdstukken reeds is vermeld, is het Symbiose & Opslag-project een tweejarige opleiding voor het assistentenniveau. Van deelnemers die beginnen met het Symbiosejaar wordt verwacht dat zij doorstromen naar Opslag. Deelnemerslijsten van Symbiose zijn vergeleken met deelnemerslijsten van Opslag om te kijken hoeveel leerlingen niet zijn doorgestroomd. Deze leerlingen zijn gebeld en hen is de vraag gesteld waarom zij niet door zijn gegaan met het tweede jaar, waar ze twee jaar na uitstroom werkten en waar ze momenteel werkzaam zijn.

Veel aandacht is besteed aan de uitstroom van Opslag. In de periode 23 mei t/m 4 juni zijn alle personen, die volgens de lijsten van RBO Groningen zijn uitgestroomd in 1999 t/m 2003<sup>17</sup>, gebeld om te achterhalen of ze een diploma hebben behaald op niveau 1, waar zij twee jaar na uitstroom werkten en waar zij momenteel werken.

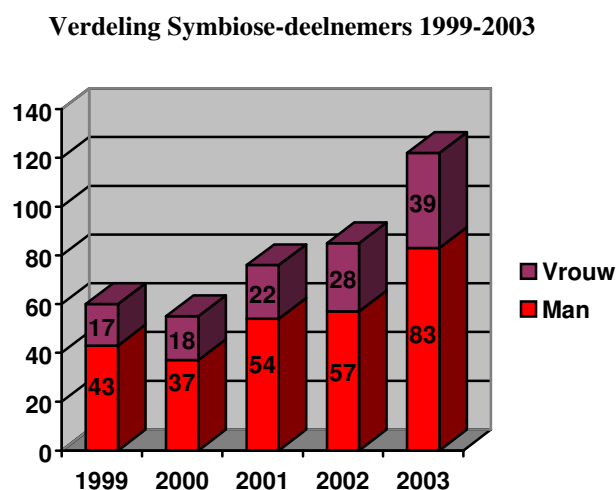
Een nadeel van het werken met oude gegevens is dat veel mensen inmiddels zijn verhuisd of een ander (mobiel) telefoonnummer hebben gekregen. Van veel deelnemers waren de telefoonnummers niet te achterhalen. Mensen die niet thuis waren zijn meerdere malen teruggebeld, zowel overdag, 's avonds als op zaterdagochtend. Een tweede nadeel is de verandering van de namen van de opleidingen. Omdat verschillende mensen gegevens in hebben gevoegd in het leerlingvolgsysteem kan het voorgekomen zijn dat er verschillende namen zijn gehanteerd. Ook de scholen hebben in de loop van de jaren namen gewijzigd. In dit onderzoek wordt slechts één naam gehanteerd per opleiding.

---

<sup>17</sup> De leerlingen die korter dan 6 maanden ingeschreven stonden zijn uit het systeem gefilterd. Van hen wordt verwacht dat de opleiding niet beviel, dat ze werk hadden gevonden of omdat ze om gezondheidsredenen, psychische redenen (geen zin, niet op komen dagen etc.) zijn gestopt. In het systeem kwam het ook meerdere malen voor dat de instroomdatum identiek was aan de uitstroomdatum.

## 4.2 Doorstroom van Symbiose naar Opslag

In totaal hebben 398 deelnemers in de periode 1999 t/m 2003 een Symbiose-opleiding gevolgd. Van dit aantal is 68,8 % man en 31,2 % vrouw. Grafiek 4.1 toont de aantallen per jaar. In bijlage 3 treft u gedetailleerde tabellen aan die de verdeling tonen per jaar naar opleiding en geslacht.



Grafiek 4.1 Verdeling Symbiose deelnemers 1999-2003

Wanneer de deelnemerslijsten van Symbiose worden vergeleken met de deelnemerslijsten van Opslag valt hieruit op te maken dat een derde van de Symbiosedeelnemers niet is doorgestroomd naar een Opslagopleiding. Tabel 4.1 toont de vroegtijdige uitstroom. Een gedetailleerd overzicht vindt u in bijlage 4.

Tabel 4.1 Aantal deelnemers die na Symbiose niet zijn verder gegaan met Opslag.

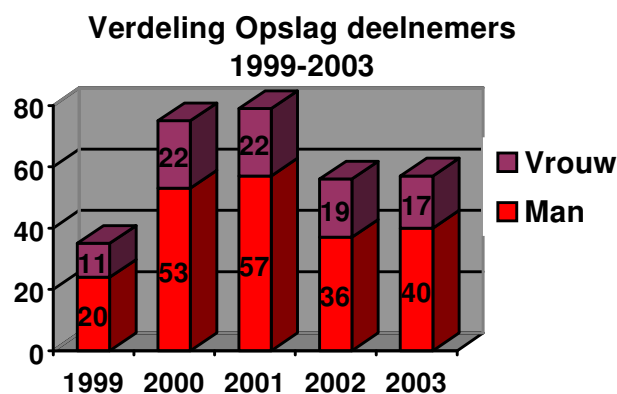
Jaar:	Totaal:	Aantal niet doorgestr. na belronde/MISS:	%:
1999	60	19	31,7%
2000	55	19	34,5%
2001	76	29	38,2%
2002	85	31	36,5%
2003	122	35	28,7%
<b>Totaal</b>	<b>398</b>	<b>133</b>	<b>33,4%</b>

De leerlingen die niet zijn doorgestroomd zouden alsnog een diploma gehaald kunnen hebben via een BeroepsBegeleidende Opleiding (BBL) of via functietraining. In de periode 1990 – 1999 stroomde ongeveer 30% niet door van Symbiose naar Opslag (Raanhuis en De Vries 1999, pag. 32). Dit percentage is dus ongeveer gelijk gebleven.

### 4.3 Uitstroom Opslag

In totaal zijn 301 jongeren in de periode 1999 t/m 2003 definitief uitgestroomd uit een Opslag-opleiding, al dan niet met een diploma. De histogram op de volgende pagina toont de aantallen leerlingen per jaar. In bijlage 4 treft u gedetailleerde tabellen aan die de verdeling tonen per jaar naar opleiding en geslacht.

Alle 301 oud-leerlingen zijn gebeld om te achterhalen of ze een diploma hebben behaald op niveau 1, waar ze twee jaar na het beëindigen van de opleiding werkten en waar ze momenteel werken. Van 299 oud-leerlingen kon achterhaald worden of ze al dan niet een diploma hebben behaald op minimaal niveau 1<sup>18</sup>. Van 193 personen kon telefonisch of via het MISS-systeem van RBO Groningen achterhaald worden waar ze werk(t)en. Tabel 4.2 toont de respons per jaar.

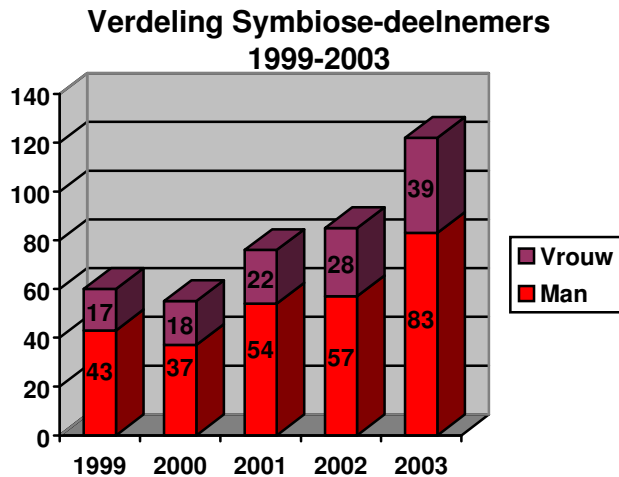


Grafiek 4.2 Verdeling Opslag deelnemers

Tabel 4.2 Respons deelnemersonderzoek met betrekking tot de uitstroom.

Jaar:	Totaal:	Respons:	%:
1999:	35	24	68,6%
2000:	75	42	56,0%
2001:	79	52	65,8%
2002:	55	32	58,2%
2003:	57	43	75,4%
<b>Totaal:</b>	<b>301</b>	<b>193</b>	<b>64,1%</b>

<sup>18</sup> Bij de twee personen die niet getraceerd konden worden, was er sprake van dubbele inschrijvingen: de betreffende personen hebben waarschijnlijk een naamswijziging ondergaan en stonden deshalve onder twee verschillende namen in het bestand.



Grafiek 4.3 *Verdeling Symbiose-deelnemers 1999-2003*

#### 4.3.1 Verdeling mannen en vrouwen

Grafieken 4.2 en 4.3 tonen tevens de verdeling tussen mannen en vrouwen over de verschillende cursusjaren. Van de 301 uitstromers zijn 69,8% man en 30,2% vrouw. In de periode 1990 t/m 1998 was de verdeling 73,2% man en 26,8% vrouw (Raanhuis en De Vries 1999). Het aantal vrouwen in de opleidingen is dus toegenomen, dit was tevens een aanbeveling uit het Cinop-Rapport van 1999 (Raanhuis en De Vries 1999). Sociaal en cultureel is bepaald dat er meer mannen dan vrouwen onderwijs volgen aan een Pro-Rec-instelling. Door ouders worden hogere eisen gesteld aan jongens dan aan meisjes (RBO Groningen).

Tabel 4.3 toont de verdeling tussen mannen en vrouwen in de verschillende opleidingen over de periode 1999-2003. Wat opvalt is dat mannen vooral kiezen voor een opleiding in de technische sector (autotechniek, hout, metaal, installatie), in de groothandel en in de groene sector. Vrouwen kiezen met name voor de detailhandel en de zorg.



Tabel 4.3 *Verdeling mannen en vrouwen over de verschillende opleidingen 1999 -2003*

Count	GESLACHT		Totaal
	Man	Vrouw	
Opslag AB Groen	10	1	11
Opslag AB Groen Ossenkop	8		8
Opslag Automontage	17	1	18
Opslag Autotechnicus	8		8
Opslag BB bloemschikken		1	1
Opslag BB Groen	14		14
Opslag Civiele Dienst	2	3	5
Opslag Confectie		1	1
Opslag Detail / winkelass.	15	26	41
Opslag Electro	3		3
Opslag Fietstechniek	2		2
Opslag Groene Ruimte	10	1	11
Opslag Groothandel	20		20
Opslag Horeca	33	38	71
Opslag Hout / Bouw	21		21
Opslag Hout / Meubel	8		8
Opslag Installatie	8		8
Opslag Kappen		2	2
Opslag Metaal (Lassen)	22		22
Opslag Montage Elektronica	2		2
Opslag Monteur/assemblage	1		1
Opslag Schilderen	4		4
Opslag Vrede en Veiligheid	1		1
Opslag Zorghulp	1	17	18
Total	210	91	301

#### 4.3.2 Het behalen van een diploma

Deze deelparagraaf behandelt in hoeveel gevallen er een diploma is behaald op minimaal niveau 1. Er wordt tevens geanalyseerd of er een verschil bestaat tussen mannen en vrouwen en tussen de opleidingen met betrekking tot het behalen van een diploma.

Landelijk gezien is de vroegtijdige uitstroom, -waaronder het verlaten van de school zonder een diploma wordt verstaan- van leerlingen op niveau 1 en 2 53% (Zie hoofdstuk 2.1). Aan de leerlingen die Opslag hebben gevolgd is gevraagd of ze een diploma hebben gehaald op minimaal niveau 1. Van bijna alle leerlingen kon dit telefonisch of via het MISS-systeem van RBO Groningen achterhaald worden. Bijlage 5 toont tabellen met gedetailleerde gegevens over het behalen van een diploma.

Tabel 4.4 *Het behalen van een diploma*

<b>1999:</b>	<b>Aantal:</b>	<b>%:</b>
Geen diploma	22	62,9%
Wel diploma	<u>13</u>	<u>37,1%</u>
	35	100%
<b>2000:</b>		
Geen diploma	35 <sup>19</sup>	47,9%
Wel diploma	<u>38</u>	<u>52,1%</u>
	73	100%
<b>2001:</b>		
Geen diploma	36	45,6%
Wel diploma	<u>43</u>	<u>54,4%</u>
	79	100%
<b>2002:</b>		
Geen diploma	20	36,4%
Wel diploma	<u>35</u>	<u>63,6%</u>
	55	100%
<b>2003:</b>		
Geen diploma	18	31,6%
Wel diploma	<u>39</u>	<u>68,4%</u>
	57	100%

Van de 299 leerlingen waarvan bekend is of ze al dan niet een diploma hebben gehaald, hebben er 168 een diploma gehaald op minimaal niveau 1. Dit komt neer op 56,2%. Van de 43,8% die geen diploma heeft gehaald, kan niet precies gezegd worden wat hier de reden voor is. Vaak hebben deze leerlingen enkele certificaten gehaald en missen ze nog enkele certificaten voor het uiteindelijke diploma.

In vorige deelparagraaf is de vraag gesteld of er een verschil bestaat in het behalen van een diploma tussen mannen en vrouwen. Uit de tabellen van bijlage 5 kan geconcludeerd worden dat van de 91 vrouwelijke leerlingen er 54 een diploma hebben gehaald (59,3%). Van de 208 bereikte mannelijke leerlingen hebben er 114 een diploma gehaald (54,8%).

Tabel 4.5 *Aantal mannen en vrouwen die een diploma hebben behaald.*

<b>Geslacht:</b>	<b>Bekend:</b>	<b>Diploma:</b>	<b>%:</b>
Vrouw	91	54	59,3%
Man	208	114	54,8%
Totaal	299	168	56,2%

<sup>19</sup> Van twee leerlingen is niet bekend of ze al dan niet een diploma hebben behaald. Deze twee zijn deshalve niet in de berekening meegenomen.

Het percentage vrouwen dat een diploma heeft gehaald is hoger dan het percentage mannen dat een diploma heeft gehaald. Dit verschil is echter te klein om te kunnen concluderen dat de kans dat vrouwen vaker een diploma halen groter is dan bij mannen. Statistisch gezien bestaat er geen verschil in het behalen van een diploma tussen mannen en vrouwen<sup>20</sup>.

Tabel 4.6 toont het behalen van een diploma per opleiding waaraan minimaal tien leerlingen aan deel hebben genomen (bijlage 5 toont deze gegevens per jaar).

Tabel 4.6 *Het behalen van een diploma per opleiding ( $\geq 10$  leerlingen)*

<b>Opleiding:</b>	<b>Diploma?</b>		<b>Totaal</b>
	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	
<b>Groothandel</b>	15 (78,9%)	4 (21,1%)	19 (100%)
<b>Groene Ruimte</b>	8 (72,7%)	3 (27,3%)	11 (100%)
<b>Zorghulp</b>	12 (66,7%)	6 (33,3%)	18 (100%)
<b>Detail / Winkelass.</b>	24 (60,0%)	16 (40,0%)	40 (100%)
<b>Metaal (Lassen)</b>	13 (59,1%)	9 (40,9%)	22 (100%)
<b>BB Groen (niv. 2!)</b>	8 (57,1%)	6 (42,9%)	14 (100%)
<b>Horeca</b>	40 (56,3%)	31 (43,7%)	71 (100%)
<b>Auto(de)montage</b>	9 (50,0%)	9 (50,0%)	18 (100%)
<b>AB Groen</b>	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11 (100%)
<b>Hout / Bouw</b>	9 (42,9%)	12 (57,1%)	21 (100%)

Wat opvalt is dat de opleidingen Groothandel, Groene Ruimte en Zorghulp relatief hoog scoren op het behalen van diploma's (resp. 78,9%, 72,7% en 66,7% een diploma).

De opleidingen die het slechts scoren zijn Hout / Bouw, AB Groen en Auto(de)montage (resp. 42,9%, 45,5% en 50,0% een diploma).

De vroegtijdige uitstroom van Symbiose & Opslag bedroeg in de periode 1999 – 2003, 43,8%. Dit is beduidend lager dan het landelijk gemiddelde van 53%, die ook nog de vroegtijdige uitstroom van niveau 2 bevat.

<sup>20</sup> SPSS toont een Pearson's Chi-Square van 0,467.

## 4.4 De uitstroom van Opslag naar werk

Een belangrijk doel van Symbiose & Opslag is om zoveel mogelijk jongeren aan een reguliere baan te helpen. In welke mate dit in de periode 1999 – 2003 gelukt is, wordt in deze deelparagraaf geanalyseerd. In deelparagraaf 3.3.1. is reeds vermeld dat van 193 oud-leerlingen gegevens verkregen konden worden over de uitstroom naar werk. De tabellen en cirkeldiagrammen in bijlage 6 tonen een gedetailleerd beeld van de uitstroom per jaar naar de verschillende uitstroomcategorieën. Deze categorieën zijn:

- MKB: Het werken bij een op winst gerichte onderneming met minder dan 100 werknemers, die geen onderdeel zijn van een andere organisatie en die hun eigen beleid kunnen bepalen. De eigenaar/DGA heeft in deze organisatie een grote zeggenschap;
- Grote organisaties: Het werken bij een op winst gerichte onderneming met meer dan 100 werknemers of een onderneming met minder dan 100 werknemers dat onderdeel is van een grote onderneming. De directeur heeft in deze onderneming minder zeggenschap;
- Franchise organisaties; Het werken bij een onderneming die in particulier bezit zijn, maar waarvan het beleid in grote mate wordt bepaald door een franchisegever (bijvoorbeeld ; McDonalds, Super de Boer, Spar) ;
- Non Profit organisaties; Het werken bij een niet op winst gerichte organisatie (bijv. bejaardentehuizen);
- Eigen onderneming;
- Uitzendwerk; Het werken bij verschillende organisaties in opdracht van een uitzendbureau;
- Vrijwilligerswerk; Het onbetaald of tegen onkostenvergoeding werken bij een organisatie;
- Sociale Werkvoorziening ; Het werken bij een instelling van de Sociale Werkvoorziening;
- Opleiding en stage; Het volgen van voltijd onderwijs of stage;
- WIW-baan; Wet Inschakeling Werkzoekenden. Het verrichten van gesubsidieerde arbeid. De doelgroep bestaat uit langdurig werklozen en jongeren en personen die ingeschreven staan bij het CWI, maar geen uitkering hebben.
- Dagbesteding; Het werken bij een dagbestedingsinstelling waarvoor betaald dient te worden uit het PersoonsGebondenBudget of AWBZ-gelden (bijvoorbeeld Groenvoorziening Ewsum in Middelstum voorheen Groenvoorziening De Ossenkop);
- Werkloos.

### 4.4.1 Werkzaamheden twee jaar na uitstroom en in 2005

Aan de 193 bereikte oud-leerlingen is gevraagd waar ze twee jaar na uitstroom werkten en waar ze momenteel werken. De tabel en de cirkeldiagrammen op de volgende pagina's tonen

de gezamenlijke uitstroom naar de verschillende categorieën. Bijlage 6 toont een gedetailleerd beeld van de uitstroom per jaar en naar de verschillende categorieën.

Zoals reeds verondersteld werd in de inleiding, zijn de meeste oud-Symbiose & Opslag-deelnemers werkzaam binnen het MKB. Een klein aantal heeft zelfs een eigen bedrijf opgericht. De tweede plaats neemt de Sociale Werkvoorziening in en de grote organisaties komen bij de uitstroom na twee jaar op de derde plaats. Werkloosheid neemt de derde plaats in 2005<sup>21</sup>. Wat verder opvalt aan de uitstroomverdeling is dat de verdeling redelijk constant is gebleven over de periode van twee jaar na uitstroom tot 2005. Het aandeel oud-Symbiose & Opslag deelnemers dat werkzaam blijft binnen het MKB, franchise-ondernemingen en de grote organisaties is afgenomen (resp. -18,2%; -36,8% en -4,0%). Het aandeel dat werkzaam is binnen de Sociale Werkvoorziening en het aandeel dat werkloos is, is toegenomen (resp. +15,4% en +62,5%).

Het aandeel oud-leerlingen dat regulier betaalde arbeid verricht, waaronder de categorieën: MKB, grote organisaties, franchiseorganisaties, non-profitorganisaties, uitzendwerk en het zelfstandig voeren van een organisatie wordt verstaan, bedraagt twee jaar na uitstroom 63,1%. In 2005 bedraagt dit aandeel 52,9%. Sinds de Nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening van 1998 wordt werk bij de Sociale Werkvoorziening ook gerekend tot regulier werk. De percentages wijzigen dan in respectievelijk 83,3% en 76,2%. In dit onderzoek wordt de Sociale Werkvoorziening hiertoe echter niet gerekend omdat in het vorige onderzoek de SW ook apart werd genomen van regulier betaalde arbeid en omdat de overheid de uitstroom van de WSW naar regulier werk stimuleert.

Volgens het Cinop-rapport (Raanhuis en De Vries 1999, pag. 31) had 32,6% van de uitstromers 1990 – 1999 gelijk na uitstroom regulier werk. Van deze groep had op moment van onderzoek (maart 1999) 35% regulier betaalde arbeid. Wel moet hierbij opgemerkt worden dat in de periode 1990 – 1999 een groot aantal uitstromers werk vond via de WIW. Dit aandeel bedroeg resp. 32,6% en 20,1%.

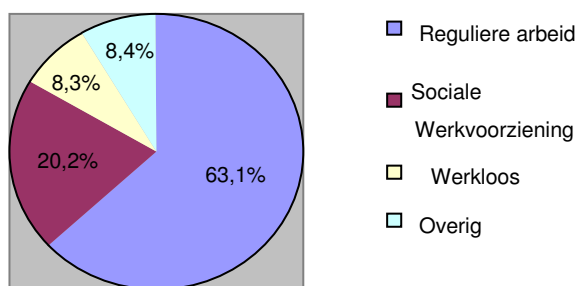
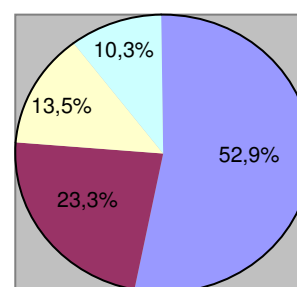
Er is dus een enorme verbetering opgetreden wat betreft het aantal Symbiose & Opslagdeelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk!

---

<sup>21</sup> In 2005 zijn de oud-deelnemers gemiddeld vier jaar van school af.

Tabel 4.7 *Uitstroom 1999 – 2003.*

Uitstroomcategorie:	Twee jaar na uitstroom:		2005:	
	Aantal:	%:	Aantal:	%:
MKB:	66	34,2%	53	27,5%
Grote organisatie:	25	13,0%	24	12,4%
Franchise organisatie:	19	9,8%	12	6,2%
Non Profit organisatie:	8	4,1%	7	3,6%
Uitzendwerk:	2	1,0%	3	1,6%
Eigen onderneming:	2	1,0%	3	1,6%
Opleiding / Stage:	10	5,2%	10	5,2%
Sociale Werkvoorziening :	39	20,2%	45	23,3%
Dagbesteding:	3	1,6%	3	1,6%
Vrijwilligerswerk:	2	1,0%	6	3,1%
WIW-baan:	1	0,5%	1	0,5%
Werkloos:	16	8,3%	26	13,5%
<b>Totaal:</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>

Grafiek 4.4 *Werk twee jaar na uitstroom*Grafiek 4.5 *Werk in 2005*

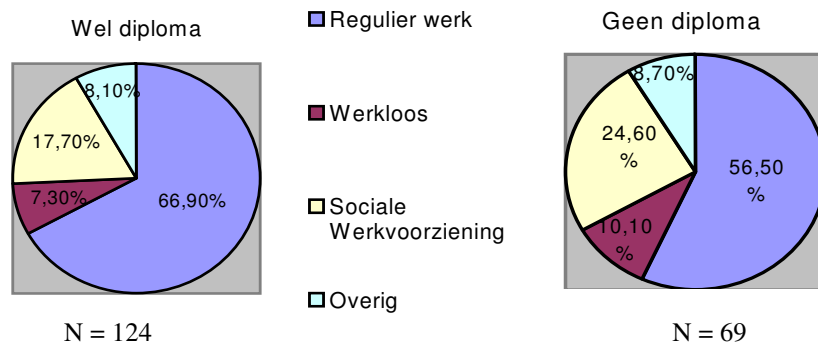
#### 4.4.2 Gediplomeerden en ongediplomeerden vergeleken

Van het aantal jongeren waarvan de uitstroom bekend is, bedraagt het aandeel met een diploma 64,2%. Grafiek 4.6 toont de uitstroom van deze populatie.

Wat meteen opvalt is dat het aandeel oud-leerlingen dat regulier werk heeft zonder diploma, kleiner is dan onder jongeren met een diploma. Kijkend naar de gedetailleerde weergave in bijlage 6 kan geconcludeerd worden dat vooral franchise-bedrijven en grote bedrijven kijken naar een diploma. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat grotere bedrijven volgens de ISO-certificering alleen gekwalificeerd personeel in dienst nemen.

Het aandeel jongeren dat werkzaam is binnen het MKB is groter onder jongeren zonder een diploma dan onder jongeren met een diploma. Het werkloosheidsaandeel en het aandeel oud-

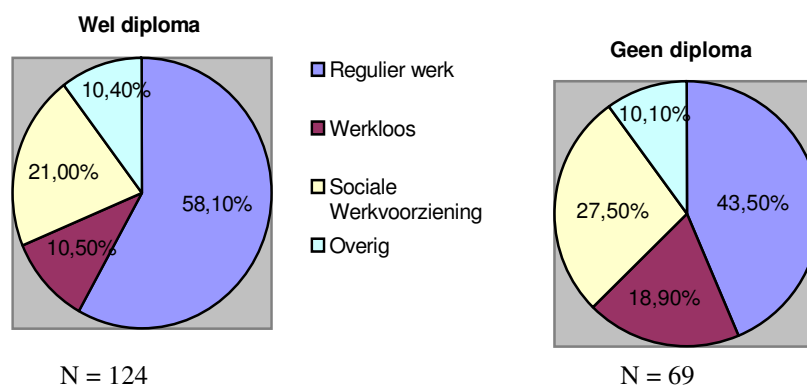
leerlingen werkzaam bij de Sociale Werkvoorziening is groter onder de groep zonder een diploma.



Grafiek 4.6 Werkzaamheden twee jaar na uitstroom verdeeld naar wel of geen diploma

Twee jaar na uitstroom heeft 66,9% van de 124 jongeren met een diploma regulier betaalde arbeid. Van de 69 jongeren zonder diploma heeft 56,5% twee jaar na uitstroom regulier betaalde arbeid. Jongeren met een diploma hebben dus vaker regulier werk. Statistisch gezien heeft het hebben van een diploma geen positief effect op het krijgen van regulier werk. Raanhuis en De Vries (pag. 37) concluderen in hun onderzoek ook dat het hebben van een diploma geen effect heeft op het krijgen van werk. Zij geven hiervoor de verklaring dat het vinden van werk tijdens de opleiding een aanleiding kan zijn om de opleiding voortijdig te verlaten. Het niet halen van een diploma kan in dat geval niet als falen van de opleiding worden gezien.

In 2005 is de verdeling als volgt:



Grafiek 4.7 Werkzaamheden 2005 verdeeld naar wel of geen diploma

Wederom kan geconcludeerd worden dat het aandeel oud-leerlingen dat regulier werk heeft groter is onder de groep met een diploma dan onder de groep oud-leerlingen zonder een diploma. Ook is het werkloosheidsaandeel en het aandeel oud-leerlingen dat werkzaam is binnen de Sociale Werkvoorziening groter onder de groep oud-leerlingen zonder diploma. Wederom kan geconcludeerd worden uit de gedetailleerde weergave dat vooral franchise- en grote ondernemingen belang hechten aan het hebben van een diploma. Het aandeel oud-

leerlingen dat binnen het MKB werkt is groter onder de groep zonder een diploma dan onder de groep met een diploma.

Het verschil in het hebben van regulier werk tussen de groep zonder een diploma en de groep met een diploma is in 2005 groter dan twee jaar na uitstroom.

#### 4.4.3 Werkloosheid

Onderstaande tabel toont de werkloosheidpercentages per jaar van uitstroom. Dit percentage houdt in dat de oud-leerlingen in deze categorie geen (betaald) werk hebben en geen opleiding volgen.

Wat opvalt is dat in 2005 de werkloosheid hoger is dan twee jaren na uitstroom. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat werkgevers personeel geen contractverlenging aanbieden na het derde contract. In verband met de flex-wet zijn werkgevers verplicht hun personeel na drie tijdelijke contracten een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Een tweede reden zou kunnen zijn dat de No-Riskpolis voor werkgevers na vijf jaar stopt (zie hoofdstuk 2). Het ministerie van SZW heeft bekend gemaakt dat deze regeling vanaf 1 januari 2006 voor onbepaalde tijd gaat gelden. Toekomstig onderzoek zal moeten gaan uitwijzen of werkgevers hun personeel daadwerkelijk langer in dienst zullen gaan houden als gevolg van deze versoepeling. Duidelijk is dat inspanningen nodig blijven om de jongeren op lange termijn aan het werk te houden.

*Tabel 4.8 Werkloosheid twee jaar na uitstroom en in 2005*

<b>Uitstroomjaar:</b>	<b>Werkloos twee jaar na uitstroom:</b>			<b>Werkloos 2005:</b>	
<b>1999:</b>	(2001)	12,5%	(3)	25,0%	(6)
<b>2000:</b>	(2002)	2,4%	(1)	11,9%	(5)
<b>2001:</b>	(2003)	5,8%	(3)	9,6%	(5)
<b>2002:</b>	(2004)	12,5%	(4)	15,6%	(5)
<b>2003:</b>	(2005)	11,6%	(5)	11,6%	(5)
<b>Totaal:</b>		8,3%		13,5%	

Ondanks deze stijging blijft het percentage werklozen die een Symbiose & Opslagopleiding hebben gevolgd, fors lager dan het landelijk gemiddelde percentage werkloze jongeren met een opleiding op niveau 1. De werkloosheid onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers bedraagt in 2005 13,5%. Onderzoek van het Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt in Maastricht toont aan dat het landelijk werkloosheidspercentage onder MBO niveau 1 en 2 in eind 2004 25% bedraagt! Gegevens over de werkloosheid onder jongeren met een MBO niveau 1 en 2 opleiding van de provincie Groningen zijn onbekend. Tabel 4.9 toont de vergelijkingen tussen Groningen en Nederland, eind 2004.



Tabel 4.9 Werkloosheidspercentages eind 2004.

	<b>Provincie Groningen:</b>	<b>Nederland:</b>
<b>Totale werkloosheid (NWW)</b> <sup>22</sup>	13,2%	9,2%
<b>Werkloosheid 15 - 23 jaar (NWW)</b> <sup>23</sup>	+/-14%	13,3%
<b>Werkloosheid onder jongeren met een opleiding op niveau 1 en 2</b>	?	25% <sup>24</sup>
<b>Symbiose &amp; Opslag</b>	13,5%	

Bron: cwinet.nl, cbs.nl, Noordelijke Arbeidsmarktverkenning 2005 en Volkskrant.nl

Wanneer de resultaten van dit onderzoek worden vergeleken met de resultaten van het vorige onderzoek van Raanhuis en De Vries (1999) kan geconcludeerd worden dat er geen grote verschillen zijn opgetreden in de werkloosheidspercentages. In de periode 1990 – 1999 was 13,9% van de uitstromers werkloos gelijk na uitstroom. Op het moment van het onderzoek door Raanhuis en De Vries (1999) was dit percentage 10,2%.

#### 4.4.4 Uitstroom per opleiding naar de verschillende uitstroomcategorieën

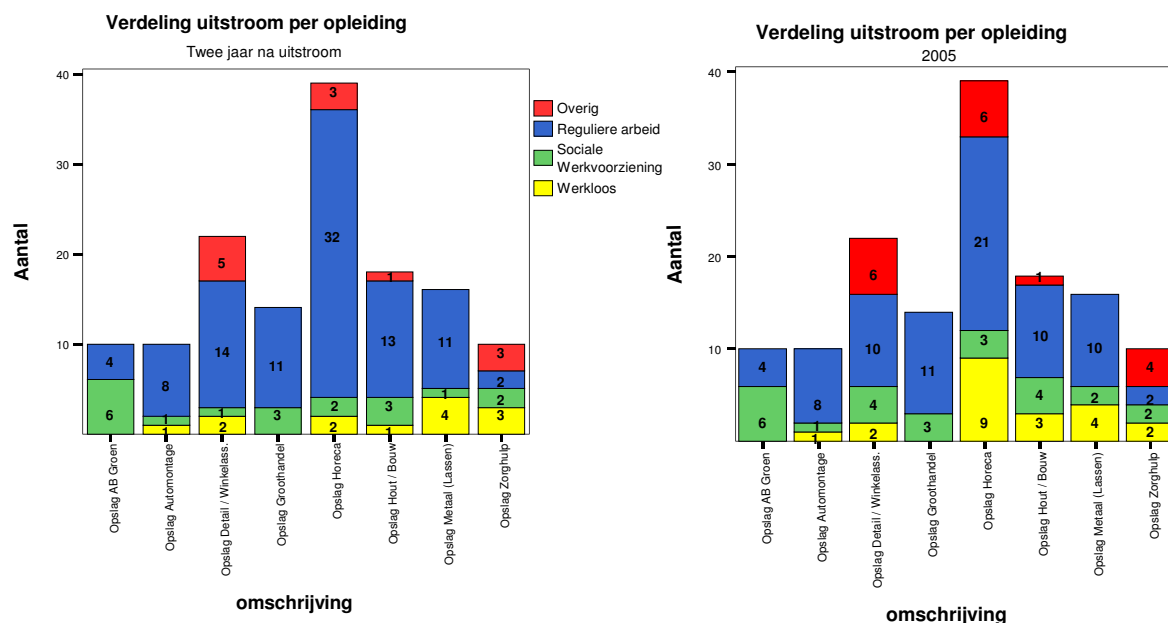
Om te kunnen concluderen of er verschillen bestaan tussen de opleidingen met betrekking tot de uitstroom, dient er gekeken te worden naar de staafdiagrammen in bijlage 6. De staafdiagrammen van grafiek 4.8 geven een vereenvoudigd beeld. De staafdiagrammen tonen de uitstroom naar regulier betaalde arbeid, Sociale Werkvoorziening, werkloosheid en overig per opleiding waaraan minimaal tien leerlingen aan deel hebben genomen.

De staafdiagrammen verschillen weinig van elkaar. Wat opvalt is dat de uitstroom naar regulier betaald werk in elke opleiding in grote mate vertegenwoordigd is, met name in de horeca. Tevens is de Sociale Werkvoorziening bij de uitstroom van elke opleiding vertegenwoordigd. Met name bij de opleiding AB Groen stromen veel leerlingen uit naar de SW (60,0%). Wanneer de “groene opleidingen”: AB-Groen; AB-Groen Ossenkop, BB-Groen en Groene Ruimte worden samengevoegd stroomt 63,0% uit naar de SW.

<sup>22</sup> Er is gekozen voor de definitie die het CWI hanteert: Niet Werkende Werklozen: Het betreft hier mensen die geen werk hebben, op zoek zijn naar een baan en ingeschreven staan bij het CWI als werkzoekende. In deze definitie worden jongeren die een bijbaan of vakantiebaan zoeken niet meegenomen.

<sup>23</sup> Van de werkloze jongeren beschikt in de provincie Groningen 55,7% geen startkwalificatie, landelijk gezien is dit percentage 58,6%.

<sup>24</sup> “MBO`ers vinden moeilijker werk” onderzoek verricht door Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt in Maastricht, in: Volkskrant 9 augustus 2005



Grafiek 4.8 verdeling uitstroom per opleiding

Tabel 4.10 Uitstroomverdelingsoverzicht

Opleiding:	Twee jaar na uitstroom			2005		
	Regulier werk:	MKB <sup>25</sup> :	Werkloos:	Regulier werk:	MKB <sup>21</sup> :	Werkloos:
Horeca	82,1%	35,9%	5,1%	53,8%	17,9%	23,1%
Auto(de)montage	80,0%	70,0%	10,0%	80%	70,0%	10,0%
Groothandel	78,6%	21,4%	0%	78,6%	14,3%	0%
Hout / Bouw	72,2%	44,4%	5,3%	55,6%	33,3%	16,7%
Metaal (Lassen)	68,8%	37,5%	25,0%	62,5%	31,1%	25,0%
Detail/Winkelass.	63,6%	9,1%	9,1%	45,5%	9,1%	9,1%
AB-Groen	40,0%	40,0%	0%	40,0%	30%	0%
Zorghulp	20,0%	0%	30,0%	20,0%	0%	20,0%

Veel oud-leerlingen die de opleidingen Horeca, auto(de)montage, Groothandel en Hout / Bouw hebben gevolgd, hadden twee jaar na uitstroom regulier werk. In 2005 geldt dit nog steeds voor de oud-leerlingen van Auto(de)montage en Groothandel. In de uitstroom van Horeca en Hout / Bouw is een grote verschuiving opgetreden van regulier werk naar werkloosheid.

Het MKB is het sterkst vertegenwoordigd in de uitstroom van Auto(de)montage en Hout / Bouw. Grote bedrijven zijn voornamelijk vertegenwoordigd in Groothandel en Metaal / Lassen. Weinig leerlingen van de opleiding Detailhandel stromen uit naar het MKB. Het aandeel van franchise-ondernemingen is hier het sterkst vertegenwoordigd. Tussen de

<sup>25</sup> Inclusief "Eigen onderneming".

kolommen “MKB” is er een groot negatief verschil te zien tussen ‘twee jaar na uitstroom’ en ‘2005’ bij Horeca, Groothandel en Hout / Bouw.

#### 4.4.5 Doorstroom van oud-leerlingen naar andere categorieën

In de vorige deelparagraaf is al kort ingegaan op de uitstroom van personen die in het MKB werkzaam waren naar werkloosheid. Tabel 4.11<sup>26</sup> toont de doorstroom van de gecombineerde uitstroomcategorieën. Om de doorstroom te kunnen analyseren is het van belang dat de uitstroom van 2003 buiten beschouwing wordt gehouden. De werkzaamheden van deze groep twee jaar na uitstroom zijn immers identiek aan de werkzaamheden in 2005, zodat een vertekend beeld zou ontstaan indien deze gegevens wél meegenomen zouden worden.

Tabel 4.11 *Doorstroom van werkzaamheden van twee jaar na uitstroom tot 2005(excl. uitstroomlichting 2003).*

Twee jaar na uitstroom:	2005:				Totaal:
	Regulier werk:	WSW:	Werkloos:	Overig:	
Regulier werk:	77	6	12	5	100
WSW:		30			30
Werkloos:	3		8		11
Overig:			1	8	9
Totaal:	80	36	21	13	150

Van de honderd personen die twee jaar na uitstroom regulier werk hadden, zijn in 2005 12 werkloos. Oorzaken hiervan zouden de gevolgen van de flex-wet kunnen zijn of het tijdelijke karakter van de no-risk polis. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling: slechts drie personen zijn van werkloosheid doorgestroomd naar regulier werk! Dit betekent dat wanneer iemand eenmaal werkloos is, de kans klein is dat deze persoon snel weer werk krijgt.

Waar komt deze groei van de werkloosheid vandaan? Van de 13 personen die *afgestroomd* zijn naar werkloosheid, waren negen afkomstig uit het MKB, twee van grote bedrijven, één van een non-profitorganisatie en één van school. De grootste oorzaak van deze toename is, zoals in de vorige deelparagraaf is geconcludeerd, de horecasector. Maar liefst zeven personen zijn in deze sector doorgestroomd van regulier werk naar werkloosheid (waarvan 5 vanuit het MKB). Opmerkelijk is echter dat het totaal aantal werknemers in de horecasector is toegenomen gedurende de periode dat de werknemers hun baan verloren hebben. In de sector Hout / Bouw zijn drie personen uitgestroomd van regulier werk naar werkloosheid.

Eerder is gesproken over het belang dat het werk van Symbiose & Opslag deelnemers regulier en bovenal duurzaam is. Zoals af te lezen is uit de tabel, slaagt 77% hierin. In het

<sup>26</sup> Bijlage 7 toont een gedetailleerd overzicht van de doorstroom.

MKB is dit percentage 73,7% (42/57). Van de 57 personen die twee jaar na uitstroom in het MKB werkten, werkt 58% (33/57) in 2005 nog bij dezelfde onderneming.

Onder grote bedrijven is het 'duurzaamheidspercentage' 72,2% (13/18). Van de 18 personen die twee jaar na uitstroom bij een grote organisatie werkte, werkt 56% (10/18) nog bij dezelfde onderneming.

Onder franchise-organisaties is het duurzaamheidspercentage 58,8% (10/17), 53% (9/17) werkt zowel twee jaar na uitstroom als in 2005 bij dezelfde franchise-organisatie.

Bij de Sociale Werkvoorziening is het 'duurzaamheidspercentage' 100%. Alle oud-Symbiose & Opslagdeelnemers die twee jaar na uitstroom werkten binnen een SW-bedrijf, werken daar in 2005 nog. Dit is niet onverdeeld opstief: het betekent weliswaar dat niemand ontslagen is maar eveneens dat niemand uitgestroomd of zo men wil *opgestroomd* is. De onderzoeksuitkomst van Stavenuiter en Lammerts (2005) dat de uitstroom vanuit de SW zeer laag is (zie hoofdstuk 2) is dus ook van toepassing onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers.

## 4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is gepoogd een antwoord te geven op de vragen die zijn gesteld in de inleiding. In de periode 1999 – 2003 zijn 301 jongeren uitgestroomd van een Opslagopleiding. Van deze 301 jongeren is van 299 jongeren bekend of ze al dan niet een diploma hebben gehaald en van 193 jongeren is bekend waar ze werkzaam waren twee jaar na uitstroom en waar ze in 2005 werkzaam zijn.

Van de 299 jongeren waarvan bekend is of ze al dan niet een diploma hebben gehaald, heeft 56,2% een diploma op zak. Mannen en vrouwen verschillen op dit punt niet wezenlijk van elkaar. De opleidingen Groothandel, Groene Ruimte en Zorghulp leveren relatief de meeste gediplomeerden af. De opleidingen die het slechts scoren zijn Hout / Bouw, AB Groen en Auto(de)montage.

Van de 193 oud-leerlingen waarvan de uitstroom achterhaald kon worden, heeft 63,1% twee jaar na uitstroom regulier betaalde arbeid. Dit percentage is in 2005 52,9%. Wanneer we het werken bij de Sociale Werkvoorziening ook onder reguliere arbeid laten vallen komt dit percentage uit op respectievelijk 83,3% en 76,2%.

Jongeren met diploma hebben vaker regulier werk dan jongeren zonder diploma. Het verschil is twee jaar na uitstroom klein en statistisch gezien niet van betekenis. In 2005 is het verschil in het hebben van regulier werk tussen de groep met een diploma en de groep zonder diploma gestegen zodat geconcludeerd kan worden dat hebben van een diploma in 2005

(gemiddeld vier jaar na uitstroom) wel een positief effect heeft op het hebben van regulier werk. Met name bij grote- en franchise-organisaties heeft het in het bezit hebben van een diploma invloed bij het aannemen van jongeren met een verstandelijke beperking. Dit zou te maken kunnen hebben met de eisen van certificering van een organisatie.

De werkloosheid onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers bedroeg twee jaar na uitstroom 8,3% en 13,5% in 2005. Wat de redenen hiervoor zouden kunnen zijn, wordt onderzocht in hoofdstuk vijf. In het MKB zijn de meeste ontslagen gevallen en dan met name onder de categorie jongeren die een horeca-opleiding hebben gevolgd. Op zich een vreemde situatie, omdat het totaal aantal werknemers (incl. on- en laaggeschoolden) in de horeca-sector is gestegen. Concluderend kan gezegd worden dat het noodzakelijk blijft om de jongeren te begeleiden en om intensief contact te houden met de werkgevers.

Het MKB is de grootste werkgever onder oud-Symbiose & Opslagdeelnemers. Twee jaar na uitstroom werkt 34,2% en in 2005 27,0% binnen het MKB. Het MKB is met name vertegenwoordigd in de uitstroom van “Automontage/-techniek”, en “Hout/bouw”. Grote bedrijven zijn met name vertegenwoordigd in de uitstroom van de opleiding “Groothandel” en “Metaal/Lassen”.

Het ‘duurzaamheidspercentage’ binnen het MKB is 74% en van deze groep werkt 58% zowel twee jaar na uitstroom (2001-2004) als in 2005 bij dezelfde onderneming. Onder grote bedrijven zijn deze percentages respectievelijk 72% en 56% en onder franchise-organisaties respectievelijk 59% en 53%. Van de personen die twee jaar na uitstroom werkten binnen een instantie van de SW, is niemand doorgestroomd naar regulier werk en van de 11 personen die twee jaar na uitstroom werkloos waren, zijn acht personen in 2005 nog steeds werkloos. De conclusie zou dus getrokken kunnen worden dat wanneer oud-Symbiose & Opslagdeelnemers eenmaal werkloos worden, de kans klein is dat ze doorstromen naar regulier betaald werk.



## 5 Jongeren met een verstandelijke beperking op de reguliere arbeidsmarkt

De maatschappelijke participatie van jongeren met een beperking kan plaatsvinden binnen vier soorten organisaties die mede afhankelijk is van de zwaarte van de beperking: Mensen die een ernstige beperking hebben kunnen terecht binnen dagbestedinginstellingen. Hierbij valt te denken aan Groenvoorziening Ewsum in Middelstum en zorgboerderijen. Deze instellingen worden gefinancierd uit AWBZ-gelden en via het PersoonsGebonden Budget (PGB-gelden of het ‘rugzakje’). Mensen in de tweede categorie kunnen terecht in de Sociale Werkvoorzieningbedrijven. De WSW wordt uitgevoerd door de gemeente en de SW-bedrijven ontvangen hiervan € 24.000,- per persoon. De derde categorie vindt een gesubsidieerde werkplek, de zgn. WIW-banen. De bedoeling van de Wet Inschakeling Werkzoekenden is (langdurig) werklozen te stimuleren deel te nemen aan activiteiten die verkrijgen van werk bevorderen en sociale uitsluiting voorkomen en de gemeente via een werkfonds in staat te stellen toeleidingstrajecten te combineren met het aanbieden van werk en om jongeren aandacht en begeleiding te geven. De WIW valt momenteel onder de Wet Werk en Bijstand (WWB). Symbiose & Opslag richt zich met name op de vierde categorie: jongeren die betaalde arbeid kunnen uitoefenen binnen ‘normale’ bedrijven.

In het hoofdstuk 3 is beschreven hoe de overheid invulling geeft aan het activerend arbeidsmarktbeleid en er naar streeft om zoveel mogelijk (jonge) arbeidsgehandicapten door te laten stromen naar regulier betaald werk. Dit hoofdstuk besteedt aandacht aan de positie van jonge arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt voor regulier werk.

Paragraaf één behandelt de werkloosheid onder jonge arbeidsgehandicapten. De eerste deelparagraaf behandelt de oorzaken van de hogere werkloosheid die hun oorsprong vinden bij de werkzoekende/-nemer met een beperking en het tweede deel behandelt de houding van werkgevers binnen het MKB ten aanzien van werknemers met een (lichte) verstandelijke handicap. Deze twee deelparagrafen zijn gebaseerd op het onderzoek van de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) “Onbekend maakt Onbemind” (Petersen et al., 2004)<sup>27</sup>.

Paragraaf twee toont de uitkomsten van het gehouden onderzoek in de provincie Groningen en Drenthe onder werkgevers.

---

<sup>27</sup> CWP heeft in oktober 2003 1300 mensen ondervraagd over hun persoonlijke houding, kennis en ervaring ten aanzien van arbeidsgehandicapten in het algemeen en ten aanzien van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces (als werknemer of als collega). In dit rapport wordt grotendeels onderscheid gemaakt tussen drie soorten beperkingen: een lichamelijke beperking, een chronische ziekte en een psychische stoornis. Arbeidsgehandicapten worden in dit rapport gedefinieerd als: “*mensen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap, chronische ziekte, verstandelijke handicap, psychische aandoening, psychiatrische aandoening die*

Manieren waardoor bedrijven gestimuleerd kunnen worden om (meer) werknemers met een beperking in dienst te nemen zullen tenslotte in paragraaf drie worden besproken.

## **5.1 Werkloosheid onder jongeren met een (verstandelijke) beperking**

Verschillende onderzoeken tonen aan dat jongeren met een beperking problemen ondervinden bij het vinden van werk (o.a. CNV Jongeren, 2003 en Van Petersen et al., 2004). Veel jongeren die kunnen en willen werken, slagen er niet in gepast werk vinden, terwijl veel kleine ondernemingen volgens Reijenga en Evers (2003) een structureel personeelstekort hebben. Er zou dus sprake kunnen zijn van een 'mismatch' tussen vraag en aanbod en onbenutte kansen binnen het MKB. De redenen hiervoor vinden hun oorsprong aan zowel de vraag- als de aanbodkant van arbeid.

### **5.1.1 Oorzaken werkloosheid aan de aanbodkant**

Verschillende oorzaken zijn er te benoemen waarom mensen met een beperking niet op zoek gaan naar regulier werk of dit niet behouden. Deze oorzaken zijn: een slechte gezondheid, een negatief (zelf)beeld, een lage productiviteit, hoog verzuim en een vervelende thuissituatie.

Naast het feit dat veel mensen, ondanks hun beperking nog wel kunnen werken (eventueel onder begeleiding), is er uiteraard altijd een groep die dit, vanwege gezondheidsredenen niet kan. Zij kunnen terecht bij de sociale werkvoorziening, bij de dagbesteding of zitten thuis. Van de ondervraagde niet-werkende arbeidsgehandicapten uit het onderzoek van Van Petersen et al. antwoordde 27% dat ze écht niet kunnen werken, 14% antwoordde dat ze wel kunnen werken maar dat er maar weinig werk voor hen geschikt is, 32% antwoordde dat ze met aanpassingen best goed kunnen werken en 27% antwoordde dat ze evenveel kunnen als collega's zonder beperking of zelfs niet arbeidsgehandicapt te zijn.

Een derde reden is stigmatisering. In de maatschappij wordt er over het algemeen vanuit gegaan dat jongeren met een beperking niet in staat zijn om regulier betaalde arbeid te verrichten. Dit verwachtingspatroon kan het zelfbeeld van de jongeren erg beïnvloeden. Hierdoor gaan ze ervan uit dat werkgevers en collega's niet op hen zitten te wachten. Driekwart van de niet-werkende arbeidsgehandicapten die wel willen werken zijn van mening dat mensen met een arbeidshandicap een veel kleinere kans hebben om aangenomen te worden bij een sollicitatie (Petersen, 2004, pag. 26).

---

*door zijn/haar aandoening een belemmering (kan) ondervinden in het werk en het vinden van werk."* Er wordt



Tabel 5.1 *Enkele percepties van niet-werkende arbeidsgehandicapten (n=147)*

	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens	Weet niet / geen mening
* Mensen met een beperking worden door hun collega's niet voor vol aangezien.	51%	29%	13%	7%
* Mensen met een beperking zijn minder gemotiveerd in hun werk dan gezonde werknemers.	6%	13%	75%	6%
* Hoe goed het werk ook is dat ik lever, mensen zien mij niet voor vol aan.	25%	30%	35%	10%
* Als ik zou werken dan ben ik afhankelijker van de hulp van collega's dan mensen zonder beperking.	16%	27%	47%	10%
* Mijn beperking schrikt werkgevers af.	50%	24%	14%	12%

Bron: Van Petersen et al., 2004.

Uit tabel 5.1 kan geconcludeerd worden dat niet-werkende arbeidsgehandicapten vooral bang zijn voor de reactie van de werkgever en de collega's. Ze zijn bang dat ze niet 'voor vol' aan worden gezien.

Veel jongeren met een verstandelijke beperking beschikken bovendien over weinig sociale vaardigheden om zich op een werkplek te kunnen handhaven. Vaak zijn ze emotioneel zeer gevoelig en raken ze snel door kleine (privé-)gebeurtenissen uit hun evenwicht. Hierdoor zou het verzuim onder werknemers met een beperking hoger kunnen zijn dan het verzuim onder 'gezonde' werknemers. De meerderheid van de ondervraagde leidinggevenden is het er mee eens dat het verzuim onder werknemers met een beperking hoger is dan bij werknemers zonder die beperking: 54% antwoordde dat chronisch zieken zich vaker ziek melden en 56% antwoordde dat werknemers met een psychische beperking zich vaker ziek melden. Andere onderzoeken spreken echter tegen dat het ziekteverzuim onder werknemers met een beperking hoger is dan onder gezonde werknemers (Stone en Collela, 1996 en Hindle et al., 1999).

Als vijfde oorzaak kan de genoemd worden dat de thuissituatie van jongeren in sommige gevallen ook een grote rol kan spelen. Sommige jongeren worden door hun ouders of verzorgers aan hun lot overgelaten en worden niet door hen gemotiveerd en gestimuleerd om te gaan werken. Een gevolg zou kunnen zijn dat deze jongeren met 'verkeerde vrienden' om gaan, die veel invloed op deze jongeren uitoefenen. Vaak heeft dit als gevolg dat veel jongeren in de criminaliteit terecht komen. Als gevolg hiervan hebben ze vaak hun hele leven begeleiding nodig, zowel privé als ook op onderwijskundig- en arbeidsgebied. Bovengenoemde aspecten kunnen redenen zijn voor werkgevers om afkerig te zijn bij het in

geen onderscheid gemaakt in verschillen in leeftijd en niveau.

dienst nemen of houden van de omschreven jongeren. Een werkgever in de wegenbouw-/bestratingbranche sprak hierover uit eigen ervaring:

“D. was sinds korte tijd bij ons werkzaam. Hij had een verstandelijke beperking, maar het was een superaardige jongen met bovendien een paar ‘gouden’ handen. Hij leverde werk af waar ik zelf soms jaloers op was, maar hij realiseerde dit zelf niet. Toen hij wat langer bij ons in dienst was, werd hij wat laconiek. Een half jaar lang moest ik hem `s ochtends van bed bellen, zijn thuissituatie was niet optimaal en wij kregen ook het gevoel dat hij met ‘verkeerde’ vrienden omging. Bovendien begreep hij dingen niet: wanneer ik bijvoorbeeld tegen hem zij dat hij minimaal 15 meter moest leggen in een bepaalde tijd, zag ik hem later voor zich uit staren en kreeg ik op de vraag waarom hij niet aan het werk was, het antwoord: ‘...maar u zei dat ik maar 15 meter hoefde te leggen...’”.

Mensen met een beperking zijn anderzijds erg gemotiveerd om te gaan werken. Door mee te spelen in het arbeidsproces voelen ze zich maatschappelijk betrokken. Van de ondervraagde niet-werkende arbeidsgehandicapten zegt 75% niet minder gemotiveerd te zijn dan werknemers zonder een beperking. Ook leidinggevendenden onderbouwen deze stelling: Ruim 82% is van mening dat lichamelijk gehandicapten niet minder gemotiveerd zijn dan mensen zonder lichamelijke beperking. Voor chronisch zieken en mensen met psychische klachten liggen deze percentages lager: respectievelijk 70% en 25% (Van Petersen et al., 2004).

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat arbeidsgehandicapten graag willen werken, maar dat het (zelf)beeld vaak negatief is. Hoe leidinggevendenden/werkgevers denken over arbeidsgehandicapten wordt verder uiteengezet in de volgende deelparagraaf. Paragraaf 5.2 behandelt de ervaringen van werkgevers die oud-Symbiose & Opslagdeelnemers in dienst hebben of hebben gehad.

### **5.1.2 Oorzaken werkloosheid aan de vraagkant**

In hetzelfde onderzoek (Van Petersen et al., 2004) zijn 374 leidinggevendenden<sup>28</sup> ondervraagd naar hun mening over werknemers met een beperking. Opmerkelijk is dat 69% van de leidinggevendenden/werkgevers van mening zijn dat mensen met een beperking meer kansen moeten worden geboden en dat slechts 42% zegt dat hun eigen onderneming meer zou moeten doen. Bijna tweederde van de ondervraagde leidinggevendenden zijn van mening dat een sollicitant met een beperking veel minder kans heeft om aangenomen te worden dan een gelijk geschikte sollicitant zonder beperking. Slechts een tiende zegt dat een sollicitant met

---

<sup>28</sup> Werkgevers of werknemers die in de dagelijkse praktijk leiding geven aan tenminste vijf personen. In twee van de drie gevallen is de betreffende persoon werkzaam in een organisatie met meer dan 90 werknemers. Ze hebben bevoegdheid om sollicitanten aan te nemen.

een beperking evenveel of meer kans heeft om te worden aangenomen. Tabel 5.2 toont de redenen waarom sollicitanten met een beperking een kleinere kans hebben om te worden aangenomen.

Tabel 5.2 *Factoren die een rol spelen bij het afwijzen van een sollicitant met een beperking*

* Een verwacht hoger ziekteverzuim	81%
* Een verwachte lagere productiviteit	78%
* Financiële risico's	73%
* Eerdere negatieve persoonlijke ervaringen	57%
* Extra last voor de 'gezonde' werknemers	53%
* Verwachte negatieve reactie van medewerkers.	39%

Bron: Van Petersen et al. 2004.

Een commercieel bedrijf is primair gericht op het behalen van winst en gezien het beeld bestaat dat de productie en het verzuim van een jongere met een beperking (veel) geringer is dan een werknemer zonder beperking zal een werkgever iemand met een beperking minder snel in dienst nemen. Werkgevers kunnen echter gebruik maken van verschillende financiële regelingen om dit productieverlies te compenseren. Verschillende onderzoeken tonen echter aan dat veel werkgevers binnen het MKB niet bekend zijn met de verschillende subsidiemogelijkheden en wetgeving zoals beschreven in hoofdstuk 2. Grotere bedrijven, die vaak over een speciale afdeling personeelszaken/HRM beschikken en een personeelsbeleid hebben opgesteld, zijn vaker op de hoogte van de verschillende subsidiemaatregelen, wet- en regelgeving. Grotere bedrijven zijn dan ook meer bereid om mensen met een beperking in dienst te nemen. Hier speelt Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) een grote rol. Ze willen geen verlies lijden op hun personeel, maar ook niet per se winst (Poullisse 2002).

Tabel 5.3 *Kennis van subsidiemogelijkheden, wet- en regelgeving onder leidinggegenden.*

	Leidinggegenden		
	Nee	Vaag	Ja
* Vergoeding aanpassing werkplek	21%	31%	48%
* Vergoeding kosten om-, her-, bijscholing	19%	35%	46%
* Vergoeding inwerken en begeleiding (job-coach)	24%	34%	42%
* Premiekorting ZFW (no-risk polis)	51%	21%	28%
* Loonkostensubsidie	30%	30%	40%
* Geen weigering op grond van WGBH	26%	30%	44%
* Verplichting tot aanpassingen op grond van WGBH	30%	30%	40%
N=239			

Bron: Van Petersen et al., 2004.

Concluderend kan gezegd worden dat de onbekendheid van leidinggevenden/werkgevers met mensen met een beperking een belangrijke oorzaak is op de vraag waarom mensen met een beperking minder snel aan worden genomen bij een sollicitatie. Mensen hebben vaak vooroordelen over arbeidsgehandicapten en associëren een jongere met een verstandelijke beperking vaak met iemand die zwaar lichamelijk- en verstandelijk gehandicapt is. Hierdoor gaan ze er bij voorhand al van uit dat het in dienst nemen van een werknemer met een beperking een extra last op zal leveren en gaan ze zich niet verdiepen in de subsidie-maatregelen.

## 5.2 De Symbiose & Opslagdeelnemers binnen het MKB in Groningen en Drenthe

Deze paragraaf toont de uitkomsten van het onderzoek onder werkgevers in de provincie Groningen en Drenthe over houding en gedrag ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Dit onderzoek is grotendeels gebaseerd op het rapport “*Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in kleine bedrijven*” (Reijnga en Evers, 2003) en het rapport van de Commissie Het Werkend Perspectief “*Onbekend maakt onbemind*” (Van Petersen et al., 2004). Alle bedrijven, met uitzondering van de bedrijven van de sociale werkvoorziening en non-profit organisaties, die Symbiose & Opslag-deelnemers in dienst hebben of hebben gehad zijn benaderd, in totaal waren dit er 61. Met de bedrijven is eerst telefonisch contact opgenomen. Hen is gevraagd aan wie de vragenlijst gericht moest worden en op welke manier ze de vragenlijst wensten te ontvangen. Ze konden de vragenlijst, welke u vindt in bijlage 8, op drie verschillende manieren terugsturen: per post, per e-mail of via de internetsite van de wetenschapswinkel. Uiteindelijk zijn er, na drie keer contact op te hebben genomen, slechts 18 van de 61 verstuurd enquêtes teruggekomen, een magere respons van 29,5%.

De 18 bedrijven opereren in verschillende branches en zijn van verschillende grootte.

Tabel 5.4 *Verdeling respons*

<b>Branche:</b>	<b>MKB:</b>	<b>Groot:</b>	<b>Totaal:</b>
Detailhandel	2		2
Groothandel/magazijn	2	2	4
Horeca	2		2
Bouw	2		2
Schilderen	1		1
Installatie	1	1	2
Groenvoorziening	1		1
Schoonmaak		1	1
Anders	3		3
<b>Totaal:</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

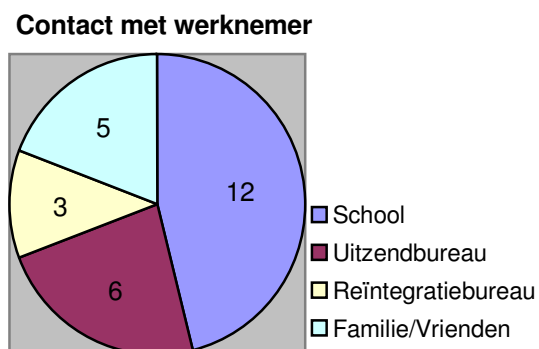
Het gemiddelde aantal werknemers binnen deze 18 bedrijven is 49. Onder het MKB is dit gemiddeld 17 en onder de vier grote bedrijven 162.

In totaal hebben deze 18 bedrijven 26 oud-Symbiose & Opslagdeelnemers aangenomen: 6 bij grote bedrijven en 20 bij het MKB. Van deze 26 jongeren zijn 18 in het bezit van een diploma.

Van de 18 bedrijven beschikken vier over een personeelsbeleid waarin specifiek wordt ingegaan op het in dienst nemen of houden van (jonge) arbeidsgehandicapte personen. Twee van deze vier bedrijven vallen onder het MKB. Zes van de 18 werkgevers hebben iemand in de familie- of kennissenkring met een verstandelijke beperking.

### 5.2.1 Het in dienst nemen van een jongere met een verstandelijke beperking

Naast bovengenoemde algemene informatie is gevraagd hoe de werkgevers in contact zijn gekomen met hun jonge licht verstandelijk gehandicapte werknemer. Van de 26 oud-Symbiose & Opslagdeelnemers zijn er 12 met behulp van school in contact gekomen met de werkgever. De antwoorden zijn als volgt verdeeld:



Grafiek 5.1 *Contact met werknemer*

Tevens is de vraag gesteld wat de reden is geweest van de werkgever om een jongere in dienst te nemen met een verstandelijke beperking. De werkgevers konden bij zeven redenen aangeven in welke mate dit aspect een rol speelde. De mate waarin het aspect een rol speelde kon aangegeven op een vierpuntsschaal oplopend van 1 = geen enkele rol t/m. 4 = zeer grote rol. De tabel op de volgende pagina toont de vergelijking tussen de antwoorden gegeven door de respondenten van Van Petersen en door de bedrijven van onze steekproef. Een belangrijke noot hierbij is dat er een behoorlijk verschil is in het aantal respondenten. In het onderzoek van Van Petersen zijn 374 bedrijven ondervraagd en er zijn slechts van 18 “Symbiose & Opslag-bedrijven” gegevens bekend.

Tabel 5.5 *Mate waarin verschillende aspecten een rol spelen bij het aannemen van jongeren met een (verstandelijke) beperking (n = 18)*

	Gemiddelde score:	Gemiddelde score Van Petersen:
Motivatie van de jongere	3,3	2,7
Subsidie	2,7	2,2
Plicht om gehandicapten een kans te bieden	1,8	2,2
Positieve eerdere ervaringen (indien van toepassing)	1,6	2,1
Personeelsbestand moet afspiegeling zijn van de samenleving	1,6	2,3
Het hebben van een jongere met een handicap in dienst, is positief voor het imago van de organisatie	1,3	1,9
Bij gelijke geschiktheid krijgt een sollicitant met een beperking voorrang:	1,2	1,7

Uit tabel 5.5 blijkt dat de motivatie van de jongeren de grootste stimulans is voor werkgevers om de betreffende persoon in dienst te nemen. Jongeren met een verstandelijke beperking zijn bereid om eenvoudig, routinematig werk te verrichten zonder dat het werk begint te vervelen.

Naast het motivatie-aspect spelen de te ontvangen subsidies een rol bij het aannemen van een jongere met een verstandelijke beperking. Uit het onderzoek blijkt echter dat de kennis en het gebruik van de subsidiemogelijkheden niet optimaal is. De “Symbiose & Opslag-bedrijven” zijn gevraagd in welke mate ze bekend zijn en gebruik maken van zes subsidiemaatregelen. De percentages in de kolommen twee en drie zouden verklaard kunnen worden door het feit dat de betreffende maatregel niet van toepassing is op de organisatie.

Tabel 5.6 *Bekendheid met en gebruik van subsidies en wetgeving (n = 17)*

	Niet bekend mee:	Wel van gehoord, geen aandacht aanbesteed:	Ja, maar niet gebruikt:	Ja, bekend mee en gebruik van gemaakt:
Vergoeding werkplek	12%	24%	47%	18%
Vergoeding scholing	12%	12%	47%	29%
WGBH	24%	24%	29%	24%
Begeleiding	18%	12%	35%	35%
Loonkostensubsidie	12%	12%	24%	53%
Norisk-polis	35%	12%	18%	35%

### 5.2.2 Ervaringen met oud-Symbiose & Opslagdeelnemers

Aan de “Symbiose & Opslagbedrijven” zijn tenslotte nog negen stellingen voorgelegd die gingen over hun ervaringen met de oud-Symbiose & Opslagdeelnemers. De werkgevers konden op een vierpuntsschaal, oplopend van ‘1 = zeer mee oneens’ tot ‘4 = zeer mee eens’ aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Tabel 5.7 toont de gemiddelde score.

Tabel 5.7 *Ervaringen van werkgevers (n = 17)*

<b>Stelling:</b>	<b>Gemiddelde score:</b>
De werknemer...	
Doet wat hem/haar gezegd is	3,1
Is afhankelijk van zijn collega's	2,9
Kost de leidinggevende veel energie	2,8
Is gemiddeld gezien minder productief dan zijn collega's	2,6
Vergroot de werkdruk van de collega's	2,6
Wordt door opdrachtgevers ondergewaardeerd	2,1
Wordt door collega's ondergewaardeerd	1,8
Is minder gemotiveerd dan zijn collega's	1,6
meldt zich vaker ziek dan zijn collega's.	1,4

Ook uit deze uitkomsten komt naar voren dat de motivatie om te gaan werken onder jongeren met een verstandelijke beperking hoog is: van de 17 respondenten zijn 14 (82%) het enigszins of zeer oneens met de stelling dat de oud-Symbiose & Opslagdeelnemer minder gemotiveerd is dan de andere medewerkers. Dit percentage komt overeen met de uitkomsten van het onderzoek van Van Petersen.

Een positief verschil is het ziekteverzuim. Van de respondenten uit het onderzoek van Van Petersen antwoordde ruim 50% van de werkgevers dat het ziekteverzuim onder personeel met een verstandelijke beperking gemiddeld gezien hoger is dan onder het andere personeel (zie pagina 40 ). Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat veel jongeren (47%) met een verstandelijke beperking tevens een chronische aandoening hebben (RBO Groningen). Van de 17 “Symbiose & Opslagbedrijven” waren slechts drie (18%) het met de stelling: “*De werknemer met een verstandelijke beperking meldt zich vaker ziek dan zijn collega's*” eens.

Zes bedrijven uit het onderzoek hadden in het verleden een jong verstandelijk gehandicapte werknemer ontslagen. Hierbij is het echter niet bekend of het om oud-Symbiose & Opslagdeelnemers ging. De redenen voor deze ontslagen waren:

- De werknemer kon het niveau niet aan;
- De productiviteit was te laag;
- De werknemer functioneerde toch niet volgens verwachting (2x);
- De werknemer toonde totaal geen inzet;
- De subsidies stopten.

Enkele opmerkingen die de respondenten verder invulden:

- “*De samenwerking met scholen kan beter*”;
- “*Informatievoorziening moet beter*”;
- “*Subsidies moeten sneller betaald worden*”;

- *“Investeren in deze medewerker d.m.v. cursussen is moeilijk omdat deze vaak niet haalbaar zijn. Praktisch komt hij goed mee!”;*
- *“Er is inmiddels een jobcoach bij M., want na bijna vijf jaar weet hij niet of wil hij niet weten hoe het allemaal werkt. Waarom hij hier dan toch nog werkt? Hij is goedkoop, hij vindt het werk hier heel erg leuk en hij hoort er gewoon bij!!”.*

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn over de oud-Symbiose & Opslagdeelnemers. Ze kosten de collega's weliswaar wat extra energie, maar het ziekteverzuim is laag, de jongeren doen over het algemeen wat hen gezegd is, worden niet ondergewaardeerd en zijn erg gemotiveerd.

### 5.3 Hoe werven bedrijven?

Van de 26 oud-Symbiose & Opslagdeelnemers die in dienst zijn of zijn geweest van de onderzochte organisaties, zijn 12 met behulp van school in contact gekomen met hun werkgever. Volgens onderzoek van Reyenga en Evers (2003) werven de meeste ondernemers binnen het MKB personeel in hun directe omgeving: via vrienden, familie en bekenden en leggen ze weinig tot geen contacten met reïntegratiebedrijven, of uitzendbureaus. Volgens de uitkomsten van dit onderzoek zijn werkgevers die in de familie- of vriendenkring personen hebben met een beperking eerder bereid om deze personen in dienst te nemen

Het CWI concludeert dat er de afgelopen jaren er een verschuiving plaatsvindt van formele wervingskanalen naar informele wervingskanalen. Onder informele wervingskanalen wordt verstaan:

*“Werving onder en via eigen personeel, externe relaties, school/opleiding en spontane/open sollicitaties” (Pilgram, 2003).*

Het gebruik van informele kanalen is de afgelopen jaren erg toegenomen.. Met name maken de sectoren Hout / Bouw (100%) en Horeca (66%) veel gebruik van informele wervingskanalen. Onderstaande tabel toont het gebruik van de wervingskanalen per sector.

Indien gekeken wordt naar bedrijfsgrootte is het bereik van advertenties, internet en uitzendbureaus het grootst onder grote bedrijven en nemen dezen af naarmate de bedrijfsgrootte afneemt. Het plaatsen van een advertentie is echter bij het MKB ook nog het meest gebruikte wervingskanaal (ruim 40%), op de voet gevolgd door werving via spontane sollicitaties. Het MKB maakt meer dan grote bedrijven gebruik van de diensten van het CWI, gemiddeld 12% MKB tegenover 7% bij grote bedrijven). Er wordt weinig gebruik gemaakt van werving via uitzendbureaus en het internet, al neemt het gebruik van werving via internet

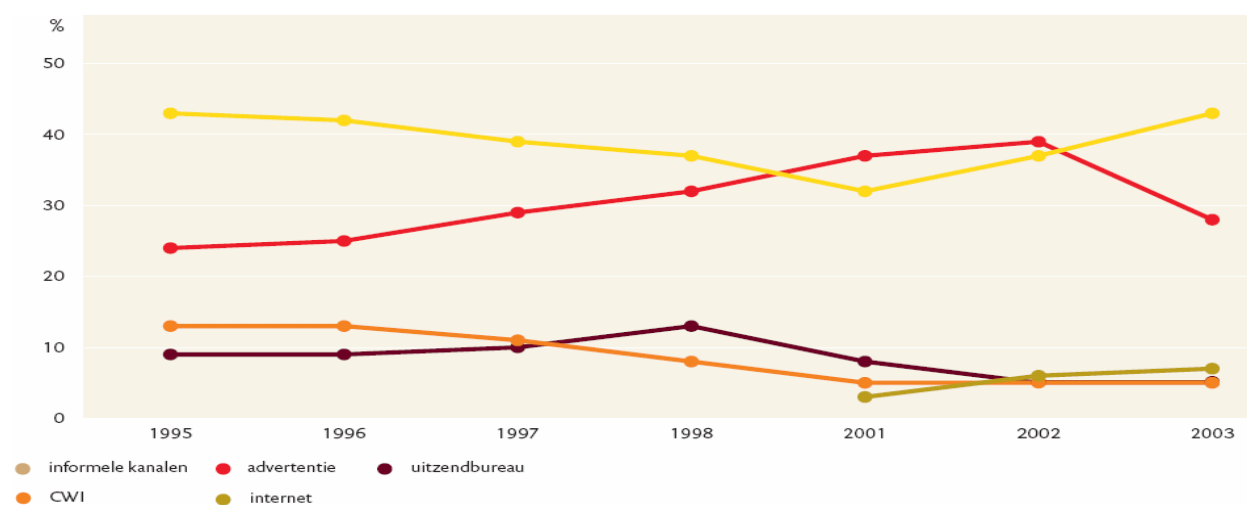


wel steeds toe. Tabel 5.8 en grafiek 5.2 tonen achtereenvolgens het gebruik van de wervingskanalen naar bedrijfsgrootte en de aanname per kanaal:

Tabel 5.8 *Gebruik van diverse kanalen bij het werven van nieuw personeel*

	informele kanalen	advertentie	CWI	uitzendbureau	internet
landbouw	47%	37%	24%	6%	24%
metaal	49%	35%	20%	12%	12%
bouw/hout	100%	17%	1%	3%	5%
overige industrie	55%	40%	1%	3%	12%
horeca	66%	25%	7%	2%	14%
huishouding	39%	48%	12%	0%	5%
handel	45%	28%	18%	2%	14%
kantoor	39%	45%	7%	12%	22%
onderwijs	68%	38%	8%	1%	15%
sociaal/geneeskundig	52%	37%	5%	9%	27%
transport	64%	34%	18%	4%	10%
algemeen personeel	39%	42%	11%	15%	12%
overig	77%	39%	9%	5%	24%
totaal 2003	56%	36%	11%	6%	16%
totaal 2002	48%	49%	8%	9%	13%
totaal 2001	54%	51%	13%	17%	11%

Bron: Pilgram 2003



Grafiek 5.2 *Aannamekanalen binnen het MKB 1995 – 2003*

Bron: Pilgram 2003

Grafiek 5.2 toont de aannamekanalen. De aanname van personeel loopt het vaakst binnen het MKB via informele kanalen (45,5%). Bij grote bedrijven is dit percentage 32%. Met name bedrijven in de sectoren bouw / hout en horeca nemen veel personeel aan via informele kanalen, respectievelijk 71% en 55%. Van het personeel binnen het MKB wordt 27% aangenomen naar aanleiding van een advertentie tegenover 37% bij grote bedrijven.

Informele kanalen hebben binnen het MKB een vervullingsgraad van 76,9%. Dit percentage meet de effectiviteit van het kanaal: in 76,9% van de gevallen heeft de werving via een

informeel kanaal ook geleid tot vervulling van de vacature door een informeel kanaal. Van de informele kanalen zijn (naast het commerciële wervingsbureau met een vervullingsgraad van 100%), de externe relaties het meest effectief. Bij bedrijven met minder dan 20 werknemers is de vervullingsgraad van dit kanaal 96%. Voor bedrijven met 20 -100 werknemers zijn de spontane sollicitaties het meest effectief (Pilgram, 2003 pag. 17).

#### **5.4 Hoe kunnen werkgevers gestimuleerd worden meer jongeren in dienst te nemen met een beperking?**

Bedrijven die koploper zijn in het in dienst nemen van mensen met een beperking hebben vaak een specifiek beleid ontwikkeld voor deze groep: Disability Management. Disability Management gaat over:

*“het aanpassen van werk zodat arbeidsgehandicapte werknemers (weer) aan de slag kunnen, het in dienst nemen van deze groep werknemers en het investeren in de inzetbaarheid van personeel in een gezond en prettig werkklimaat zodat ziekte en arbeidsongeschiktheid voorkomen worden”* (Ministerie van SZW: [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)).

De naam “Disability Management” heeft een negatieve klank. Zoals reeds eerder is aangemerkt, wordt er vaak primair gekeken naar de beperkingen van een werknemer en niet naar de mogelijkheden. In plaats van te spreken over “Disability Management” zou beter van “Ability Management” gesproken kunnen worden. De directeur van een groothandel, een familiebedrijf met 27 werknemers waarvan twee een arbeidshandicap hebben, omschrijft dit als volgt:

*“We willen de mogelijkheden van mensen vergroten, niet hun beperkingen. We noemen het niet ‘Disability’, maar ‘Ability Management’, het gaat immers om de mogelijkheden van mensen, niet om hun beperkingen”* (Ministerie van SZW).

In de missie van dit bedrijf wordt dit ook duidelijk beschreven:

*“...Het succes van ons bedrijf is zondermeer afhankelijk van de mensen die er werken. Het is dan ook een blijvende uitdaging de arbeidsomstandigheden en het werkplezier van de medewerkers te optimaliseren. De organisatie is daarom actief betrokken bij ieders persoonlijke en sociale omstandigheden. Er wordt in teamverband samengewerkt in een sfeer van duidelijkheid, openheid, onderling vertrouwen en wederzijds respect. Alle medewerkers voeren hun werkzaamheden uit binnen hun eigen verantwoordelijkheden met de toepassing van de aan hen gedelegeerde*

*bevoegdheden. Zelfontplooiing van de medewerkers wordt continue gestimuleerd”*  
([www.eijkelenkamp-ontstenk.nl](http://www.eijkelenkamp-ontstenk.nl)).

De bedrijfscultuur is, zoals uit bovenstaande blijkt, een belangrijke succesfactor voor (Dis)ability Management. Volgens Asscher-Vonk (2002) werkt (Dis)ability Management het best bij twee soorten bedrijven:

1. Bedrijven met een tot op zekere hoogte paternalistische cultuur. Een zorgzame cultuur waarbij van boven af wordt gezorgd voor de werknemer, zowel op de werkvloer als ook in de privésfeer. Deze zorgzame cultuur komt vaak voor in familiebedrijven met minder dan honderd werknemers en bij middelgrote zorg- en onderwijsinstellingen.
2. Bedrijven met een cultuur van gedeelde en gedelegeerde verantwoordelijkheid en een sterke ondernemingsgeest. Dit type bedrijf is vaak een onderdeel van een multinational, kent een platte structuur en heeft een interne Arbo-dienst.

Bovengenoemde culturen worden gekenmerkt door een gevoel van maatschappelijke betrokkenheid. Alle werknemers zijn voor het bedrijf even belangrijk, geen enkele werknemer wordt ondergewaardeerd en er wordt primair gekeken naar de mogelijkheden van personeelsleden in plaats van hun beperkingen. Ook werken bovengenoemde bedrijven vaak samen met specifieke instanties voor het aannemen van arbeidsgehandicapten (UWV, CWI, WSW-instellingen, Opleidingsinstellingen (Ministerie van SZW)).

Uit een opmerking die een werkgever op het enquêteformulier heeft geschreven blijkt goed hoe bovenbeschreven culturen in de praktijk zichtbaar worden:

*“Er is inmiddels een jobcoach bij M., want na bijna vijf jaar weet hij of wil hij niet weten hoe het allemaal werkt. Waarom hij hier dan toch nog steeds werkt? Hij is goedkoop, hij vindt het werk hier heel erg leuk en hij hoort er gewoon bij!”*

Van de 18 “Symbiose & Opslagbedrijven” in dit onderzoek beschikken slechts vier over een beleid waarin wordt gesproken over het in dienst nemen of hebben van personeelsleden met een beperking? Reijenga (2002) noemt in haar artikel *“Implementation of Disability Management on a Branch Level”* zeven redenen waarom kleine en middelgrote organisaties moeite hebben om een (dis)ability beleid op te stellen in te gebruiken. De zeven redenen die Reijenga hiervoor noemt zijn:

- Het ontbreken van functiedifferentiatie binnen het MKB. Hiermee wordt bedoeld dat het aantal functies in een klein bedrijf beperkt zijn. Indien een werknemer een bepaalde functie niet meer uit kan voeren, is er vaak geen vervanging;

- Bestaande vooroordelen ten aanzien van mensen met beperkingen en als gevolg hiervan een gebrek aan belangstelling;
- (Administratieve) belastingen;
- Mogelijke kosten bij indienstneming (voorfinanciering);
- Institutionele belemmeringen (grote afstand en onbekendheid bij het MKB met bemiddelende instanties);
- Gebrek aan informatie en netwerkcontacten.

Deze zeven redenen komen voor een groot deel overeen met de uitkomsten die in dit hoofdstuk zijn genoemd. In paragraaf 5.1.1 is geconcludeerd dat werkgevers vaak een gestandaardiseerd beeld hebben van jongeren met een licht verstandelijke handicap. Vaak worden de vooroordelen weggenomen nadat ze kennis hebben gemaakt met deze groep jongeren. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat jong verstandelijk gehandicapten een, weliswaar geringe, extra belasting zijn voor werkgevers en collega's.

Uit een extra opmerking van een respondent blijkt dat deze niet tevreden was over de uitbetalingssnelheid van subsidies. Financiële risico's blijken bij 73% van de werkgevers (uit het landelijke onderzoek van Van Petersen, 2004) een reden te zijn om een gehandicapte sollicitant af te wijzen. Verder is gebleken dat werkgevers niet erg goed op de hoogte zijn van de verschillende wetten en regels op het gebied van (dis)ability management en dat ze bij het zoeken naar nieuw personeel vrijwel geen contact zoeken met scholen.

Door middel van samenwerking zouden bovengenoemde aspecten weggenomen kunnen worden. Reijnga pleit in haar artikel voor samenwerking op brancheniveau. Door periodiek overleg tussen bedrijven uit een dezelfde branche en organisaties die betrokken zijn bij Symbiose & Opslag (Scholen, UWV, CWI, MEE en RBO Groningen) zou scholing(sadvies) en informatie geboden kunnen worden specifiek gericht op de branche waarin een organisatie opereert. Op deze manier kunnen tevens 'Good Practices' van bedrijven gepresenteerd worden waardoor andere werkgevers bekend en vertrouwd kunnen worden met jonge werknemers met een verstandelijk handicap.

## Literatuur

- Albeda, W. *“Tussen economisch gewenst en nodig”*, in: Friesch Dagblad, 26 augustus 2005.
- Asscher – Vonk, I.P. prof. mr., e.a., *“Gelijk aan het werk, voorwaarden voor arbeidsdeelname van gehandicapten en chronisch zieken”*, Nijmegen 2002.
- Asscher – Vonk, I.P. prof. mr., *“Gehandicapt op de arbeidsmarkt, naar arbeid op maat voor gehandicapte werknemers”*, in: SER rapport “Anders op de arbeidsmarkt” pag. 49-61, Den Haag 2003.
- Asten, R.G.G., *“Is de weg naar betaald werk bereikbaar en toegankelijk voor mensen met een functiebeperking?”*, Handboek Dagbesteding, juni 2000.
- Booghmans, M., *“Transforming disability into ability – een OESO-rapport”*, in: “Over werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV”, februari 2003.
- Broersma, L. Dr., Stelder, D. Drs. en Dijk, J. van, Prof. Dr. *“Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenning 2005”*, Faculteit der Economische Wetenschappen en Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen 2004.
- BVE Raad, *“Jaarbericht 2004, beroepsonderwijs en volwasseneducatie in beeld”*, De Bilt, mei 2005.
- CNV Jongeren, *“Wajong Talent; Visie van Wajongeren op de arbeidsmarkt”*, Utrecht december 2003.
- Commissie ‘Het werkend perspectief’, *“Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidsbeperking”*, Leiden mei 2004.
- Genabeek, J. van, *“Het activerend arbeidsmarktbeleid herzien: een toekomstvisie”*, TNO Arbeid, Hoofddorp juni 2004.
- Hoeven, M.J.A. van der, *“Leer/werkplicht voor jongeren tot 23 jaar”*, brief aan de voorzitter van de tweede kamer, 19 april 2005.
- Mevissen, Dr. J., Batelaan, Drs. H.J. e.a. *“Midterm-evaluatie ESF3 in Nederland, resultaten en ervaringen halverwege de programmaperiode 2000-2006”*, door: Regioplan Beleids- onderzoek te Amsterdam in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, november 2003.
- Miedema, Ir. I. en Reitsma, Ir. K., *“Met zorg naar werk, plattegrond arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten in de provincie Groningen”*, CMO en Breuer Institute, Groningen november 2003.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *“Kerncijfers 1999-2003 OCW”*, 2004.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *“Disability Management: algemene informatie voor werkgevers”*, datum onbekend.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *“Enig Programmeringsdocument Europees Sociaal Fonds Doelstelling 3 Periode 2000-2006”*, Den Haag, Brussel 2000.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *“Sociale Werkvoorziening alleen voor wie beschermde werkplek nodig heeft”*, 15 juni 2005.
- Noordam, Prof. Mr. F.M., *“Sociale zekerheidsrecht”*, Deventer 2002.
- Petersen, A. van, e.a., *“Onbekend maakt onbemind, attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt”*, Leiden januari 2004.
- Pilgram, K., *“Hoe werven bedrijven?”*, CWI, 2003.
- Poullisse, N. en Vrieze, G., *“Met beperkingen door het beroepsonderwijs, een onderzoek naar de positie van deelnemers met een beperking of handicap in het vmbo en mbo”*, ITS Nijmegen, 2002.
- Provinciale Staten van Groningen, *“Groningen, Goed in banen, Nota Arbeidsmarktbeleid 2000 – 2006”*, Groningen mei 2000.
- Raanhuis, Drs. M. en Vries, Drs. W. de, *“Symbiose en Opslag 1988-1998, een doelgroep gericht aanbod beschreven en geëvalueerd”*, CINOP onderzoek, 's Hertogenbosch 1999.

Reijenga, Dr. F. *“Implementation of Disability Management on a Branche Level”*, 2002.

Reijenga, Dr. F. en Evers, Dr. G., *“Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in kleine bedrijven”*, Servicepunt Arbeidsmarkt MKB, Delft 2003.

Schudde, B., e.a., *“Eindevaluatie project Operatie Pelios”*, mei 2005.

Stavenuiter, Dr. M. en Lammerts, Drs. R., *“Jonggehandicapten aan de slag”*, Utrecht januari 2005.

Talstra – Schulp, Mr. E., *“Praktische informatie over sociale zekerheid”*, Utrecht 2003.

### **Internetbronnen:**

[www.arbeidsmarktgroningen.nl](http://www.arbeidsmarktgroningen.nl) (Arbeidsmarktinformatie provincie Groningen);

[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) (Centraal Bureau voor Statistiek);

[www.cmogroningen.nl](http://www.cmogroningen.nl) (Provinciaal Centrum voor Maatschappelijke Ontwikkeling voor de provincie Groningen);

[www.cwinet.nl](http://www.cwinet.nl) (Centrum voor Werk en Inkomen);

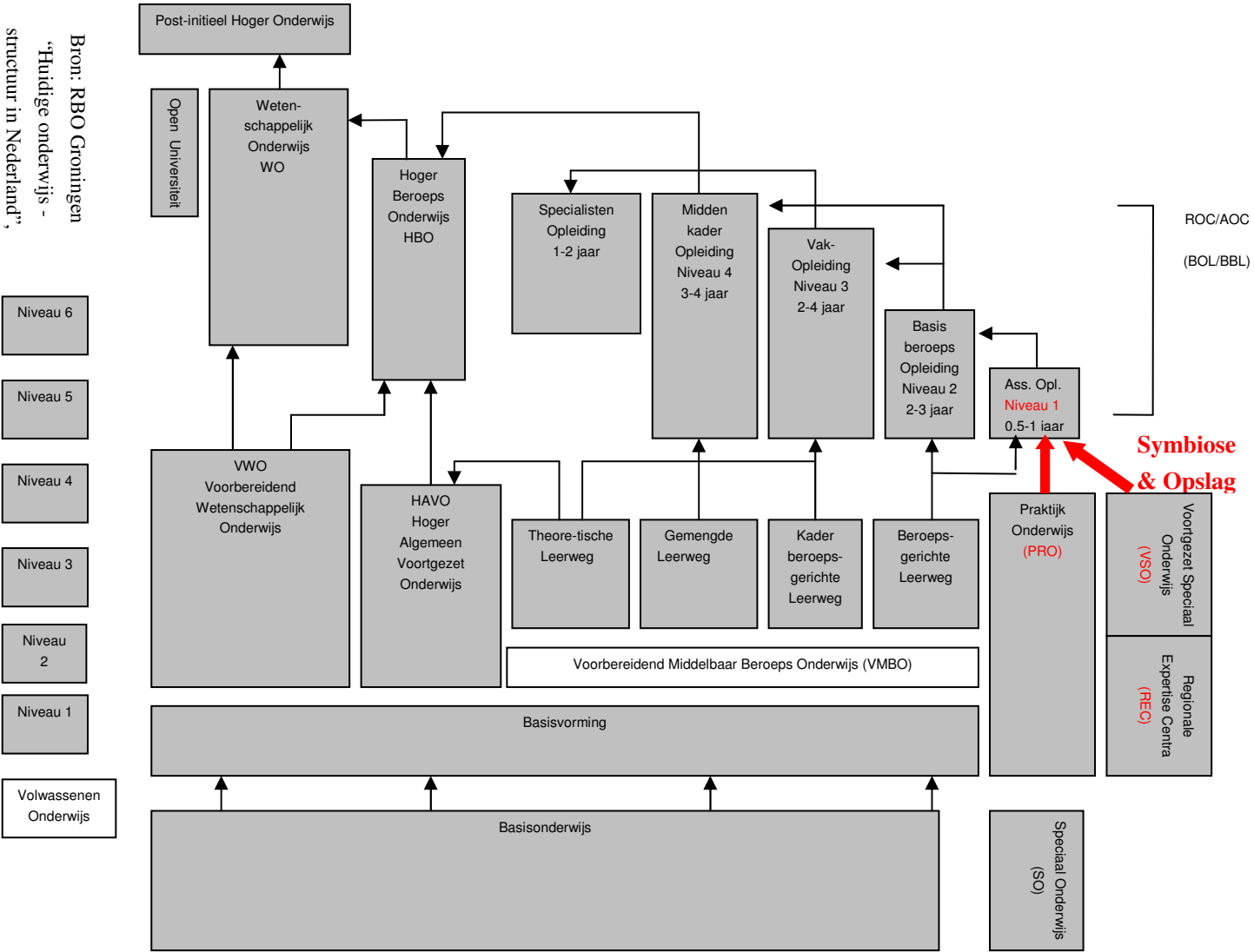
[www.ecg.nl](http://www.ecg.nl) (European Consulting Group).

## **Bijlagen**





# Nederlands onderwijsstelsel.



## **Bijlage 2 Betrokken onderwijsinstellingen**

Bij het Symbiose & Opslag project zijn de volgende onderwijsinstellingen betrokken:

Scholen voor Praktijkonderwijs (Pro-scholen):

- De Bolster, Groningen;
- De Catamaran, Stadskanaal;
- De Esborg, Roden;
- De Flint, Winschoten (Dollard College).
- Gomarus College, Groningen;
- Noorderpoort College, Groningen en Appingedam;
- Star Numan, Groningen;
- De Stiep, Assen;
- Wilgenborgh, Groningen;
- Winkler Prins, Veendam.

Scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs (verdeeld in REC's in 4 clusters):

- Effatha Guyot, Haren (cluster 2);
- Erasmusschool, Groningen (cluster 4);
- De Meerpaal, Groningen (cluster 3);
- Hardenbergschool, Veendam (cluster 4);
- Mytylschool Prins Willem Friso, Haren (cluster 3);
- Simon van Hasseltschool, Groningen (cluster 3);
- Van Heemskerckschool, Groningen (cluster 4);
- W.A. Van Lieflandschool, Groningen (cluster 3);
- De Wingerd, Groningen (cluster 3).

Scholen voor Middelbaar Beroeps Onderwijs:

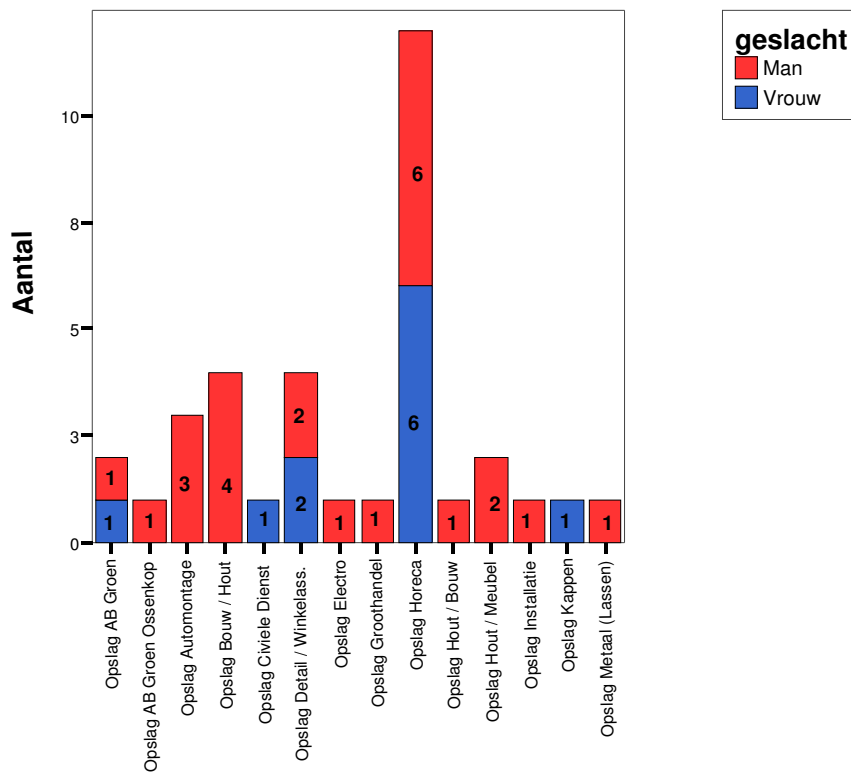
- ROC Noorderpoort College, Groningen;
- ROC Drenthe College, Emmen;
- AOC-Terra, Eelde.

### Bijlage 3    Aantal deelnemers niet doorgestroomd van Symbiose naar Opslag

Opleiding:	1999	2000	2001	2002	2003	Totaal:
Administratie					2	2
Assemblage					2	2
Auto(de)montage	3	1		3	1	8
Autotechniek			1	2	1	4
Civiele Dienst (incl. SVS/Schoonmaak)	1	4		4	9	18
Detail (winkelassistent)						
	1	3	1	3	1	9
Fietstechniek			1	2	1	4
Groen (incl. Plantenteelt)						
	3	4	6	6	4	23
Groothandel	2		1	1	2	6
Horeca	4		7		3	14
Hout / Bouw		2	5	2	2	11
Hout / Meubel		1	2	1		4
Installatie	1			1		2
Kappen	1				1	2
Metaal	1	3	3	6	3	16
Schilderen	2	1	2		2	7
Zorghulp					1	1
<b>Totaal:</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>133</b>
<b>Totaal aantal uitstromers:</b>						
	60	55	76	86	122	399
<b>Percentage niet doorgestroomd naar of andere Symbiose opleiding of Opslag:</b>	<b>31,7%</b>	<b>34,5%</b>	<b>38,2%</b>	<b>36,0%</b>	<b>28,7%</b>	<b>33,4%</b>

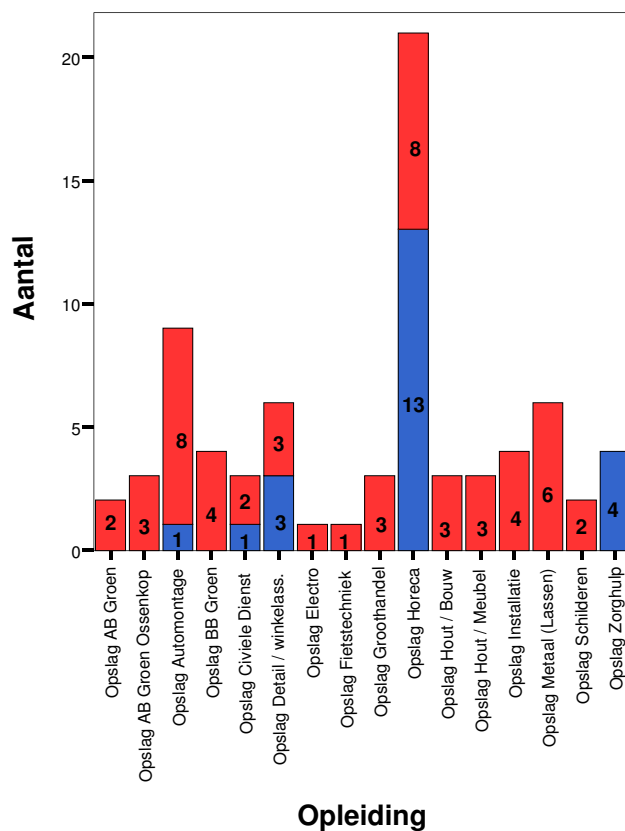
## Bijlage 4 Samenstelling Opslag-opleidingen 1999-2003

### Verdeling man / vrouw over de opleidingen 1999



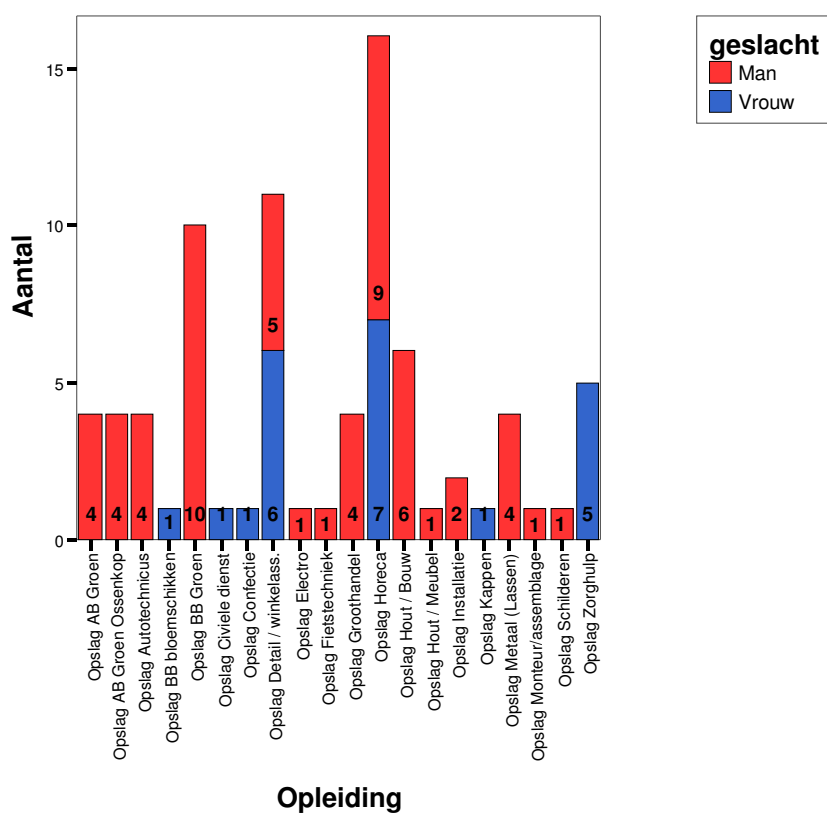
### Opleiding

### Verdeling man / vrouw over de opleidingen 2000

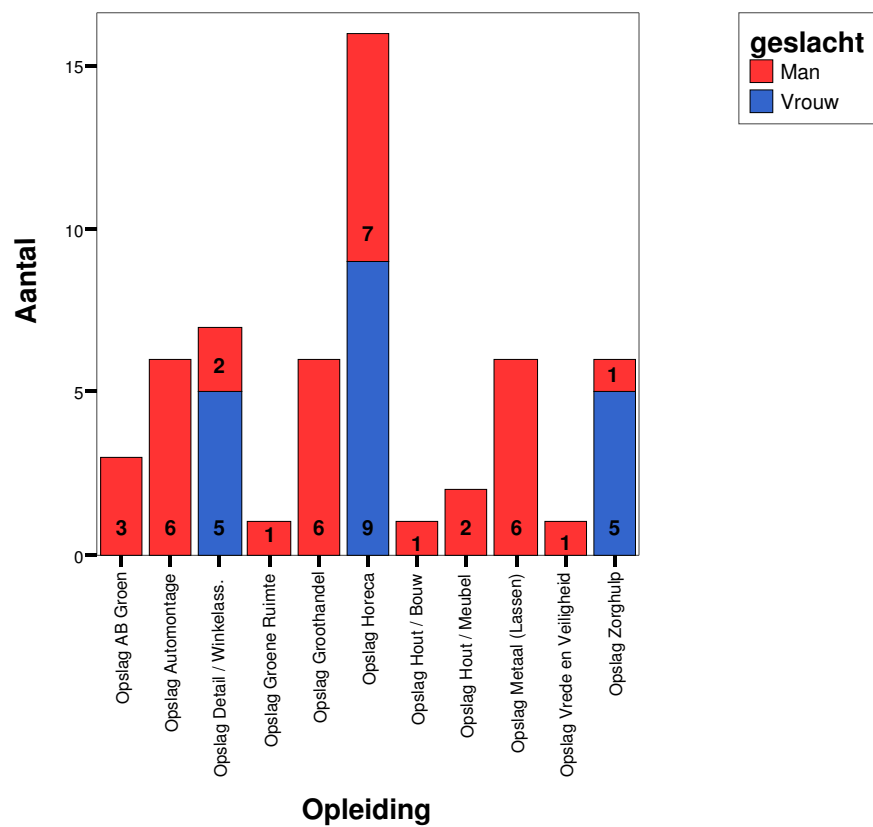


### Opleiding

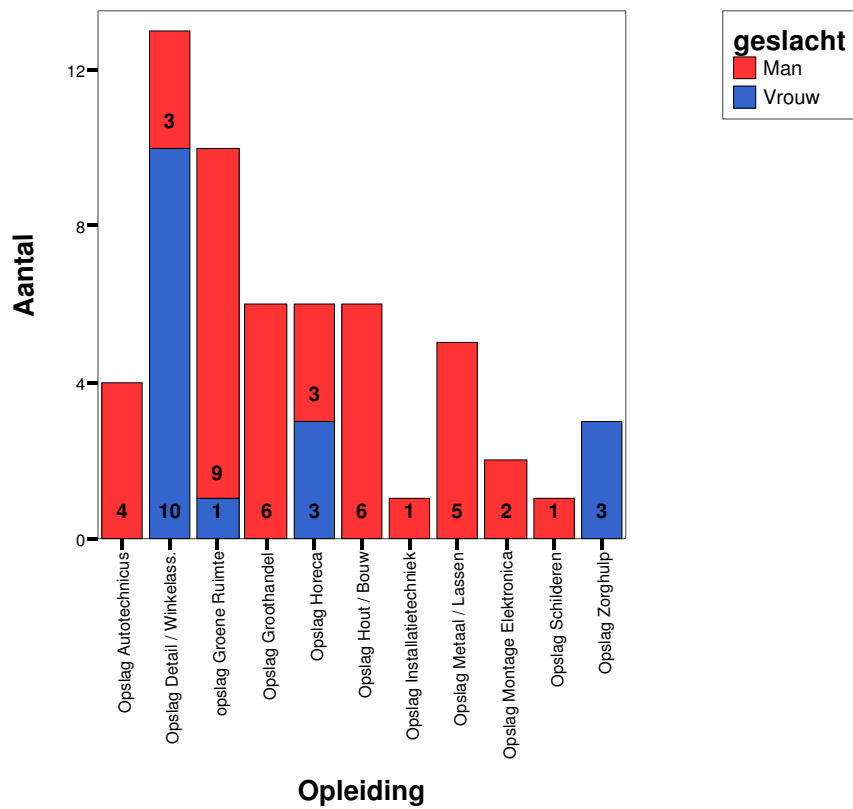
## Verdeling man / vrouw over de opleidingen 2001



## Verdeling man / vrouw over de opleidingen 2002



## Verdeling man / vrouw over de opleidingen 2003



## Bijlage 5 Het behalen van een diploma

	Jaar van uitstroom:											
Opleiding:	1999:		2000:		2001:		2002:		2003:		Totaal:	
	Ja:	Nee:	Ja:	Nee:	Ja:	Nee:	Ja:	Nee:	Ja:	Nee:	Ja:	Nee:
AB Groen	0	2	1	1	3	1	1	2			45%	55%
Groen Ossenkop	1	0	1	2	1	3					38%	62%
BB Groen			1	3	7	3					57%	43%
BB Bloemsch.					1	1					50%	50%
Groene Ruimte							1	0	7	3	73%	27%
Automontage	2	1	3	6			4	2			50%	50%
Autotechnicus					4	4			1	3	42%	58%
Civiele Dienst	1	1	3	0							80%	20%
Confectie					1	0					100%	0%
Detail/.winkelas	2	2	2	3	6	5	4	3	10	3	60%	40%
Fietstechniek			0	1	1	0					50%	50%
Groothandel	0	1	2	0	3	1	5	1	5	1	79%	21%
Horeca	7	5	8	13	10	6	12	4	3	3	63%	37%
Hout / Bouw	0	5	2	1	0	1	1	1			27%	73%
Hout / Meubel	0	2	2	1	0	1	1	1			38%	62%
Installatie	0	1	3	1	1	1			1	0	63%	37%
Kappen	0	1			1	0					50%	50%
Metaal (lassen)	1	0	4	2	2	2	3	3	3	2	59%	41%
Montage Elektr.									2	0	100%	0%
Monteur Assem.					1	0					100%	0%
Schilderen			1	1	0	1			0	1	25%	75%
Vrede & Veiligh							0	1			0%	100%
Zorghulp			4	0	2	3	3	3	3	0	67%	33%
Totaal	37%	63%	51%	49%	56%	44%	64%	36%	68%	32%	56%	44%

## Bijlage 6 Uitstroom naar werk

### Uitstroom 1999

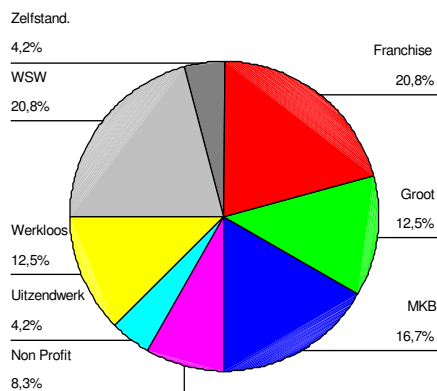
Werk twee jaar na uitstroom

		Frequenc	Percen	Valid	Cumulativ Percen
Valid	Franchis	5	18.5	18.5	18.5
	Groot	4	14.8	14.8	33.3
	MK	4	14.8	14.8	48.1
	Non	2	7.4	7.4	55.6
	Uitzendwer	1	3.7	3.7	59.3
	Werkloo	3	11.1	11.1	70.4
	WSW	7	25.9	25.9	96.3
	Zelfstand	1	3.7	3.7	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

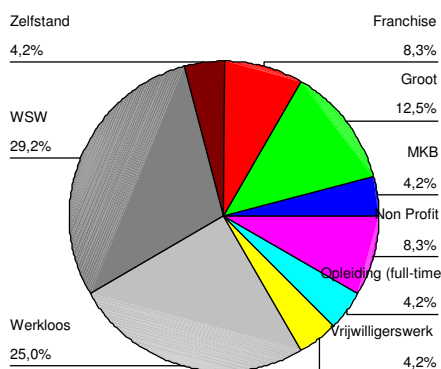
Werk 2005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Franchise	2	8,3	8,3	8,3
	Groot	3	12,5	12,5	20,8
	MKB	1	4,2	4,2	25,0
	Non Profit	2	8,3	8,3	33,3
	Opleiding (full-time)	1	4,2	4,2	37,5
	Vrijwilligerswerk	1	4,2	4,2	41,7
	Werkloos	6	25,0	25,0	66,7
	WSW	7	29,2	29,2	95,8
	Zelfstand	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Werk twee jaar na uitstroom (2001)



Werk 2005





## Uitstroom 2000

**Werk twee jaar na uitstroom (2002)**

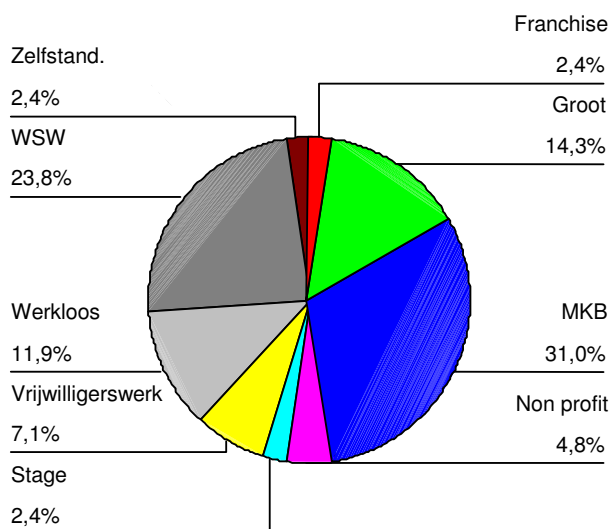
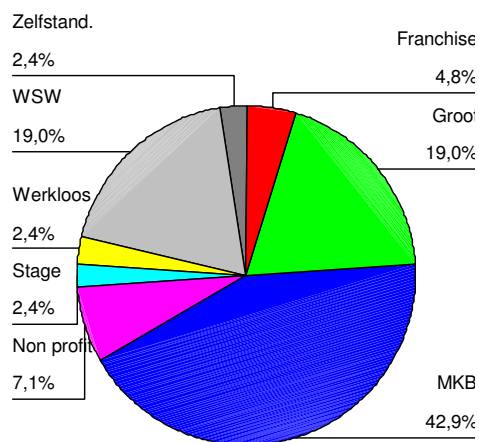
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Franchise	2	4,8	4,8	4,8
	Groot	8	19,0	19,0	23,8
	MKB	18	42,9	42,9	66,7
	Non profit	3	7,1	7,1	73,8
	Stage	1	2,4	2,4	76,2
	Werkloos	1	2,4	2,4	78,6
	WSW	8	19,0	19,0	97,6
	Zelfstand.	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

**Werk 2005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Franchise	1	2,4	2,4	2,4
	Groot	6	14,3	14,3	16,7
	MKB	13	31,0	31,0	47,6
	Non profit	2	4,8	4,8	52,4
	Stage	1	2,4	2,4	54,8
	Vrijwilligerswerk	3	7,1	7,1	61,9
	Werkloos	5	11,9	11,9	73,8
	WSW	10	23,8	23,8	97,6
	Zelfstand.	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

**Werk 2005**

**Werk twee jaar na uitstroom (2002)**



## Uitstroom 2001

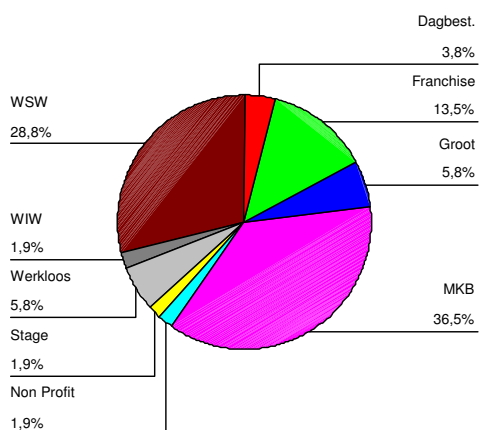
Werk twee jaar na uitstroom (2003)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dagbest.	2	3.8	3.8	3.8
	Franchise	7	13.5	13.5	17.3
	Groot	3	5.8	5.8	23.1
	MKB	19	36.5	36.5	59.6
	Non Profit	1	1.9	1.9	61.5
	Stage	1	1.9	1.9	63.5
	Werkloos	3	5.8	5.8	69.2
	WIW	1	1.9	1.9	71.2
	WSW	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

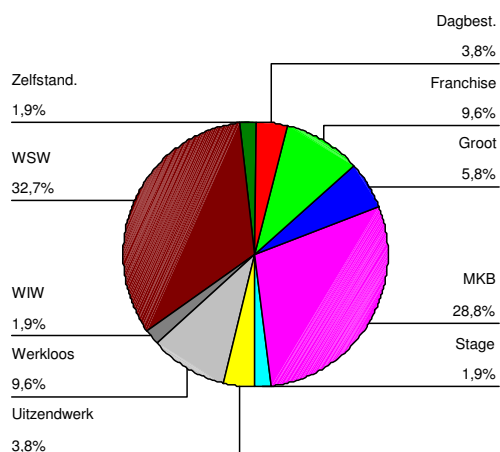
Werk 2005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dagbest.	2	3,8	3,8	3,8
	Franchise	5	9,6	9,6	13,5
	Groot	3	5,8	5,8	19,2
	MKB	15	28,8	28,8	48,1
	Stage	1	1,9	1,9	50,0
	Uitzendwerk	2	3,8	3,8	53,8
	Werkloos	5	9,6	9,6	63,5
	WIW	1	1,9	1,9	65,4
	WSW	17	32,7	32,7	98,1
	Zelfstand.	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Werk twee jaar na uitstroom (2003)



Werk 2005



## Uitstroom 2002

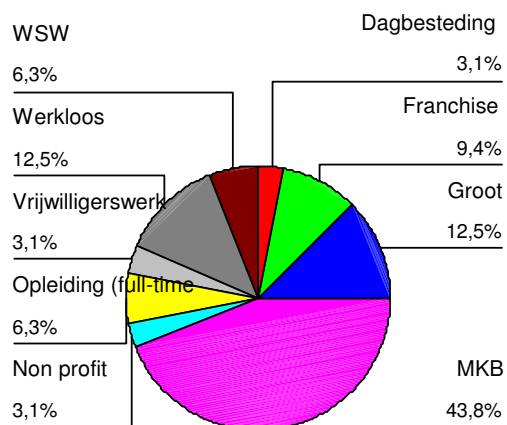
### Werk twee jaar na uitstroom (2004)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dagbesteding	1	3,1	3,1	3,1
	Franchise	3	9,4	9,4	12,5
	Groot	4	12,5	12,5	25,0
	MKB	14	43,8	43,8	68,8
	Non profit	1	3,1	3,1	71,9
	Opleiding (full-time)	2	6,3	6,3	78,1
	Vrijwilligerswerk	1	3,1	3,1	81,3
	Werkloos	4	12,5	12,5	93,8
	WSW	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

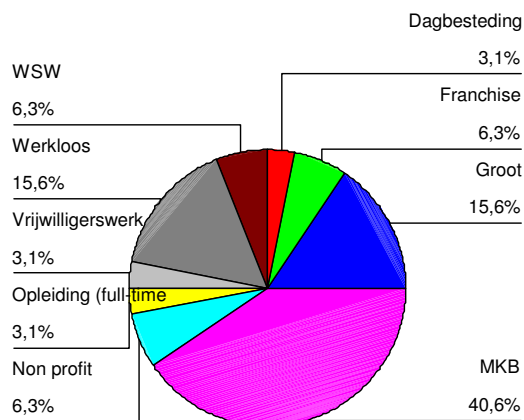
### Werk 2005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dagbesteding	1	3,1	3,1	3,1
	Franchise	2	6,3	6,3	9,4
	Groot	5	15,6	15,6	25,0
	MKB	13	40,6	40,6	65,6
	Non profit	2	6,3	6,3	71,9
	Opleiding (full-time)	1	3,1	3,1	75,0
	Vrijwilligerswerk	1	3,1	3,1	78,1
	Werkloos	5	15,6	15,6	93,8
	WSW	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

### Werk twee jaar na uitstroom (2004)



### Werk 2005

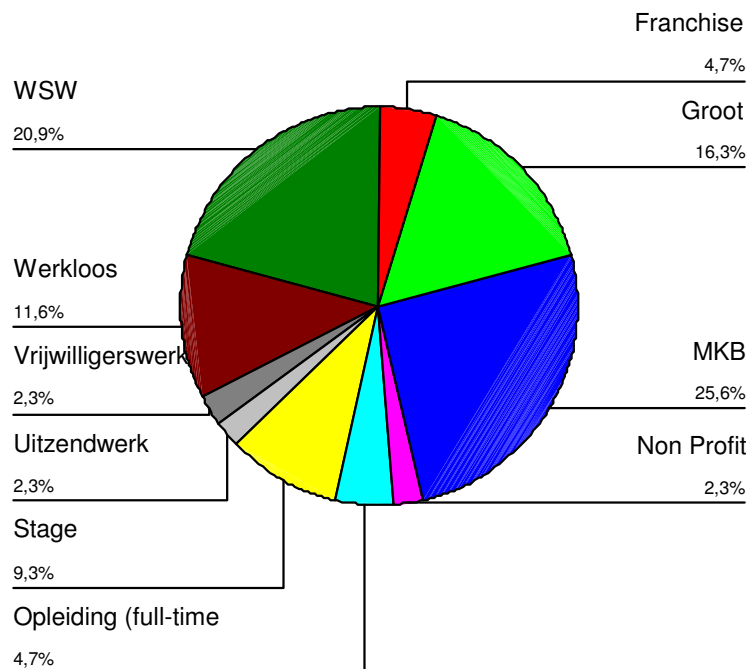


## Uitstroom 2003

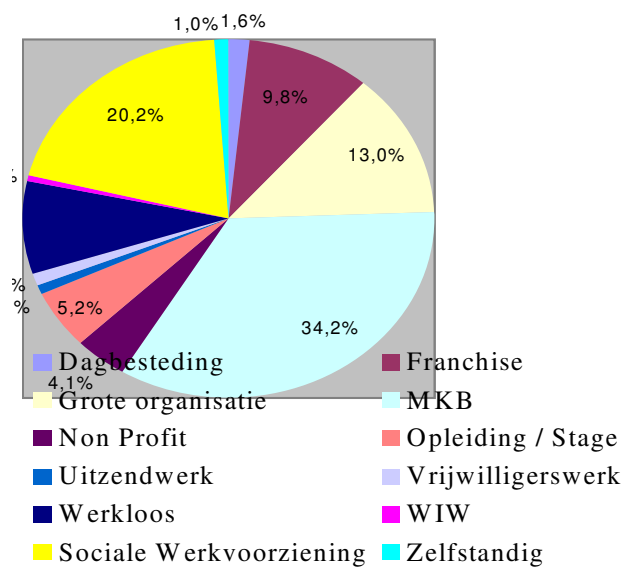
### Werk twee jaar na uitstroom (2005)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Franchise	2	4.7	4.7	4.7
	Groot	7	16.3	16.3	20.9
	MKB	11	25.6	25.6	46.5
	Non Profit	1	2.3	2.3	48.8
	Opleiding (full-time)	2	4.7	4.7	53.5
	Stage	4	9.3	9.3	62.8
	Uitzendwerk	1	2.3	2.3	65.1
	Vrijwilligerswerk	1	2.3	2.3	67.4
	Werkloos	5	11.6	11.6	79.1
	WSW	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

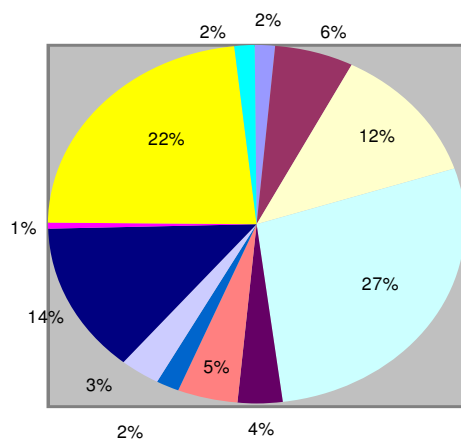
### Werk twee jaar na uitstroom (2003)



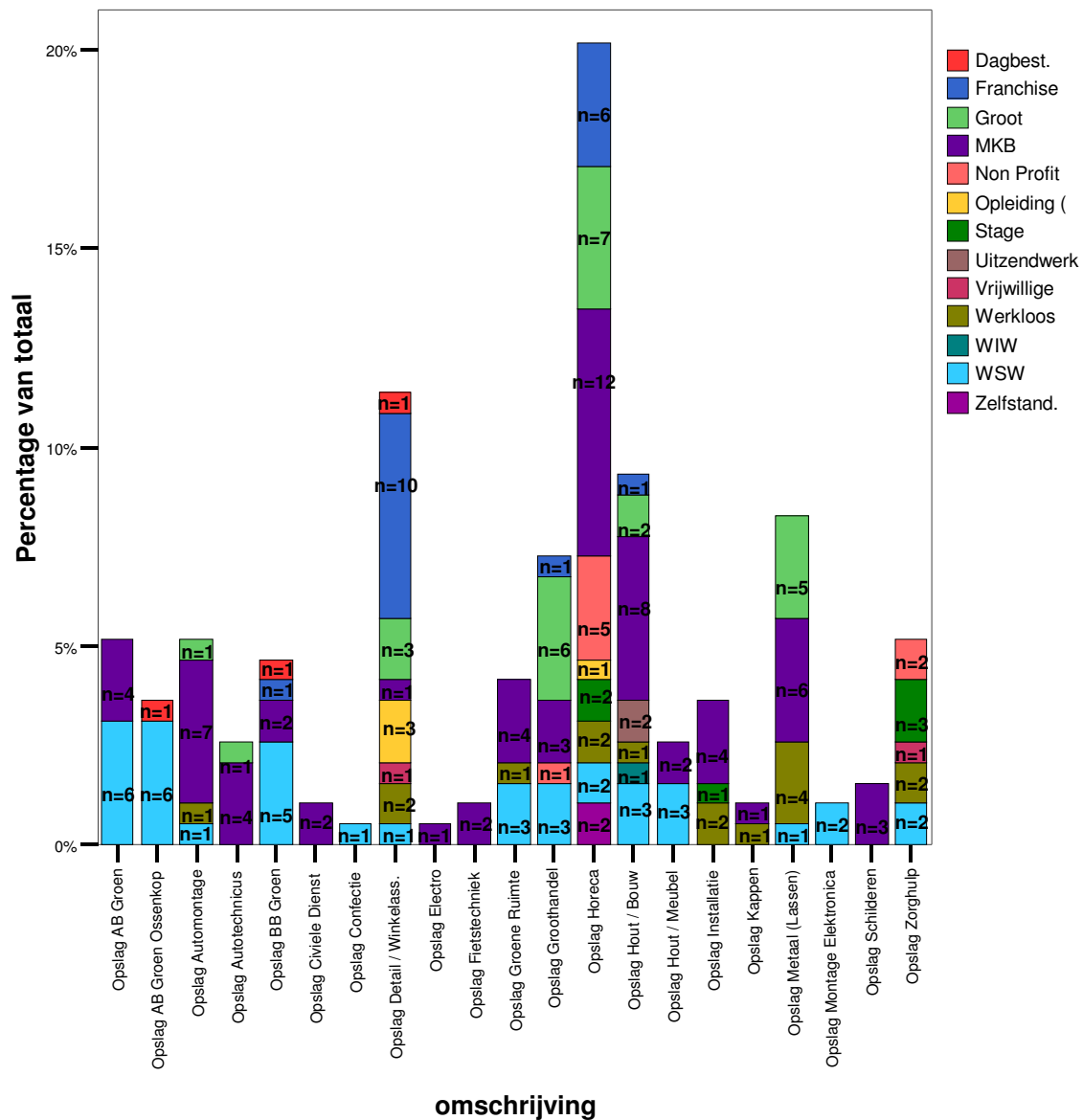
**Werk twee jaar na uitstroom**



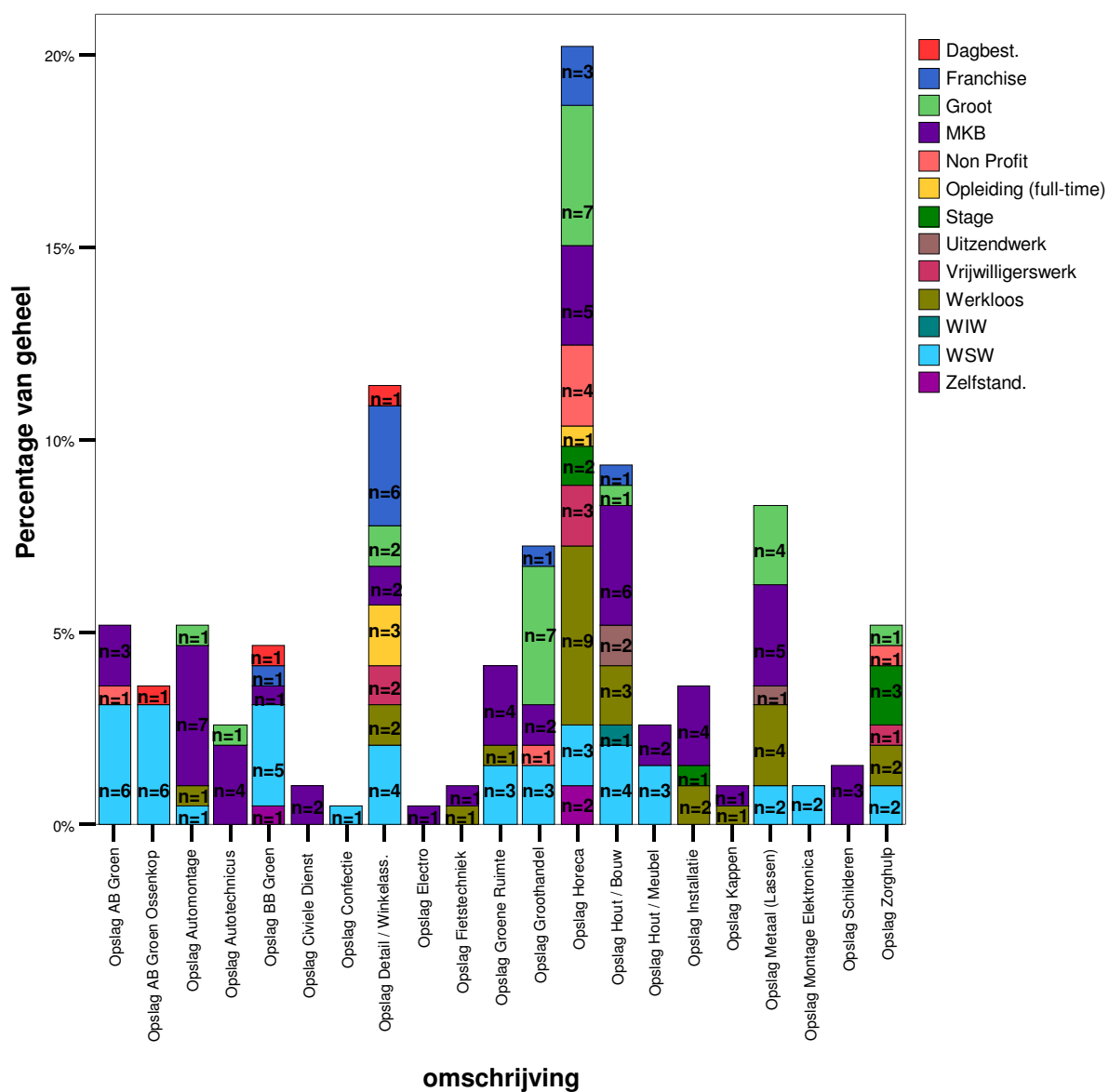
**Werk 2005**



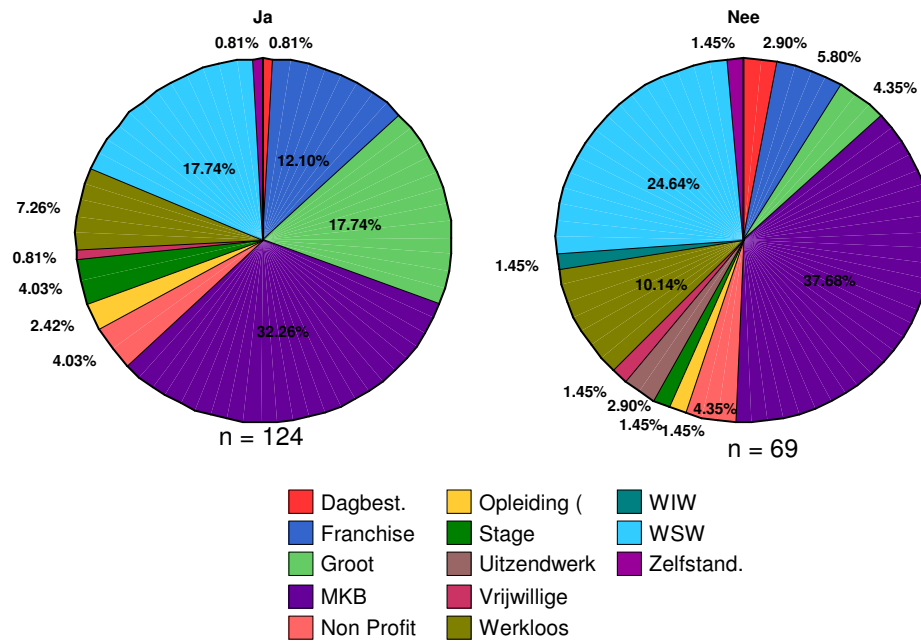
### Uitstroom per opleiding Twee jaar na uitstroom



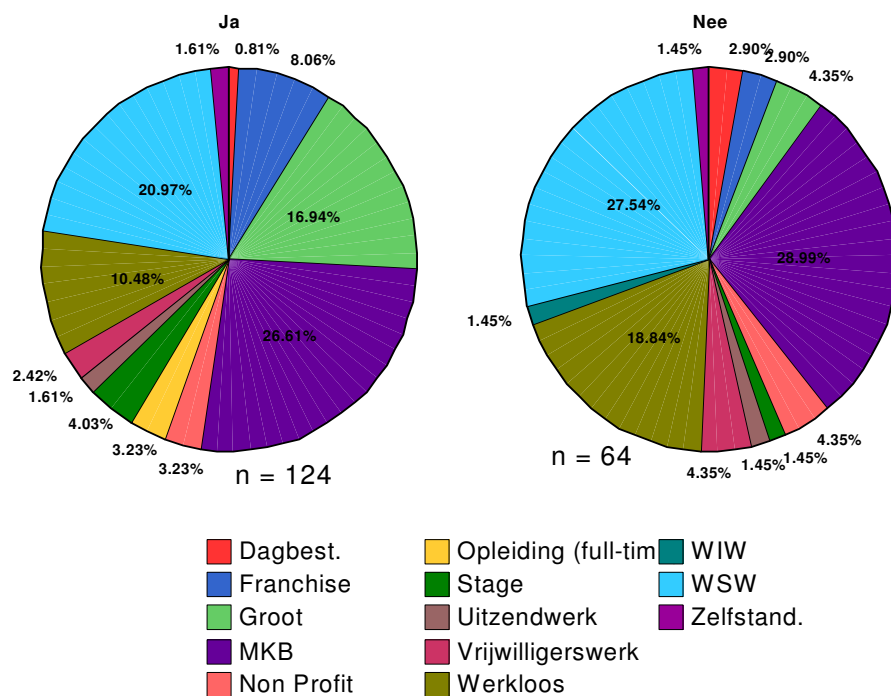
### Uitstroom per opleiding 2005



## Werkzaamheden twee jaar na uitstroom verdeeld naar wel of geen diploma.



## Werkzaamheden in 2005 verdeeld naar wel of geen diploma.





## Bijlage 7 Doorstroom twee jaar na uitstroom naar 2005

	2005											Totaal
	Dagbesteding	Franchise	Groot	MKB	Non profit	Opleiding /stage	Uitzendwerk	Vrijwilligerswerk	Werkloos	WIW	WSW	
TWEEJA Dagbesteding	3 100,0%											3 100,0%
Franchise		10 58,8%		1 5,9%		1 5,9%		2 11,8%			3 17,6%	17 100,0%
Groot			13 72,2%	1 5,6%				1 5,6%	2 11,1%		1 5,6%	18 100,0%
MKB			3 5,3%	42 73,7%	1 1,8%			1 1,8%	9 15,8%		1 1,8%	57 100,0%
Non profit			1 14,3%		5 71,4%				1 14,3%			7 100,0%
Opleiding/st						3 75,0%			1 25,0%			4 100,0%
Uitzendwerk											1 100,0%	1 100,0%
Vrijwilligersv								1 100,0%				1 100,0%
Werkloos				1 9,1%			2 18,2%		8 72,7%			11 100,0%
WIW										1 100,0%		1 100,0%
WSW											30 100,0%	30 100,0%
Totaal	3 2,0%	10 6,7%	17 11,3%	45 30,0%	6 4,0%	4 2,7%	2 1,3%	5 3,3%	21 14,0%	1 ,7%	36 24,0%	150 100,0%

## Bijlage 8    Brief en enquête voor werkgevers

Bedrijfsnaam  
T.a.v. Contactpersoon Personeelszaken  
Straat  
Postcode + Plaats

Wetenschapswinkel Economie  
Dhr. D. Minnema

Landleven 5  
Postbus 800  
9700 AV Groningen  
[www.rug.nl/bdk](http://www.rug.nl/bdk)  
T: 06-44 680 686  
E: [D.Minnema@gmail.com](mailto:D.Minnema@gmail.com)

Datum  
29 juni 2005

Uw kenmerk

Ons kenmerk  
Vragenlijst

Onderwerp  
Onderzoek naar de positie van jongeren op de arbeidsmarkt die een opleiding op niveau 1 hebben gevolgd

Geachte heer/mevrouw,

Onlangs bent u of een collega van u telefonisch door mij benaderd met de vraag of wij u een vragenlijst toe mogen sturen. U hebt daarop positief gereageerd, waarvoor ik u dank zeg. In de onderstaande tekst volgt een toelichting op het onderzoek.

In het kader van mijn studie Economie aan de Rijksuniversiteit Groningen doe ik een afstudeeronderzoek bij de wetenschapswinkel Economie en Bedrijfskunde in opdracht van RBO Groningen en het Noorderpoortcollege over de arbeidsmarktpositie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. In mijn onderzoek besteed ik aandacht aan de positie van jongeren met een licht verstandelijke beperking, scholen en het bedrijfsleven. Het onderzoek heeft mede tot doel om de aansluiting tussen opleiding en werk te verbeteren.

Samen met RBO Groningen en het Noorderpoort College hebben we de afgelopen weken 350 jongeren gebeld. Deze jongeren hebben, in het kader van het Symbiose & Opslag-project, praktijkonderwijs gevolgd of Speciaal Voortgezet Onderwijs en hebben vervolgens bij het Noorderpoort College in Groningen, Veendam of AOC-Terra in Eelde een aangepaste opleiding gevolgd op niveau 1 (assistentenniveau). Dit houdt in dat de leerlingen een opleiding, waarvoor regulier een half jaar tot een jaar voor staat, in twee jaar volgen. Hierbij combineren ze werken met leren.

Volgens de administratie van RBO Groningen en het Noorderpoort College is er in uw organisatie ook een persoon werkzaam of werkzaam geweest die een dergelijke opleiding op niveau 1 heeft gevolgd (al dan niet afgerond met een diploma).

In totaal worden ongeveer 60 bedrijven aangeschreven. Voor de bruikbaarheid van de resultaten is het van belang dat u en de andere aangeschreven personen de vragenlijst serieus en zo volledig mogelijk invullen. Dit invullen duurt ongeveer 10 minuten.

Zou u deze vragenlijst, indien mogelijk, terug kunnen sturen voor 8 juli? U kunt de vragenlijst terugsturen met behulp van de bijgevoegde antwoordenvolp (postzegel is niet nodig!)

Graag wil ik benadrukken dat de door u ingevulde gegevens vertrouwelijk worden behandeld. Na verwerking van de resultaten worden de vragenlijsten vernietigd.

Uw medewerking stel ik erg op prijs. Hiervoor alvast mijn vriendelijk dank!

Met vriendelijke groet,



Dirk Minnema  
Wetenschapswinkel Economie/Bedrijfskunde  
Rijksuniversiteit Groningen

## Vragenlijst bedrijven

### Positie van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt

#### *Bedrijfsinformatie*

*De volgende vragen hebben betrekking op uw organisatie*

1. *Naam bedrijf:* .....

*Plaats:* .....

*Uw naam + functie:* .....

2. *Aantal werknemers:* .....

*Indien van toepassing:*

*werkmaatschappij/BV:* .....

*Totaal (incl. evt. zusterbedrijven):* .....

3. *Heeft uw organisatie een personeelsbeleid waarin aandacht wordt besteed aan het aannemen van werknemers met een (verstandelijke) beperking?*

Ja / Nee

4. *Branche:*

1. Detailhandel;
2. Groothandel / Magazijn;
3. Horeca;
4. Bouw;
5. Schilderen;
6. Installatietechniek;
7. Land- of tuinbouw;
8. Groenvoorziening;
9. Autotechniek;
10. Schoonmaak;
11. Anders,

*De volgende vragen hebben betrekking op uw mening over de jongeren die u in dienst hebt of hebt gehad.*

5. *Onderstaande vragen gaan over uw ervaringen met het in dienst nemen en ontslaan van jongeren met een licht verstandelijke beperking. Zou u onderstaande tabel in willen vullen?*

<i>Jaar:</i>	<i>In dienst genomen: (Naam)</i>	<i>In bezit van diploma op niveau 1:</i>	<i>Hoe bent u in contact gekomen met deze persoon (bijv. via familie/vrienden, uitzendbureau, advertentie, reïntegratiebureau etc.):</i>

<b>1999</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2000</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2001</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2002</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2003</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2004</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee
<b>2005</b>	<b>1.</b>	Ja / Nee
	<b>2.</b>	Ja / Nee
	<b>3.</b>	Ja / Nee

**6. *Kunt u aangeven in welke mate de volgende aspecten een rol spelen of hebben gespeeld bij het in dienst nemen van jongeren met een beperking;***

1 = geen enkele rol,  
 2 = enigzins een rol  
 3 = behoorlijke rol  
 4 = een zeer grote rol

a). Motivatie sollicitant;

1      2      3      4

b). Te ontvangen subsidies en andere gelden;

1      2      3      4

c). Werknemers moeten een afspiegeling zijn van de maatschappij;

1      2      3      4

d). Plicht van werkgevers om jongeren met een beperking een kans te bieden;

1      2      3      4

e). Eerdere positieve ervaringen met werknemers met een (verstandelijke) beperking;

1      2      3      4

f). Het is positief voor het imago van het bedrijf;

1      2      3      4

g). Bij gelijke geschiktheid heeft een sollicitant met een beperking voorrang;

1      2      3      4

h). Naast bovenstaande aspecten speelde(n) er nog een aspect mee, namelijk;.....

.....

7. A). Heeft u eens een werknemer met een (licht verstandelijke) beperking ontslagen?  
Ja / Nee (indien nee ga door naar vraag 7)

**B). Wat waren hiervoor de belangrijkste redenen?** (meer dan 1 antwoord mogelijk)

- a). Een (te) hoog ziekteverzuim;
- b). De jongere hield zich niet aan de gemaakte afspraken;
- c). De jongere kwam vaak te laat;
- d). Een (te) lage productiviteit;
- e). Financiële oorzaken,  
want.....
- f). Collega's konden niet met hem/haar samenwerken, want.....  
.....  
.....  
.....
- g). Anders,  
namelijk.....  
.....  
.....  
.....

8. **Heeft u iemand in uw familie- of vriendenkring met een licht verstandelijke beperking?**

Ja / Nee

9. Zou u kunnen aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen. De stellingen hebben allen betrekking op de personeelsleden die op dit moment bij uw organisatie werkzaam zijn.

1 = zeer mee oneens

2 = enigszins mee oneens

3 = enigszins mee eens

4 = zeer mee eens

De jongere(n) met een beperking die ik in dienst heb,

- a). ...meldt zich, gemiddeld gezien, vaker ziek dan andere werknemers;  
1      2      3      4
- b). ...is gemiddeld minder productief dan de andere werknemers;  
1      2      3      4
- c). ...is minder gemotiveerd dan de andere werknemers;  
1      2      3      4
- d). ...is op de werkvloer afhankelijk van de collega's;  
1      2      3      4
- e). ...vergroot de werkdruk van collega's indien er sprake is van samenwerking;  
1      2      3      4
- f). ...doet wat hem/haar gezegd is;  
1      2      3      4

e). ...wordt door collega's ondergewaardeerd op het werk / wordt niet voor vol aangezien;

1      2      3      4

f). ...wordt door opdrachtgevers ondergewaardeerd / niet voor vol aangezien;

1      2      3      4

f). ...kost mij/de leidinggevende veel energie;

1      2      3      4

10. De volgende vragen gaan over uw bekendheid met regelingen op het gebied van arbeidsgehandicapten. Kunt u aangeven of u op de hoogte bent van de de regeling in kwestie?

U kunt kiezen uit de volgende antwoorden:

**1. Nee, niet bekend mee**

**2. Wel eens van gehoord, maar ik heb er geen aandacht aan besteed**

**3. Ja, maar ik heb er geen gebruik van gemaakt**

**4. Ja, en ik heb er ook gebruik van gemaakt**

a). Een werkgever kan vergoeding krijgen voor de aanpassing van de werkplek bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

1      2      3      4

b). Een werkgever kan vergoeding krijgen voor de kosten van om-, her- of bijscholing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

1      2      3      4

c). Werkgevers mogen geen sollicitanten weigeren op grond van de wet gelijke behandeling op grond van handicap of ziekte.

1      2      3      4

d). Een werkgever kan in bepaalde gevallen vergoeding krijgen voor de kosten van het inwerken en begeleiden bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

1      2      3      4

e). Werkgevers kunnen loonkostensubsidie krijgen om arbeidsgehandicapten in dienst te houden.

1      2      3      4

f). Werkgevers hoeven de eerste vijf jaar na het aannemen van een arbeidsgehandicapte geen loon hoeft door te betalen in geval van ziekte van die werknemer.

1      2      3      4

11. *Sluit de opleiding die uw persoonslid/ -leden hebben gevolgd op niveau 1 aan op de werkzaamheden die hij/zij verrichten? Wat zou er naar uw mening verbeterd kunnen worden?*

.....  
.  
.....  
.  
.....  
.  
.....  
.

12. Indien u verder nog suggesties, op- of aanmerkingen heeft kunt u dat hieronder vermelden:

.....

.

.....

.

.....

.

.....

.

.....

.

Indien u deze vragenlijst per post heeft ontvangen kunt u gebruik maken van de bijgevoegde retourenvelop (postzegel is niet nodig).

Voor eventuele vragen kunt u mij bereiken op: 06-44 680 686.

Namens de Wetenschapswinkel Economie/Bedrijfskunde, het Noorderpoort College en RBO Groningen wil ik u vriendelijk bedanken voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,



Dirk Minnema