

Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen



Sluitende
aanpak van
zorg, onderwijs
en arbeid

Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen

Sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid

Colofon:

Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen Sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid © 2008, Vilans, Utrecht.

Tekst

Monique Spierenburg en Branko Hagen (Vilans Werk en Handicap)

Met dank aan de volgende mede-auteurs

Wim van den Berg (RozijWerk), Han Donk (Woldyne), Ton Hoogstraat (Kwadrant/ RozijWerk), Hans Konijnenbelt (Kwadrant), Henk Meijer (Amstelduin), Luuk Mulders (Werkzin/Pluryn), Ton Pluijm (Jobstap), Baukje Reynders (De Lasenberg REC4), Arjan van Roon (Zonnehuizen), Henk de Rooy (Sterk in Werk), Henk Schipper (Kwadrant), Raymond Schrijver (RozijWerk), Thea Veldman (Stichting AZZ), Dirk Verstegen (VOBC LVG).

Tekstadviezen

Lex Boezeman, Utrecht, www.boezeman.com

Ontwerp

Advies in Communicatie, www.a-ic.nl

Druk

Dekkers

Uitgave VOBC LVG, Utrecht.

Deze publicatie is tot stand gekomen door de gezamenlijke financiële bijdrage van Pluryn, Koraal Groep en Kwadrant/ 's Heeren Loo.



Inhoud

	Samenwerken aan werk	5
	Integrale werkwijze	5
	Wat willen we?	5
	Hoe is deze publicatie tot stand gekomen?	5
	Leeswijzer	6
1	Beschrijving van de doelgroep	7
	IQ-score	7
	Beperkt sociaal aanpassingsvermogen	8
	Leerproblemen	8
	Psychiatrische stoornissen	9
	Problemen in gezin en sociale context	9
	Langdurige behoefte aan ondersteuning	9
	Irreëel zelfbeeld	9
	Behandelomgeving	10
2	Multi-disciplinaire insteek	11
	Integraal werken cruciaal	11
	Stroomschema	11
	Intake en onderzoek	12
	Behandeling	12
	Wonen	12
	Onderwijs	12
	Keuzes maken	13
	Werk	13
3	Soepele overgangen zijn essentieel	15
	Startmoment	15
	Voldoende tijd en kwaliteit	15
	Transitiebenadering	15
	Wie is waarvoor verantwoordelijk?	16
4	De methodiek van Vangrail	19
	Empowerment	19
	First train than place	19
	Individueel maatwerk	20
	Leren door doen	20
	Voorschakeltraject	21
	Plaatsingsplan na voorschakelen	21
	Arbeidsintegratie, eventueel met aanvullend onderzoek	22
	Monitoring Vangrail	22
5	Financiën, wet- en regelgeving	25
	Financieringsbronnen	25
	Zwaluwstaarten	25
	Interne of externe school	26
	Ondersteuning via UWV	26
6	Regulier werken met blijvende ondersteuning	27
	Bronnen	28
	Bijlagen	
	1 Organisatie van het onderwijs bij Kwadrant Onderwijs de Lasenberg (REC 4)	29
	2 Meten van prestaties	31
	3 Voorbeeld van een Plaatsingsplan na voorschakelen	35

Samenwerken aan werk

Integrale werkwijze

Jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVG) met ernstige gedragsproblemen staan centraal in deze publicatie. We beschrijven een integrale werkwijze die bedoeld is om jongeren met LVG-problematiek te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Specifiek gaat het om jongeren die in behandeling zijn (of zijn geweest) in een orthopedagogisch behandelcentrum (OBC). Deze centra behandelen jongeren met zeer ernstige gedragsproblemen en starten de begeleiding naar een toekomst in de maatschappij.

In toenemende mate is deze begeleiding gericht op deelname aan de arbeidsmarkt. Hiervoor werken de behandelcentra samen met drie re-integratiebedrijven en het onderwijsveld. Soms is een re-integratiebedrijf of school onderdeel van een OBC, in andere situaties zijn dit externe instanties waar het OBC mee samenwerkt.

In 2005 zijn drie re-integratiebedrijven gestart met een integrale werkwijze. Het gaat hier om de re-integratiebedrijven Sterk in Werk, RozijWerk en Jobstap, die samenwerken binnen Vangrail. Vangrail heeft in 2005 met het UWV een contract afgesloten voor een jaar, dat later verlengd is met twee jaar. In de tussentijd hebben deze drie partijen verdergaande afspraken gemaakt met alle 21 OBC's om in een landelijke dekking de trajecten van deze doelgroep van een sluitende aanpak te voorzien. Door intensief samen te werken in het traject van zorg naar werk borgen ze de (orthopedagogische) kennis bij Vangrailpartners over de doelgroep. Ook leren ze elkaars taal te spreken.

Wat willen we?

We beschrijven de integrale werkwijze van zorg, onderwijs en arbeid voor LVG-jongeren met gedragsproblemen. Hoe kunnen we de dienstverlening zo goed mogelijk op deze doelgroep afstemmen? Uiteindelijk willen we twee doelen bereiken:

- komen tot een basis van dienstverlening door en met de OBC's, scholen en Vangrailpartners;
- deze werkwijze bekend maken onder geïnteresseerden en belanghebbenden die meer LVG-jongeren aan het werk willen helpen.

U moet deze publicatie nadrukkelijk **niet** beschouwen als handleiding of blauwdruk voor medewerkers hoe zij moeten handelen in de praktijk. De hier beschreven werkwijze is tot stand gekomen door discussie en onderlinge uitwisseling over uitgangspunten en ervaringsdeskundigheid op de diverse terreinen van behandeling, school en werk. Het is een manier van werken die door de professionals in het LVG-veld ondersteund en voorgestaan wordt, vanuit hun jarenlange werkervaring en professionele expertise.

Hoe is deze publicatie tot stand gekomen?

De LVG-werkgroep (zie de lijst met mede-auteurs in het colofon) leverde een inhoudelijke bijdrage en beoordeelde de teksten die medewerkers van Vilans samen met leden van de werkgroep voor deze publicatie hebben geschreven. Bij het beschrijven van de werkwijze is als rode draad een beoordelingskader gebruikt om de kwaliteit van werken te expliciteren. We hebben vooral gelet op:

- de afstemming van begeleiding op de complexe problematiek van licht verstandelijk gehandicapten;
- de ondersteuning vanuit een samenhang op alle levensterreinen;
- de ondersteuning gericht op de levensloop, waarin de jongere een overgang maakt van o.a. zorg naar werk en van school naar werk;
- de aansluiting van de werkwijze bij wetenschappelijk gefundeerde kennis over effectieve werkwijzen;
- de resultaten die ermee bereikt worden.



Leeswijzer

In hoofdstuk 1 gaan we uitgebreid in op de doelgroep licht verstandelijk beperkten met gedragsproblemen. We behandelen een aantal kenmerken en elk kenmerk lichten we kort toe.

In hoofdstuk 2 laten we zien hoe belangrijk het is om integraal te werken.

Aan de hand van een stroomschema worden de verschillende, in elkaar overlopende fases toegelicht.

Hoofdstuk 3 gaat over de ingrijpende overgangen van behandeling, school en werk.

Ook passeren de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende betrokken professionals de revue.

De methodiek van de drie partners binnen Vangrail (Sterk in Werk, RozijWerk en Jobstap) komt aan de orde in hoofdstuk 4.

In hoofdstuk 5 besteden we aandacht aan de financiën en relevante wet- en regelgeving als het gaat om arbeidstoeleiding voor LVG-jongeren met gedragsproblemen.

Hoofdstuk 6 gaat over de ideale situatie van een LVG-jongere die voortaan een reguliere baan op de arbeidsmarkt heeft.

In het document gebruiken we voorbeelden uit de praktijk. Deze zijn aangeleverd door professionals uit de LVG-werkgroep. De namen in deze praktijkvoorbeelden zijn gefingeerd.

Waar 'hij' staat kan natuurlijk ook 'zij' gelezen worden.

Monique Spierenburg
Branko Hagen
Utrecht, november 2008



1 Beschrijving van de doelgroep

In de praktijk blijkt het lastig te zijn om exact vast te stellen wie nu wel en wie nu niet tot de doelgroep behoort van jongeren met een licht verstandelijke beperking. Op basis van ervaringsgegevens en wetenschappelijk onderzoek zijn wel een aantal overkoepelende kenmerken te onderscheiden. We zetten de belangrijkste hieronder op een rij.

IQ-score

De licht verstandelijke handicap laat zich in de praktijk niet alleen bepalen door een IQ-score. De IQ-score kunnen we wel zien als een signalering van een mogelijke licht verstandelijke handicap. Met een IQ-score tussen 50 en 70 is daar in alle gevallen sprake van, bij een score tussen 70 en 85 is nader onderzoek op andere terreinen nodig om de licht verstandelijke handicap te kunnen vaststellen.

IQ-score	classificatie
55 – 70	licht verstandelijk beperkt
40 – 55	matig verstandelijk beperkt
25 – 40	ernstig verstandelijk beperkt
< 25	diep verstandelijk beperkt

Indeling volgens DSM IV¹

Mensen met een IQ van 70 tot 85 worden over het algemeen zwakbegaafd genoemd. In de DSM IV wordt een IQ in deze klasse Borderline Retardation genoemd en als grensgeval beschouwd.

In Nederland worden over het algemeen de IQ-grenzen soepel gehanteerd en de klassen breed opgevat. In de praktijk is er dan ook sprake van een overlap tussen de categorieën licht verstandelijk gehandicapten en zwakbegaafden. Deze overlap is zichtbaar in het beroep op de verstandelijk gehandicaptenzorg door mensen met een IQ-score tussen 70 en 85.

In de NVGz-nota *Vorm en Kleur*² staat hierover: *“De laatste jaren ontstaat steeds meer overeenstemming over de IQ-grenzen van de doelgroep, namelijk 50 als ondergrens en 84 als bovengrens. Deze grenzen zijn ruim gesteld als men dit kenmerk los zou zien van de andere kenmerken. Van de totale bevolking valt bijna 16% binnen deze IQ-grenzen. Bijna al deze mensen beschikken echter over een redelijke sociale redzaamheid en zijn dus niet licht verstandelijk gehandicapt. Een klein deel kan zich echter niet zonder speciale hulp redden. Hen noemen we licht verstandelijk gehandicapt.”*

Op basis hiervan is in de indicatiepraktijk van de AWBZ algemene overeenstemming ontstaan over de brede begrenzing van IQ 50 tot 85.

De vele reacties op de door het ministerie van VWS aangekondigde bovengrens van IQ 70 hebben in 2007 geleid tot een hernieuwde vaststelling van indicatiecriteria. In de beleidsregels van CIZ³ is vastgelegd: *“Een IQ-score tussen 70 en 85 mag worden opgevat als een signaal voor een licht verstandelijke handicap/ zwakbegaafdheid. Als er daarnaast ook sprake is van beperking in de sociale redzaamheid, leerproblemen en/of gedragsproblemen en het langdurig aangewezen zijn op AWBZ-zorg (chroniciteit) indiceert het CIZ deze groep als zodanig ook onder de grondslag verstandelijke handicap.”*

¹ Diagnostische criteria van de DSM-IV-TR, Harcourt Amsterdam, 2005.

² *Vorm en Kleur*, Nederlandse Vereniging voor Gehandicaptenzorg, Utrecht, 1995.

³ Beleidsregel Grondslagen, Centrum Indicatiestelling Zorg, Driebergen 2007 (www.ciz.nl)



Beperkt sociaal aanpassingsvermogen

In het dagelijks leven kunnen we LVG-jongeren herkennen doordat zij het uiterst moeilijk hebben om zich in diverse sociale situaties te redden. Dit is het duidelijkste kenmerk van de LVG-problematiek.

De jongere beschikt niet over het vermogen om in verschillende sociale situaties goed met anderen om te gaan. Hij begrijpt het gedrag van anderen niet en schat hun reacties verkeerd in.

Een grote school bijvoorbeeld is een omgeving waar hij zich niet goed in kan handhaven. Dat brengt hem in problemen en dat maakt dat hij gefrustreerd wordt, wat zich uit in ernstige gedragsproblemen.

In zo'n omgeving ontstaan snel incidenten en uitstoting, omdat de LVG-jongere geen goede contacten en relaties kan leggen. Deze conflicten kunnen op zich weer leiden tot gedragsproblemen, die op hun beurt aanleiding geven tot verdere escalatie. Een negatieve spiraal, dus.

Betalen of niet?

Jan, een 17-jarige jongen met een IQ van 74 en een 'conduct disorder' (antisociaal gedrag) is binnen het Arbeids Training Centrum (ATC) van het OBC moeilijk begeleidbaar. Ieder keer wanneer hij op de afspraken of op zijn gedrag wordt aangesproken is zijn antwoord: "Ik werk pas als ik geld verdien, als jullie mij nou eens laten gaan, dan zul je het zien".

Omdat bij gebrek aan motivatie het trainingstraject dreigt vast te lopen wordt een contract met Jan opgesteld. In het contract wordt afgesproken, dat als Jan vier weken op tijd op het ATC aanwezig is hij een externe stage zal krijgen. Jan stemt met deze afspraak in en verschijnt inderdaad op tijd op zijn werk. De externe stagebegeleider zoekt in de vier weken een stageplek bij een spuiterij. Daar wordt verteld wie Jan is, dat hij in de voor hem kunstmatige werksituatie van het ATC onvoldoende tot leren komt en alleen wil werken als hij ervoor betaald wordt.

Met het stagebedrijf wordt afgesproken dat Jan een stagevergoeding krijgt: 1 euro als hij 's morgens op tijd op zijn werk verschijnt, 2 euro als hij de morgen goed werkt en 2 euro als hij 's middags goed werkt. Jan blijkt erg gevoelig voor deze beloning en doet goed zijn best. Zo goed, dat het stagebedrijf hem na drie maanden een contract aanbiedt.

Leerproblemen

Bij kinderen met IQ-score tussen 70 en 85 worden de leermoeilijkheden op school nogal eens 'verklaard' door dat lagere IQ. Eigenlijk is een lager IQ, vooral een zwak verbaal-IQ, niets anders dan een bevestiging van de reeds geconstateerde leermoeilijkheden; vooral de verbale IQ-taken meten schoolprestaties.

Dat wil zeggen dat je bij kinderen met een lager IQ op zoek moet gaan naar de onderliggende factoren. De vraag is of er sprake van verminderde leervermogens op alle ontwikkelingsgebieden. Naarmate het IQ lager dan 70 is, is de kans hierop steeds groter. Of is er sprake van specifieke leerproblemen? Denk aan problemen met aandacht en informatieverwerking of geheugen- en planningsproblemen die vaak tot uiting komen in lees-, spellings-, taal- en/of rekenproblemen.

Wanneer deze kinderen alleen meekrijgen dat ze een licht verstandelijke handicap hebben, dan kan dit tot grote frustraties leiden. En die kunnen vervolgens tot verschillende gedragsproblemen leiden, variërend van apathie en aangeleerde hulpeloosheid tot emotionele problemen zoals faalangst en een negatief zelfbeeld. Ook kan een proces van *selffulfilling prophecy* in gang gezet worden, waarbij de begeleider steeds minder aandacht besteedt aan het aanleren van schoolse vaardigheden en steeds meer aan het praktisch handelen.



Sociaal gedrag aanleren

Maaïke (25) heeft een beperkt sociaal aanpassingsvermogen en moeite met communiceren. Zelfstandig durft zij geen beslissingen te nemen. Zij gaat de problemen en de confrontaties met haar omgeving uit de weg en heeft moeite met het leggen en onderhouden van sociale contacten. Ook heeft ze last van faalangst, dit uit zich in terugtrekgedrag, stemmingsproblemen, hulpeloosheid en spijbelen.

Psychologisch onderzoek maakt duidelijk dat er sprake is van aantoonbare leerachterstand (moeilijk lerend) in combinatie met gedragsproblemen.

Ze doet mee aan een training volgens de 'stap-voor-stap-methode', met vaste begeleiding, veel herhaling en visualisering. Daarbij blijken de volgende leerprincipes het meest effectief:

- Modelleren: ze kopieert het liefst adequaat gedrag.
- Veel succeservaringen opdoen: om de faalangst te verkleinen.
- Coachen/begeleiden dichtbij de dagelijkse praktijk: ivm haar praktische intelligentie.
- Visualiseren van instructies en haar vorderingen.
- Structurele begeleiding en inslijpen van transfer, automatiseren.
- Kleine, overzichtelijke keuzes geven tussen twee alternatieven met als doel haar eigenwaarde te bevorderen.
- Complimenten geven.

Psychiatrische stoornissen

Uit onderzoek blijkt dat kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking drie tot vier keer meer risico lopen op het ontwikkelen van een psychiatrische stoornis. Cliëntgegevens uit de LVG-zorg laten zien dat deze jongeren vaak ook te kampen hebben met ADHD, autisme, depressieve en angststoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en/of antisociaal gedrag.

Uit recent onderzoek van het Trimbos-instituut blijkt dat ook steeds meer LVG-jongeren verslavende middelen (drugs, pillen, alcohol) gebruiken.

Problemen in gezin en sociale context

LVG-jongeren komen vaak uit gezinnen met een zwakke sociaal-economische positie. In die situatie doen zich veel problemen voor met verslaving, mishandeling en misbruik, psychiatrische problematiek, verwaarlozing en financiële problemen. Naar inschatting van het Landelijk Kenniscentrum LVG groeit 30% van deze jongeren op in een gezin waar de ouders zelf tot de LVG-groep behoren. Al deze factoren maken dat deze jongeren belemmerd worden in hun ontwikkeling en te weinig steun en compensatie krijgen om op te groeien en zichzelf te redden in de maatschappij.

Langdurige behoefte aan ondersteuning

Zoals gezegd is het voor LVG-jongeren moeilijk om te functioneren in sociale situaties. Ze raken steeds weer verzeild in problemen en crises. Daardoor hebben ze ook langdurig en vaak blijvend behoefte aan ondersteuning.

Die ondersteuning zal met name beschikbaar moeten zijn op momenten van verandering en emotionele spanning. Denk bijvoorbeeld aan zoiets spannends als de overgang van school naar werk, of van gezin naar (begeleid) zelfstandig wonen. Maar ook ingrijpende gebeurtenissen, zoals het overlijden van ouders, kunnen het emotionele evenwicht verstoren. Het is dan uitermate belangrijk dat ze goed ondersteund worden.

Irreëel zelfbeeld

LVG-jongeren overschatten zichzelf vaak. Dan is een continu leerproces nodig om hen vertrouwd te laten worden met reële toekomstmogelijkheden. Dit kan onder meer door hen ervaringen op te laten doen in praktijksituaties, waardoor zij beter ontdekken wat voor hen haalbaar is. Op deze manier kunnen ze een verwachtingspatroon ontwikkelen van de toekomst dat ook realiseerbaar is. Dit is in het belang van de jongere, voor de ontwikkeling van zijn zelfvertrouwen en in het belang van een goede afstemming van verwachtingen van alle mensen uit het sociale en professionele netwerk.



Leren door en in de praktijk

Piet is 16 als hij bij de Arbeids Gerichte Leerweg (AGL) komt. Piet volgt het gebruikelijk rooster: twee dagen naar de theorieklas en tweeëneenhalve dag aan het werk op een afdeling. Al snel blijkt dat Piet niet meer gemotiveerd is om theorielessen te volgen. Hij vertoont negatief gedrag en neemt anderen daarin mee. Het team gaat het gesprek aan met Piet, zijn behandelaar en zijn Persoonlijk Begeleider. Daaruit blijkt dat Piet het redelijk goed doet op de afdeling. Hij heeft een laag cognitief vermogen, waardoor hij de normale lessen niet kan volgen. Hij wordt ook erg beïnvloed door zijn omgeving. Piet functioneert niet goed tussen jongeren van de doelgroep. Hij stopt meer energie in "stoer gedrag" dan in zijn ontwikkeling binnen de AGL.

Het team plaatst hem op een interne stage bij de eigen technische dienst. Hij blijkt hier zeer goed te functioneren. Ook na uitbreiding van zijn stagedagen blijken de resultaten erg goed te zijn.

Na zijn stageperiode positief te hebben afgesloten, krijgt hij met ondersteuning van het UWV een werktraject op de techniekafdeling van een extern arbeidstrainingscentrum. Piet zit hier op de goede plek en heeft het erg naar zijn zin. De verwachting is dat hij in de toekomst zijn praktische kennis zal kunnen omzetten in een betaalde baan.

Behandelomgeving

Kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking met gedragsproblemen kunnen voor behandeling verwezen worden naar een orthopedagogisch behandelcentrum (OBC). Als zij zeer intensieve begeleiding en behandeling in een beschermde omgeving nodig hebben, dan kunnen zij worden opgenomen in een OBC. Daarnaast bieden de OBC's ook ambulante begeleiding.

Binnen de sector van OBC's worden twee vormen van zorg onderscheiden: een- of drie-milieu voorzieningen. Een 'een-milieu voorziening' levert een woonvorm met behandeling voor de jongere, bij voorkeur een aangepaste woning in wijk of dorp. Bij een een-milieu voorziening zal het kind of de jongere extern een school bezoeken. Hierbij is het belangrijk dat de behandelaar en de school het dagelijkse beleid onderling goed afstemmen. Daarvoor kan de school bijvoorbeeld worden uitgenodigd bij de behandelbesprekingen. Een 'drie-milieu voorziening' combineert wonen met behandeling en leren op een school. De school is gelieerd aan het OBC en vaak gesitueerd op hetzelfde terrein. Dat maakt de onderlinge afstemming doorgaans makkelijker.

Er zijn ook jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen die niet bij een OBC terecht komen. Bij deze jongeren is mogelijk (nog) geen diagnose LVG gesteld of zij komen met hun gedragsproblemen in andere circuits terecht. Bijvoorbeeld een jeugd justitiële inrichting, de verslavingszorg, jeugdpsychiatrie of opvanginstellingen voor zwerfjongeren.

2 Multi-disciplinaire insteek

Integraal werken cruciaal

Het werken vanuit een integrale visie is voor de doelgroep LVG met gedragsproblemen cruciaal. Zij hebben baat bij een integrale benadering waarbij behandeling, onderwijs en begeleiding onderling goed zijn afgestemd. Dit vergroot de kans om jongeren zo succesvol mogelijk te begeleiden en voor te bereiden op een plek in de samenleving via onbetaald of betaald werk.

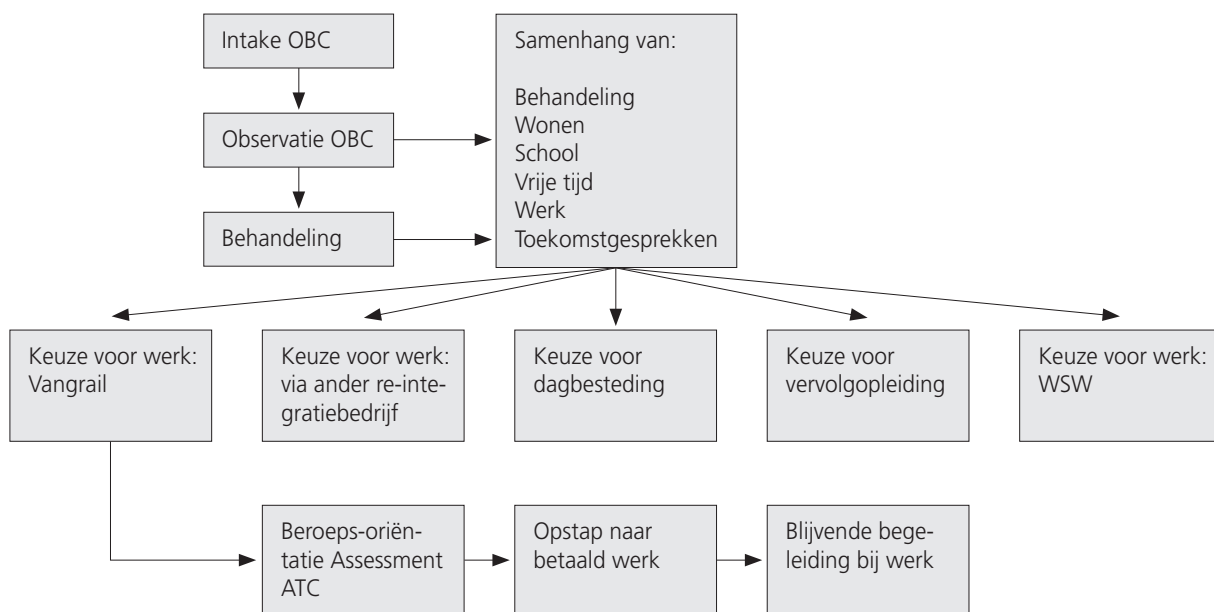
Jongeren die geïndiceerd zijn voor behandeling bij een OBC, beginnen de intensieve behandeling met een uitgebreide intake-fase. Op basis van intakegesprekken worden accenten gelegd in de observatiefase. De bedoeling is om zoveel mogelijk gegevens te verzamelen, zodat een reële inschatting is te maken van de mogelijkheden en beperkingen van de jongere. Hierbij wordt ook informatie meegenomen over het functioneren van de jongeren als het gaat om wonen, behandelen en school.

Dit mondt uit in een behandelplan en behandelovereenkomst. Het is een plan waar de jongere zich aan committeert en ouders bij betrokken worden (als de jongere jonger is dan 16 jaar is dat verplicht). Op basis van dit plan worden doelen, begeleiding en behandelingsinterventies, activiteiten e.d. gepland en uitgevoerd. Door regelmatig te evalueren met de betrokken professionals kunnen plannen bijgesteld worden, ook in overleg met de jongere en diens ouders.

Het liefst wordt op ongeveer 14-jarige leeftijd al een start gemaakt met het bespreken van toekomstscenario's van de jongere. Enerzijds om de ideeën van de jongere over zijn toekomst af te stemmen op zijn mogelijkheden en beperkingen. Anderzijds om tot een zo goed mogelijk inzicht te komen van zijn talenten en competenties.

Stroomschema

Onderstaand stroomschema geeft aan welke onderdelen in de loopbaanontwikkeling van een jongere met LVG-problematiek aan de orde kunnen komen. Er kunnen verschillen zijn in de volgorde van de fases en door verschillen in tijdsduur kunnen onderdelen parallel lopen in het traject. Veelal vindt vanuit de intake een verwijzing naar school plaats, om daarna naar een keuze te maken voor werk, vervolgonderwijs en of dagbesteding.



Intake en onderzoek

Doorgaans vindt de intake in het OBC plaats. Vanuit de intake kan een verwijzing naar school plaatsvinden en daarna of gelijktijdig naar een van de Vangrail-partners. Ook is het mogelijk om via zij-uitstroom vanuit Vangrail naar de sociale werkvoorziening en of dagbesteding in te stromen. Dat geldt voor alle onderdelen in het traject.

Het verdient de voorkeur wanneer het behandelplan van het OBC en het onderwijsbegeleidingsplan van de school naadloos op elkaar aansluiten. Dit is overigens nog niet zo eenvoudig te realiseren, zeker niet wanneer school en OBC twee geheel zelfstandige organisaties zijn.

Behandeling

Op basis van een behandelplan wordt gestart met de behandeling. Aspecten die met onderwijs en/of werk te maken hebben maken integraal onderdeel uit van de werkwijze. Dit is de basis voor het werken vanuit een zelfde begeleidingsoptiek met betrekking tot wonen, school en werken. Het is zeer wenselijk dat de begeleiding op de verschillende levensterreinen aansluit bij de behandeling. Dat geldt omgekeerd ook voor behandelaren die gebruik kunnen maken van de expertise van de professionals die op de verschillende terreinen actief zijn.

In het behandelplan wordt ingegaan op wat er in de toekomst van de jongere staat te gebeuren.

Het uitgangspunt voor het behandelplan is een geïntegreerde benadering van wonen, school en werk.

In het multidisciplinaire overleg beslissen deskundigen van school en arbeid mee over vervolgstappen in het traject van de jongere.

Onderdeel van de behandeling is dat de jongere wordt gestimuleerd om na te denken over zijn toekomst, wat hij wil en kan. Het is een proces van voortdurende interactie met hemzelf, zijn netwerk en het systeem van professionals. In het behandelplan wordt expliciet aandacht besteed aan de toeleiding naar werk.

Wonen

Als de behandeling bij het OBC is afgerond, stromen de jongeren uit naar verschillende bestemmingen. Dit is natuurlijk wel afhankelijk van hun mogelijkheden en de ernst van hun problematiek. Een aantal van hen gaat terug naar huis. Anderen gaan naar een vorm van beschermd wonen. Dat kan variëren van een residentiële setting tot begeleid zelfstandig wonen in een kleinschalige woonvorm. Een aantal jongeren gaat zelfstandig wonen met ambulante begeleiding.

Meestal is langdurige begeleiding op het gebied van wonen noodzakelijk om terugval te voorkomen. Verhuizen is voor jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen een moment waarop ze extra kwetsbaar zijn.

Onderwijs

Van de doelgroep LVG zit 80% op een praktijkschool (Pro) of een van de Regionale Expertise Centra-4 scholen (voorheen scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen, ZMOK). Deze REC 4-scholen kunnen onderdeel zijn van het OBC of vanuit een volledige zelfstandige positie samenwerken met een OBC.

In bijlage 1 is een voorbeeld opgenomen van het onderwijsaanbod van een REC-4 school.

De doelgroep met een matige verstandelijke beperking heeft formeel een bovengrens van een IQ van 60. Deze jongeren volgen onderwijs op een REC-3 school. Een kleine 10% volgt onderwijs binnen het voortgezet middelbaar beroeps onderwijs (VMBO) of in leerweg ondersteunend onderwijs (LWOO).

Steeds meer praktijkscholen begeleiden leerlingen richting werk door allerlei verschillende projecten binnen school op te zetten waarin aandacht besteed wordt aan 'werkvoorbereiding'. Dit is ook een tendens binnen het voortgezet speciaal onderwijs (VSO). Aandacht voor werkvoorbereiding in diverse projecten komt steeds vaker voor. Deze arbeidsvoorbereiding wordt doorgaans mede gefinancierd vanuit het zogenaamde Europees sociaal fonds (ESF-subsidie).

Binnen school worden erkende instrumenten ingezet om te beoordelen of een jongere al aan werk toe is, hiervoor worden o.a. de INVRA- of Melba-test gebruikt. Het gaat dan met name om arbeidsprestaties, motorische vaardigheden en arbeidshouding. Er is een vragenlijst die gescoord wordt op niveau van dagbesteding, sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf. Dit vormt gezamenlijk een overzicht van vaardigheden van de jongere. Zo kan een werkplek gescoord worden en vergeleken worden met de vaardigheden van de jongere om tot een goede *match* tussen de mogelijkheden van de jongere en de werkplek te komen. Het gaat er om dat een keuze voor een vervolgtraject zoveel mogelijk gebaseerd wordt op objectieve normen en zo een reëel zicht te krijgen op de ontwikkelingskansen van de jongere met een beperking (zie bijlage 2 met onderdelen van de INVRA test en Melba test).

Keuzes maken

Een belangrijk element in de begeleiding is de keuze van een traject gericht op uitstroom na school. Gaat de leerling naar vervolgonderwijs, naar de vrije arbeidsmarkt, naar de WSW of (arbeidsmatige) dagbesteding? Veelal worden keuzes voor de loopbaan van de jongere bepaald door het afnemen van een beroeps-oriëntatie; het testen van mogelijkheden en of ervaring opdoen in een arbeidstrainingscentrum (ATC). Binnen de behandeling is er op jonge leeftijd al overleg met scholen en betrokken re-integratiebedrijven om de keuze voor de toekomst voor de jongere te bespreken. Veelal gebeurt dit als de jongere 16 jaar is. Het gaat hier om een belangrijke *match* tussen behandeling, school, werk en jongere en ouders, afhankelijk van de leeftijd waarop dit aan de orde komt.

Werk

De essentie van arbeid voor deze doelgroep is het aanbieden van een totaalpakket aan begeleiding. Een jongere van 16 jaar krijgt behandeling vanuit een OBC. Naast deze zorg en begeleiding wordt in overleg met de jongere een re-integratietraject gestart; de Vangrailpartner start met begeleiding terwijl de behandeling doorloopt. Zo kunnen transitiemomenten van behandeling naar werk of school naar werk beter opgevangen worden. Begeleiders van verschillende onderdelen hebben immers onderling contact en kunnen overleggen over de beste aanpak. Er is dan sprake van een zogenaamde 'warme' overdracht. Deze sluitende aanpak wordt bemoeilijkt door veranderende wet- en regelgeving. We noemen hier de invoering van de zorgzwaartebekostiging in de AWBZ en de veranderingen met betrekking tot de Wajong. Hierdoor is het momenteel niet duidelijk wat er in de toekomst vanuit de AWBZ nog aan arbeidsvoorbereiding gedaan kan worden. Ook is niet duidelijk in welke mate de school dit gaat uitvoeren of dat dit door het UWV opgepakt gaat worden. Zie verder hoofdstuk 5.

Dienst ruilen

Marry loopt stage bij een bouwmarkt. Zij doet kassawerkzaamheden. Het werk gaat erg goed. Ze begrijpt de kassa en weet zelfs bijzondere situaties, bijvoorbeeld een ruilbon, goed af te handelen.

Toch ontstaat er een probleem: Marry vraagt soms om een roosterwisseling ivm afspraken in haar vrije tijd. Met het team van kassamedewerkers wordt dit steeds flexibel opgevangen. Teamgenoten vragen vervolgens aan Marry of zij een dienst van hen wil overnemen. Marry is verbaasd en boos tegelijk, hoe kunnen haar collega's dat nou vragen, zij is immers vrij. Ze weigert te ruilen.

Wanneer zij zelf om een roosterwisseling vraagt, hebben haar collega's op hun beurt geen zin om de dienst voor haar op te vangen. Marry blijft zonder overleg weg. Haar baas hoort het gemor in zijn team en besluit de stage te beëindigen.



3 Soepele overgangen zijn essentieel

Het traject start voor de meeste jongeren uit de doelgroep in de behandelphase. Jongeren gaan gelijktijdig naar school en lopen in aansluiting daarop stage of leren te werken in een arbeidstrainingscentrum. Soms wordt dit gestart vanuit school, een andere keer vanuit Vangrail. Als het traject naar werk wordt ingezet kan een jongere ook instromen in een zogenaamd voorschakeltraject waarin aandacht is voor verdere voorbereiding op werk. Tussen alle partijen c.q. onderdelen in het traject bestaan dwarsverbanden, die ook later of eerder ingezet kunnen worden.

Startmoment

Op een bepaald moment vraagt iedere jongere zich af wat hij later wil worden. Deze vraag zou in feite leidend moeten zijn bij een integrale werkwijze van behandeling, onderwijs en arbeid. Het is van belang dat jongeren een reëel toekomstperspectief ontwikkelen op basis van informatie en feedback over hun ideeën over hun idealen, dromen over wat ze willen worden. Dat kan al starten op een leeftijd van 12, 13 jaar.

Binnen het behandelplan wordt een leerovereenkomst afgesloten met de jongere en krijgt hij ook ondersteuning vanuit de behandelsetting. Dit vormt een bindend element, waarop een jongere aangesproken kan worden. Zo haakt hij minder snel af.

Voldoende tijd en kwaliteit

Net als voor iedereen is werk voor veel LVG jongeren een belangrijke doelstelling. Zij beschikken wel degelijk over arbeidsmogelijkheden. Werk is ook voor hen van groot belang voor hun zelfrespect.

De transitie van behandeling en/of school naar werk betekent een grote druk op deze jongere: ze moeten nu gaan presteren, met andere mensen (collega's, klanten) omgaan, leiding accepteren enzovoort. Het is daarom heel belangrijk dat de begeleiding gericht is op een soepele overgang naar een andere woon- en of werkomgeving en aansluit in de tijd en in kwaliteit. Met de tijd wordt bedoeld dat er geen onderbrekingen mogen optreden, waarbij de jongere uit het oog wordt verloren. Wachttijden zijn nooit wenselijk, maar voor deze groep zijn dat helemaal risicovolle momenten. Met kwaliteit bedoelen we dat de kennis en inzichten over de mogelijkheden en aandachtspunten in de begeleiding doorlopen in het proces van ondersteuning naar en op het werk.

De overgang van school naar werk is voor alle jongeren een levensfase die zich kenmerkt door veel veranderingen. Ze zijn op weg naar een volwassen leven en moeten keuzes maken over vervolgopleiding of werk, ze gaan relaties aan, willen zelfstandig gaan wonen, een zelfstandig inkomen en een sociale positie verwerven. Voor LVG-jongeren geldt dat net zo, zij bevinden zich eveneens in een proces van 'transitie'. De praktijk wijst uit dat jongeren met een (arbeids)handicap specifieke ondersteuning nodig hebben om zich net zoals hun leeftijdsgenoten tot zelfstandige volwassene te kunnen ontwikkelen. De maatschappij is bovendien ingewikkelder geworden, waardoor die overgang voor meer kwetsbare jongeren nog lastiger is.

Transitiebenadering

Het transitieproces met betrekking tot arbeid begint tijdens de schoolperiode door zich te gaan oriënteren op beroepen, door stage te lopen en door kennis te krijgen over de werking van de arbeidsmarkt. De periode van transitie kan tijdens de eerste werkende jaren nog doorlopen omdat wensen en ambities dan vaak nog bijgesteld worden.



Belangrijkste kenmerken van transitie

- *Jongeren centraal:* het onderwijs en de begeleiding zijn gericht op de persoonlijke ontwikkeling van elke jongere.
- *Vraaggestuurd:* vorm en inhoud van onderwijs en begeleiding worden aangestuurd vanuit de leervragen van jongeren.
- *Vroegtijdige start:* op jonge leeftijd helpt men de jongere (samen met de ouders) bij het maken van (voorlopige) keuzen voor zijn toekomst en ontwikkeling.
- *Toekomstgericht:* alle activiteiten hebben betrekking op een door de jongere gewenste invulling van zijn toekomst.
- *Planmatig:* alle activiteiten (professionele bemoeienissen) met de jongere worden gepland. Regelmatig wordt geëvalueerd in welke mate de doelen zijn gerealiseerd en of bijstelling nodig is.
- *Samenhang:* alle activiteiten hangen met elkaar samen en worden op elkaar afgestemd vanuit het perspectief dat de jongere met zijn toekomst voor ogen heeft.
- *Gericht op meerdere levensgebieden:* onderwijs en begeleiding hebben betrekking op alle levensgebieden (wonen, werk of dagbesteding, vrije tijdsbesteding).

Zie: Bosch c.s. 2002; SLO 2003.

LVG-jongeren zitten in een tweevoudig transitieproces. Naast de overgang van school naar werk hebben ze ook te maken met de overgang van zorg naar werk. Wij veronderstellen dat in beide gevallen dezelfde kenmerken een rol spelen.

De ondersteuning van de OBC's en de Vangrailpartners sluit aan bij de kenmerken van transitie. Dat geldt vooral voor de integrale aanpak, de planmatig opgezette ondersteuning, de vroegtijdige en samenhangende start en de rol die jongeren en hun ouders spelen in dat proces.

Wie is waarvoor verantwoordelijk?

In een samenwerkingsverband is het van belang duidelijkheid te scheppen over de exacte taken en verantwoordelijkheden. In dit geval gaat het over het orthopedagogisch behandelcentrum (OBC), de school en de Vangrailpartner. Ieder heeft vanuit zijn eigen expertise een inbreng in de loopbaanontwikkeling van de jongere met LVG en gedragsproblemen.

Hieronder beschrijven we vanuit verschillende perspectieven welke persoon verantwoordelijk is voor het onderdeel vanuit welke organisatie en waarover afspraken gemaakt worden met wie.

Behandelcoördinator

Als de jongere in behandeling is bij een OBC is de behandelcoördinator verantwoordelijk voor het vaststellen en volgen van het behandelplan. Deze zet de lijnen uit en coördineert met alle betrokken partijen de verschillende levensgebieden.

De school (intern of extern) wordt hierin nauw betrokken, omdat de behandeling en het onderwijs veelal parallel lopen. De begeleider vanuit school is verantwoordelijk voor het leerplan. Het behandelplan en leerplan gaan uit van het zelfde beeld van de jongere en de wijze waarop de begeleiding wordt ingevuld. De behandelaar ondersteunt de school bij de begeleiding. De school informeert de behandelaar over de wijze waarop de jongere op school functioneert. Deze uitwisseling vormt tevens een basis om tot een goede keuze te komen voor de toekomstmogelijkheden van de jongere.

De afweging voor werk en de keuzes daarbij vormen onderdeel van zowel het behandelplan als het leerplan. Wanneer deze vraag voorligt wordt de Vangrailpartner in een vroeg stadium betrokken bij deze afwegingen. Dit is van belang voor de informatieoverdracht en het ontwikkelen en realiseren van een reëel toekomstperspectief (ook gericht op werk).

Als de behandeling nog voortduurt en het traject richting werk al opgestart wordt, blijft de behandelcoördinator verantwoordelijk voor het behandelplan en wisselt informatie uit met een van de Vangrailpartners en mogelijk het UWV. Dit geldt voor zowel de vragen rond de uitkering als het inkomen. Het is denkbaar dat bijvoorbeeld Vangrail dat doet, maar dan dient zijn uit te gaan van het behandelplan.

Stagedocent

Als de jongere vanuit school stage (intern of extern) gaat lopen, dan is de stagedocent of leerkracht van school verantwoordelijk voor de uitvoering van het leerplan van school. Ook evalueert hij de arbeidstraining op de stage en voert hij overleg met bedrijven, WSW en dagbesteding.

De stagedocent begeleidt de jongere tijdens de stage, afhankelijk van de begeleidingsvraag. In de fase dat de jongere nog op school zit wordt de Vangrailpartner wel betrokken bij de informatieoverdracht met de (stage)docent.

In het laatste half jaar van school in de arbeidstraining of stage kan Vangrail al ingeschakeld worden. De stagedocent en arbeidstrainers begeleiden de leerling, de jobcoach loopt aan de zijlijn mee waarna de leerling na dit half jaar wordt overgedragen aan de Vangrailpartner. Een aantal weken voor de overgang van school naar werk (met een van de Vangrailpartners) bespreekt de leerkracht het leerlingdossier over de leermogelijkheden van de jongere met de Vangrailpartner en het UWV.

Als de jongere op een ATC meedraait als onderdeel van de stage van school (intern of extern), dan is de begeleider van school verantwoordelijk voor de terugkoppeling en de voortgang van de jongere binnen het ATC naar school, bedrijven en ouders. In deze bespreking worden gezamenlijk de doelen en planning van het traject besproken. Onderdeel van de werkzaamheden kunnen zijn een arbeidskundig onderzoek en een evaluatie van de arbeidstraining.

Jobcoach

Als een jongere aanvullend op de behandeling op een arbeidstrainingscentrum (ATC) zit, dan is de jobcoach van de Vangrailpartner verantwoordelijk voor de terugkoppeling in de behandelbespreking van de ontwikkeling van de jongere in het ATC. In deze bespreking wisselt hij samen met het OBC doelen en mogelijkheden van de jongere uit.

De trajectbegeleider of jobcoach begeleidt de jongere op school met de aanvraag van de Wajong en geeft voorlichting over ondersteuning bij werk.

De jobcoach stelt in aansluiting op het behandelplan en leerplan een re-integratieplan op in samenwerking met de stagedocent en de arbeidstrainers. Binnen Vangrail stromen deze jongeren in een voorschakel-traject. Het verschil met een eventuele training in het kader van de begeleiding van het OBC of school is dat de jobcoach nadrukkelijker trainingsdoelen formuleert die moeten leiden tot een goed voortgang naar een externe trainingsplek binnen een bedrijf. De jobcoach draagt hier zorg voor. Via de jobcoach worden zowel persoonlijke als werknemersvaardigheden getraind.

Als de jongere leert/werkt op een ATC naast school (intern of extern), dan is de jobcoach van de Vangrailpartner verantwoordelijk voor de terugkoppeling en de voortgang van de jongere binnen het ATC naar school. In deze bespreking worden gezamenlijk de doelen en planning van het traject besproken.

Werkt de jongere op een ATC als onderdeel van het Vangrailtraject, dan is de jobcoach van de Vangrailpartner in opdracht van UWV verantwoordelijk voor het begeleidingsplan en de informatieoverdracht tussen ATC en Vangrail. Hier komen persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van werknemersvaardigheden aan de orde. Ook geeft hij voorlichting over de mogelijkheden van werken met ondersteuning van een jobcoach. De belangrijkste doelstelling is plaatsing bij een bedrijf.

Wanneer de jongere bij een bedrijf werkt, is de jobcoach verantwoordelijk voor de informatieoverdracht naar collega's en de werkgever. Hij regelt en ondersteunt bij de uitvoering en naleving van de wet- en regelgeving. De jobcoach begeleidt de jongere op de werkvloer van het bedrijf (persoonlijke ondersteuning) en biedt nazorg. Verder draagt hij zorg voor de informatieoverdracht aan het OBC (voor eventuele behandeling of begeleiding) en UWV (in verband met de voortgang van de jobcoaching).



4 De methodiek van Vangrail

De drie Vangrail partners (RozijWerk, Jobstap en Sterk in Werk) hebben een landelijke dekking. Jongeren die woonachtig zijn in een orthopedagogische behandelcentrum, verhuizen na behandeling vaak terug naar hun oude woonomgeving. Om te zorgen dat de overdracht goed verloopt is er gekozen voor een zogenaamde 'warme' overdracht. Dit houdt in dat het originele dossier wordt opgestuurd naar de desbetreffende organisatie en er een duidelijke overdracht is over de status van het traject. Ook vindt een overdrachtsgesprek plaats met de jongere, de voormalige jobcoach en de nieuwe jobcoach.

Jobstap, Sterk in Werk en RozijWerk zijn gespecialiseerde begeleidingsorganisaties, die bekend zijn met de beperkingen van de doelgroep en die hier adequaat op in kunnen spelen. Zij hebben ervaring en (soms ook orthopedagogische) deskundigheid in huis over deze doelgroep, niet in de laatste plaats omdat veel medewerkers voortkomen uit deze behandelsector. Bovendien zijn zij bekend met de behandelaren en begeleiders, zodat ze bij eventuele stagnatie in de ontwikkeling of dreigende ontsporingen kunnen overleggen met medewerkers van het OBC.

Empowerment

De werkwijze is gericht op coaching via empowerment. De jongere wordt gecoacht in het ontwikkelen en vergroten van zijn arbeidsmogelijkheden en hij leert deze optimaal toe te passen in de concrete werksituatie. Centraal staat de ontwikkeling van zelfsturing, zelf verantwoordelijkheid nemen en het vergroten van het probleemoplossend vermogen.

Empowerment is niet synoniem voor de jongere alle ruimte laten; juist bij deze doelgroep dient de begeleiding te kunnen schakelen tussen coachen en confronteren, waarbij in sommige situaties een directieve aanpak vereist is (soms zelfs dwingend). Ook wordt geoefend met training in sociale vaardigheden en confronterende simulaties.

Ziekteverzuim aan banden

Merlin is 21 jaar met een forse hechtingsstoornis en een IQ van 75. Ze is faalangstig en deelt haar leven in volgens vaste patronen die haar houvast geven. Ze werkt 20 uur per week op een kinderdagverblijf, waar ze schoonmaakt en soms de groepsleiding assisteert. Ze werkt volgens een vast werkschema, dat zij samen met de loopbaanbegeleider heeft gemaakt. Dit geeft haar veel houvast en geeft haar vertrouwen om aan het werk te gaan. Na vier maanden heeft ze dit schema niet meer nodig, omdat ze de werkstructuur zelf heeft gemaakt.

Merlin ervaart een dag werken vaak als erg zwaar en legt de nadruk op alle negatieve zaken die gebeuren op een dag. Aan het eind van de week levert dit stress op en uiteindelijk ziekteverzuim. Het ziekteverzuim wordt dermate hoog dat een betaalde arbeidsplek mogelijk niet haalbaar lijkt.

De loopbaanbegeleider stelt niet het ziek zijn ter discussie, maar richt zich op het feit dat Merlin veel vaker ziek is dan een werkgever accepteert. Het ziekteverzuim zal naar beneden moeten om een betaalde baan te kunnen realiseren. Samen met een dwingende houding van de loopbaanbegeleider die haar ophaalt om aan het werk te gaan, zorgt dit er voor dat haar ziekteverzuim afneemt.

Na vijf maanden bij het kinderdagverblijf te hebben gewerkt, krijgt ze een half jaar contract aangeboden. Dat contract is onlangs verlengd.

First train than place

Internationaal zien we verschillen in aanpak met betrekking tot de start van het traject: of men start met het trainen in een gesimuleerde leer-werkomgeving (het principe van 'first train than place') of men start met het direct plaatsen van de jongere in een regulier omgeving met begeleiding ('first place than train').

Met deze laatste aanpak zijn goede resultaten geboekt in de Verenigde Staten, zoals blijkt uit effectiviteitsstudies naar Supported Employment (SE) en Individual Placement and Support (IPS). Veelal vinden mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het moeilijk om zich voor te stellen wat het werk voor hen verandert, qua dagindeling en qua eisen die aan hen op het werk gesteld worden. Het is dan voor hen aansprekender om de training van de vaardigheden op de werkplek zelf te ontvangen. Daarbij kunnen zij het geleerde direct in praktijk brengen.

Vangrail hanteert echter het principe van 'first train then place'. Door mensen met een beperking eerst te trainen, zijn zij beter voorbereid op het werken in een reguliere werkomgeving. Men gaat ervan uit dat voorbereidende trainingen in een meer beschermde omgeving (voorschakelen) het uitvalrisico terugdringen. Ook leidt dit tot minder risico's voor de werkgever, omdat er minder kans is op gedragsproblemen of ziekteverzuim. Voor de jongere zelf wordt de stap naar werk hierdoor wat kleiner; ze leren gezag te accepteren en kunnen alvast wennen aan het arbeidsritme (duur en tempo).

De Vangrailpartners zijn het er over eens dat het trainen van de vaardigheden op een zo realistisch mogelijke werkplek moet plaatsvinden. Ook vinden ze dat die training niet te lang mag duren. Met andere woorden: snelle doorstroom staat voorop.

Minder risico's

Een combinatie van school en werk kan leiden tot een kortdurend succes. Maar naarmate de werkduur toeneemt en daarmee de spanningsboog opgerekt wordt, is het risico groter dat een jongere storend gedrag gaat vertonen. Dit risico loop je minder in een interne setting, omdat je dan de situatie makkelijker aan kan passen aan de persoon dan in een regulier bedrijf.

Individueel maatwerk

Iedere jongere krijgt een persoonlijke trajectbegeleider als vaste begeleider, die het profiel van de individuele jongere als uitgangspunt hanteert voor het gehele traject. Samen met de jongere worden individuele doelen geformuleerd, met het accent op zelfredzaamheid en sociale vaardigheden. In de praktijk wordt gebruik gemaakt van meerdere instrumenten, onder andere Melba, MTP, Atlas, INVRA. Deze instrumenten ondersteunen een systematische aanpak. Tevens wordt er gebruik gemaakt van informatie die het onderwijs heeft verzameld, in structureel overleg met MEE en de ouders. Dit alles moet leiden tot een actueel en op de persoon gericht ontwikkelingsplan.

De jobcoach heeft met name bij aanvang zeer intensief contact met de jongere. Dit gebeurt in de vorm van begeleiding binnen de leerwerksetting, korte begeleidingsgesprekken, telefonisch en/ of e-mail contact. Het centraal stellen van de jongere staat in het teken van een effectieve en doelmatige, op resultaat gerichte begeleiding van het re-integratieproces.

Eén kind.. één plan!

Het OBC heeft voor Annie een behandelplan opgesteld. Nu zij het voortgezet speciaal onderwijs vroegtijdig heeft verlaten en is aangemeld voor het Vangrailtraject, gaat de jobcoach overleggen met de school en behandelaars van het OBC. Dankzij dit multidisciplinaire overleg wordt er voor het UWV nu een re-integratieplan opgesteld waar Annie zich helemaal in kan vinden. Er staan geen gekke dingen in en ze begrijpt wat haar leerpunten zijn. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV steunt het plan.

Leren door doen

Niet alleen leren, maar ook zoveel mogelijk doen en vooral: leren dóór doen. Daarbij zorgt de coach voor evenwichtige begeleiding in de praktijk en zo vroeg mogelijk. Bij voorkeur wordt gewerkt in reguliere werksettings of stages en worden potentiële werkgevers zo vroeg mogelijk bij het traject betrokken. De kansen op duurzame plaatsing nemen hierdoor namelijk toe.



Bij de start van een traject wordt altijd de afweging gemaakt of de jongere moet worden voorschakeld of dat hij meteen het arbeidsintegratieproces in kan gaan. Het voorschakelen van de jongere houdt in dat zijn basisvaardigheden nog moet worden vergroot of dat er een langere onderzoeksperiode nodig is om deze basisvaardigheden in kaart te brengen. De jongere heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en is vaak nog geen 18 jaar.

Van behandeling tot begeleiding naar een baan

Jan wordt voor behandeling opgenomen bij Kwadrant Emaus te Ermelo. Vanwege zijn leeftijd eerst fulltime op het Emaus College (VSO-ZMOK LVG).

Op basis van de ervaringen, het assessment en een dossieranalyse wordt in een breed overleg ingeschat, dat Jan op termijn trainbaar is naar betaald werk, dat werken met metaal het beste aansluit bij zijn ambitie en hem voldoende uitdaging biedt. De leerpunten op het terrein van vakvaardigheden en op het terrein van algemene werkvaardigheden worden bepaald en met Jan vastgelegd in een leerwerkovereenkomst. Op school zal hij extra ondersteuning krijgen in meten en rekenen. Hij zal daarnaast de lasmodule op school gaan volgen en zo mogelijk het NIL-lasdiploma halen.

Op de metaalwerkplaats zal extra aandacht gegeven worden aan het verdelen van zijn energie over de dag en het samenwerken. Jan wordt aangemeld bij Jobstap voor Vangrail. In het maandelijks overleg tussen Emaus, Jobstap en het UWV wordt het gewenste traject besproken.

Na drie maanden wordt het intern werken omgezet naar een proefplaatsing bij een klein metaalbedrijf. De baas blijkt zeer tevreden en neemt Jan na twee maanden in vaste dienst. De jobcoach blijft hem voorlopig, op verzoek van Jan en zijn baas, ondersteunen, het UWV gaat hiermee akkoord.

Voorschakeltraject

Tijdens de intake wordt gekeken naar de talenten, kennis, vaardigheden, ervaring en achtergrond van de jongere. Het doel van de intake is tevens vertrouwen te wekken bij de kandidaat in de begeleidende organisatie en te beoordelen welke mogelijkheden er zijn een voorschakeltraject uit te voeren. De intake kan worden uitgevoerd in samenwerking met het arbeidstrainingscentrum.

Vervolgens worden jongeren in het arbeidstrainingscentrum (ATC) in groepsverband of individueel getraind in sociale en praktische vaardigheden. Daarna kan die training vervolgd worden buiten het ATC in een gesimuleerde werkomgeving (bij vooraf geselecteerde werkgevers) of in de vorm van een werkstage in een externe werkomgeving.

Het gehele voorschakeltraject neemt maximaal 52 werkweken in beslag.

Plaatsingsplan na voorschakelen

Het plaatsingsplan van de Vangrailpartners moet duidelijk maken welke middelen ingezet kunnen worden om de jongere te begeleiden naar arbeid. Ook wordt dan duidelijk hoe deze middelen moeten worden ingezet.

Daarna is het de bedoeling dat de jongere op zo kort mogelijke termijn geplaatst wordt in een stage.

Die stage mondt eventueel uit in een proefplaatsing en passende arbeid. Het is van belang dat de jongere niet thuis komt te zitten, anders zouden de opgebouwde vaardigheden verloren kunnen gaan.

De duur van dit onderdeel bedraagt maximaal 1 jaar.

Twee maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt een jongere als geplaatst beschouwd. Plaatsingsondersteuning en nazorg heeft tot doel dat een arbeidsovereenkomst weloverwogen en zorgvuldig wordt afgesloten. Dit onderdeel is er op gericht om te komen tot een duurzame arbeidsrelatie voor de jongere en duurt een half jaar.

Plaatsingsplan na voorschakelen

De heer Manders is meteen na de voorschakelperiode gekoppeld aan een jobfinder. Zij gaat met de heer Manders de mogelijkheden onderzoeken om aan het werk te gaan. Daarnaast is afgesproken dat onderzocht wordt, welke mogelijkheden de heer Manders heeft om weer naar school te gaan of eventueel een BBL-opleiding te gaan volgen (zie bijlage 3 voor de gehele rapportage).

Arbeidsintegratie, eventueel met aanvullend onderzoek

Tijdens de intake wordt gekeken naar de talenten, kennis, vaardigheden, ervaring en achtergrond van de jongere. De intake kan worden uitgevoerd in samenwerking met het arbeidstrainingscentrum.

Het plaatsingsplan levert een gemotiveerde beschrijving op van de middelen die geschikt zijn om de jongere te begeleiden naar arbeid en hoe deze middelen moeten worden ingezet.

Tijdens de intake kunnen er factoren bekend worden waarvan niet duidelijk is in hoeverre deze van invloed zijn op het bevorderen van de plaatsingsmogelijkheden van cliënt. Dan is nader onderzoek noodzakelijk.

Aanvullend onderzoek levert goed beeld op

Voor Jamie en de jobcoach is het op een bepaald moment nog steeds niet duidelijk hoe ze nu verder moeten. Jamie, 17 jaar woont sinds kort bij het OBC en is al lange tijd niet meer naar school geweest. Eén ding is wel duidelijk: hij wil werken!

Jamie heeft wel beroepswensen, maar die zijn volgens de jobcoach "niet helemaal haalbaar en reëel." Voor Jamie, de jobcoach en zijn behandelaars is het belangrijk om meer (in)zicht te krijgen in zijn interesse en affiniteiten. Daar worden een beroepskeuzetest en een affiniteitentest voor gebruikt. Dat levert een goed beeld op waar Jamie aan kan werken.

Na drie maanden op een arbeidstrainingscentrum krijgt Jamie al snel een contract als logistiek medewerker. Hij rijdt op een heftruck. Zijn loonwaarde is vastgesteld op 80% van het CAO-loon. Zijn Wajong-uitkering is stopgezet, maar dat vindt hij helemaal niet erg.

Van zijn eerste salaris koopt hij een bos bloemen voor de jobcoach. En een nieuw mobieltje - "da's mooi man!"

Monitoring Vangrail

De methode Vangrail is in de periode van september 2005 tot en met mei 2008 gemonitord, de resultaten zijn gebaseerd op ervaringen die opgedaan zijn in die periode.

In totaal zijn 253 cliënten gestart met een traject waarvan 49 cliënten geen toekenning hebben gekregen. Het gemiddelde plaatsingspercentage is 33% van de 194 trajecten; 68 trajecten zijn nog niet afgerond en zullen deels nog leiden tot een plaatsing. Dit percentage loopt in de pas met het gemiddelde plaatsingspercentage bij een gemiddeld re-integratiebedrijf (UWV benchmark Wajong, 2008).

We kunnen op basis van deze informatie niet aangeven of de werkwijze effectiever is dan andere werkwijzen. Daar is de monitoring niet toe opgezet, er is geen effectiviteitoronderzoek verricht. Wel maken we hier een vergelijking met wat gemiddeld aan plaatsingsresultaat wordt behaald bij de totale groep jonggehandicapten, dat is 40% van de totale Wajong-populatie. Mede gezien de complexe problematiek van LVG-jongeren is het behaalde resultaat van de Vangrailtrajecten bemoedigend te noemen.

De behandel- en zorgsector in Nederland is van oorsprong weinig betrokken op het maatschappelijk functioneren van mensen met een beperking en al helemaal niet gericht op werk. Terwijl dit wel nodig is om succes te kunnen bereiken (integrale aanpak). We zien dat binnen de zorgsector een cultuurverandering plaatsvindt waarin de toekomstmogelijkheden van mensen met een beperking nadrukkelijk aandacht krijgt. Werk maakt hier expliciet onderdeel van uit.

In de praktijk is integraal werken overigens nog niet gegarandeerd of geborgd met een multidisciplinair overleg.

Arbeidsoriëntatie geschiedt merendeel in reguliere bedrijven om ervaringsgericht te leren; de jongere moet zelf de ervaring opdoen en ervaren wat haalbaar is binnen zijn mogelijkheden. Het is belangrijk om in de praktijk te observeren wat zijn mogelijkheden zijn; de ervaring leert dat alleen testen in een gesimuleerde omgeving leidt tot overschatting. Wel is het goed om een arbeidstest naast een praktijkgerichte ervaring te leggen.

Ondersteuning op maat

Edwin is een 20 jarige jongen. Hij heeft ADHD waardoor hij erg snel afgeleid is en dingen doet zonder over de gevolgen na te denken. Edwin heeft een jaar contract bij een bedrijf die industrie deuren maakt. Hij moet profielen en deurpanelen op maat maken, die met een collega in elkaar zetten en vervolgens schilderen.

De loopbaanbegeleider bezoekt de jongere elke week. Ook adviseert hij de werkgever in bepaalde zaken. Zo maakte Edwin regelmatig fouten, omdat hij de verkeerde pot verf pakt of wasbenzine in plaats van terpentijn. De loopbaanbegeleider adviseert de werkgever daarom om alles in het gebouw een vaste plek te geven. De werkgever pakt het grondig aan door stellingen te bouwen in de hal inclusief de werkplek van Edwin en alles volgens een vaste structuur neer te zetten. Dit heeft geleid dat Edwin minder afgeleid wordt door zijn omgeving en fouten maakt omdat o.a. de pot verf altijd op dezelfde plek staat.

Na een half jaar volgt een gesprek tussen de werkgever, Edwin en de loopbaanbegeleider. Op het moment dat alle drie de partijen het eens zijn dat het een goede plek is met een grote kans op een duurzaam dienstverband, wordt de plaatsingsondersteuning beëindigd.



5 Financiën, wet- en regelgeving

De financiering van zorg en arbeidstoeleiding is sterk in beweging. De AWBZ-gefinancierde zorg krijgt per januari 2009 te maken met een nieuwe bekostiging in de vorm van zorgzwaartepakketten (ZZP's). Daardoor zal er onder andere een verschuiving plaats vinden in de financiering van de dagbesteding. Daarnaast zal de financiering van de Wajonggerechtigden de komende jaren veranderen. Er wordt voorgesteld om de leeftijd van aanvraag en toekenning van een Wajonguitkering op te schuiven naar 27 jaar. Dit heeft veel gevolgen voor de aanvraag van ondersteuning bij werk. De informatie zoals we die hieronder beschrijven moeten dan ook in het licht van deze ontwikkelingen gezien worden.

We constateren dat er in de praktijk meerdere uitwerkingen van de wet- en regelgeving gehanteerd worden om mensen toe te leiden naar betaald regulier werk met ondersteuning. De context van waaruit de begeleiding gestart wordt (behandeling, school of begeleid werken) bepaalt nu veelal de bron van de financiering en de type en intensiteit van de begeleiding. Dit ziet er in de nabije toekomst anders uit, omdat er veel veranderingen tegelijk ingevoerd worden.

Zo verandert tegelijk met de komst van de ZZP's de financiering van ondersteunende en activerende begeleiding. Op korte termijn zal ondersteunende begeleiding en activerende begeleiding (OB/AB) die betrekking heeft op participatie, niet meer gefinancierd worden uit de AWBZ. Hoe en waar dit anders belegd wordt is nog niet duidelijk. Daarnaast wordt de Wajong in 2010 waarschijnlijk niet meer afgegeven op 18-jarige leeftijd, maar pas op 27-jarige leeftijd. Hoe en wie de ondersteuning naar werk gaat begeleiden is nog niet duidelijk. Dat komt de gewenste sluitende aanpak en daarmee de continuïteit van de begeleiding niet ten goede.

Financieringsbronnen

In het algemeen zijn er drie bronnen voor financiering van het traject naar werk:

- AWBZ-middelen in het kader van behandeling en begeleiding voor de financiering van voorbereiding op werk. Deze middelen worden ingeperkt bij invoering van de zorgzwaartebekostiging;
- OC&W-middelen gericht op het onderwijs, met daarin de mogelijkheden op een werktoekomst voor te bereiden;
- re-integratiemiddelen van UWV (of van de gemeente, maar dan betreft het meestal WSW-budget).

Aansluitende trajecten zijn noodzakelijk voor de doelgroep LVG met gedragsproblemen. Wanneer er door financiële regelingen geen begeleiding kan worden geboden, dan bestaat er een grote kans dat de LVG-jongere afglijdt of zijn aandacht voor werk verslapt. Juist de overgangen van behandeling naar school, school naar werk, behandeling naar werk zijn kwetsbare momenten. Dan is de kans het grootst dat de jongere uitvalt.

Zwaluwstaarten

Met name begeleiding vanuit het orthopedagogische behandelcentrum, het leer-werktraject binnen het onderwijs en het voorschakeltraject binnen Vangrail zijn onderdelen die vaak als een zwaluwstaartverbinding in elkaar grijpen. Soms start het UWV-traject al eerder in het schoolse traject. Al deze onderdelen worden vanuit een ander regime gefinancierd en vullen elkaar niet altijd aan, omdat delen in combinatie gebruikt worden door de jongere en financiering daarop idealiter zou moeten volgen.

Dit levert in de praktijk nog al eens problemen op, zeker omdat de gelijktijdige inzet van financiële middelen niet altijd mogelijk is. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat activerende begeleiding nodig is bij een externe stage. Juist op deze transitiemomenten moeten extra inspanningen geleverd worden om de overdracht van kennis en kunde over de jongere te waarborgen. Uitgangspunt blijft dat er gestreefd wordt naar een soepele overgang en een sluitende aanpak.

Op de scheiding van school en werk worden leerlingen tussen 15 en 18 jaar uitgeschreven op school en ingeschreven bij Vangrail, de begeleider van school kan gedetacheerd zijn bij Vangrail. Er is geen dubbele financiering. OBC is een 24-uurs indicatie, die wel als financiering op de achtergrond mee blijft lopen. 90% van de 17,5 jarigen zijn Wajong-gerechtigd en stromen via het UWV door naar Vangrail.

In het kader van behandeling binnen een OBC vindt een jongere met LVG-problemen ook zijn weg naar school en werk. Binnen REC-4 staat arbeid niet altijd op het lesrooster, behalve scholen die vaak ESF-subsidie hiervoor aanvragen en gebruiken. Voor Praktijkonderwijs (Pro) geldt dat zij een verplichting hebben om arbeidstoeleiding in hun lesrooster op te nemen. Binnen Vangrail kunnen stagebegeleiders ook als werk-regisseur worden gedetacheerd bij Vangrail.

- 1 Leerlingen van REC 4 kunnen ontheffing krijgen van school vanaf 15 jaar. Deze leerlingen hoeven geen startkwalificatie te halen.
Leerlingen die zich niet kunnen handhaven in een groep stromen eerder uit naar een van de Vangrail-partners met middelen van het UWV. Hiervoor is een samenwerkingsconvenant afgesloten met REC 4 en een van de Vangrailpartners. Vangrail heeft hierbij de regie. De arbeidsoriëntatie start dan bij 16 jaar; op 17,5 jarige leeftijd gaan deze jongeren extern werken. Vaak is er sprake van een negatieve motivatie om in te stromen in werk en uit te stromen uit behandeling en of school.
- 2 Na een assessment en oriëntatie (vanaf 15,5 jaar) kan een leerling stage en school combineren (gefinancierd vanuit AWBZ-gelden). School kent geen parttime aanwezigheid, dus blijven deze leerlingen tot hun 18e ingeschreven in school. Daarna kunnen ze doorstromen naar Vangrail.

Interne of externe school

Er wordt verschil gemaakt tussen financiering van een interne en externe school. Leerlingen die naar een (interne) school gaan binnen een OBC, hoeven niet nog eens getoetst te worden door de leerlingencommissie. Voor OBC en interne school is een externe indicatie vereist, dat geldt alleen voor leerlingen met een IQ boven de 70. Er ontstaat een probleem met uitstroom van deze leerlingen vanwege de hoogte van het IQ; bij een IQ lager dan 70 moeten deze leerlingen namelijk naar een REC 3 school uitstromen, gericht op leerlingen met een verstandelijke beperking. Deze leerlingen met LGV en gedragsproblemen die door een te laag IQ uitstromen naar REC 3 ondervinden problemen als zij willen door willen leren op een ander onderwijsniveau. REC 4, een school voor Zeer Moeilijk Opvoedbare Kinderen (ZMOK), krijgt geld op basis van het aantal bedden in het internaat, zij moeten dit geld actief aanvragen. De specifieke ZMOK-LVG is veelal praktijkgericht en dat wordt met OCW-middelen gerealiseerd.

Ondersteuning via UWV

Een deel van de LVG-jongeren komt eerder in beeld voor werk dan het moment van de claimbeoordeling voor de Wajong van UWV (uiterlijk 13 weken voor het achttiende levensjaar). Zij kunnen op een eerder moment ondersteuning nodig hebben via UWV, om twee redenen:

- *de inzet van een traject naar werk.* UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van jongeren met een structurele functionele beperking (SFB) onder de 18 jaar en zal voorafgaand aan de inzet van een re-integratietraject moeten vaststellen dat de jongere inderdaad ook die beperkingen heeft;
- *de inzet van wettelijke instrumenten.* Jongeren, ongeacht hun leeftijd en uitkeringsrecht kunnen aangewezen zijn op een werkvoorziening, zij hebben dan behoefte aan ondersteuning bij het werk. Is er nog geen dossier, dan zal UWV moeten vaststellen of er sprake is van structurele en functionele beperkingen die via een bepaalde voorziening kunnen worden opgeheven. UWV beoordeelt bij een werkvoorziening of vanwege medische redenen het kunnen verrichten van werk niet mogelijk is zonder een bepaalde voorziening. Is de jongere een Wajong'er, dan beschikt UWV al over de informatie van de belastbaarheid. Andere instrumenten, zoals de bescherming van de werkgever tegen de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en premiekorting, vragen ook om een beoordeling van jongeren onder de achttien jaar. Een Wajong geeft bij wet recht op de overname van de loondoorbetalingsverplichting door UWV.

6 Regulier werken met blijvende ondersteuning

Nadat de LVG-jongere met gedragsproblemen het begeleid werken traject van Vangrail doorlopen heeft, werkt hij idealiter in een reguliere werkomgeving met ondersteuning van een jobcoach. Deze ondersteuning loopt na een aantal jaren af, omdat de financiering normaal gesproken stopt. Voor de jongeren met een dergelijke problematiek blijft het echter van belang om een beroep te kunnen doen op ondersteuning, juist op transitie momenten of bij andere belangrijke veranderingen in de persoonlijke of sociale sfeer. De LVG-jongere met gedragsproblemen blijft kwetsbaar in dergelijke situaties. Dankzij de landelijke dekking van de Vangrailpartners kan een andere jobcoach makkelijk de begeleiding van een jongere overnemen die uitbehandeld is en (weer) in zijn eigen regio gaat werken en wonen.

Een levensloopbestendige aanpak vanuit specialistische kennis van de doelgroep levert veel voordelen voor LVG-jongeren met gedragsproblemen. Het feit dat er een mogelijkheid is om ondersteuning in te kunnen roepen voorkomt terugval of (nog erger:) uitval. Het is en blijft van belang dat de jongere terug kan vallen op de persoonlijke ondersteuningsregeling (PO) van UWV bij overgangssituaties of andere problemen in de levensloop.

Schijn bedriegt soms

Jongeren die hun draai gevonden hebben bij een bedrijf geven vaak de indruk het allemaal wel door te hebben en laten merken dat de coach niet meer nodig is. Het is van groot belang goed te beoordelen of de situatie stabiel blijft. Bij een klein bedrijf zie je dat over het algemeen de veranderingen rustig en geleidelijk verlopen, terwijl grote bedrijven vaak meer te maken hebben met wisselingen, vooral in personeel. Eén andere collega kan al bepalend zijn over hoe de jongere zich voelt. Daarom zal er altijd iemand moeten zijn waarop hij terug kan vallen. Dit betekent dat men met een laag regime (weinig begeleidingsuren) de jongere kan blijven volgen om uitval te voorkomen.

De jobcoach zal zich vooral richten op het werk. Daarnaast kent hij het sociale netwerk zodat hij de jongere kan adviseren en ondersteunen bij andere hulpvragen. De balans moet goed zijn om het werk duurzaam te houden.

De doorlopende dienstverlening van behandeling, school en arbeidstoeleiding is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Al eerder gaven we aan dat het juist op transitie momenten mis kan gaan. Maar die kans bestaat ook bij kleinere problemen. Bijvoorbeeld wanneer een collega zich ziek meldt of de bus een andere route dan normaal rijdt. Het is dan extra belangrijk om snel te kunnen reageren vanuit een brede deskundigheid.

De ondersteuning van het sociale en professionele netwerk komt samen in de functie van de jobcoach. Hij is een belangrijke schakel in het netwerk om duurzame plaatsing te garanderen. Voor mensen uit de LVG-doelgroep met gedragsproblemen is het daarom noodzakelijk dat zij langdurig terug kunnen vallen op ondersteuning.

Bronnen

Bodde L. en B.Hagen (mei 2007), *LVG-jongeren in beeld*. VOBC, Utrecht.

Mortel van H. (Sterk in Werk), J. Holsappel (Jobstap) en R. Schrijver (ROZIJ Werk), (februari 2008), *Werkwijze Vangrail*. Interne publicatie.

Peele te A. en B.Hagen (juli 2007), Vangrail: de weg naar werk voor LVG-jongeren. Een beschrijving van het landelijk project Vangrail en de resultaten tot nu toe. Zie <http://www.vilans.nl> of www.werkenhandicap.nl.

www.ciz.nl

Het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) onderzoekt of iemand AWBZ-zorg kan krijgen, en zo ja, hoeveel zorg en hoe lang. Het zorgkantoor regelt vervolgens dat men de zorg krijgt waar men recht op heeft. Bij het CIZ kan men terecht voor verpleging of hulp bij (langdurige) ziekte, handicap en ouderdom. Hulp bij het huishouden en voorzieningen als een rolstoel of een woningaanpassing, kan aangevraagd worden bij de gemeente in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

www.lvgnet.nl

De Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra is een samenwerkingsverband van instellingen voor behandeling van kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsproblematiek. De Stichting Landelijk Kenniscentrum LVG is gelieerd aan de Vereniging. Het doel is kennis over de problematiek van licht verstandelijk gehandicapte kinderen en jongeren (LVG) samen te brengen en te delen. Ook stimuleert de Stichting wetenschappelijk onderzoek gericht op LVG-jongeren.

www.jobstap.nl

Jobstap is een groeiende organisatie die mensen met een arbeidsbeperking ondersteunt op het gebied van re-integratie en jobcoaching. Dat varieert van het zoeken van een geschikte baan tot en met het trainen van de betreffende werknemers op de werkvloer of het voeren van functioneringsgesprekken met de betrokken werkgever en werknemer. Jobstap werkt samen met werkzoekenden, werkgevers, verzekeraars en UWV/gemeenten.

www.sterkinwerk.nl

Sterk in Werk is gespecialiseerd in arbeidsintegratie en verzorgt arbeidstoeleiding, arbeidsmatige dagbesteding en begeleid werken. Deze onderdelen zijn nauw verbonden. Zo is de overgang tussen onderwijs, arbeidsscholing en –training en een passende werkplek zo vloeiend mogelijk. Sterk in Werk richt zich op jongeren, jongvolwassenen en volwassenen met een ontwikkelingsstoornis of met leer- en/of gedragsproblemen.

Sterk in Werk wil ervoor zorgen dat cliënten een passende en blijvende plaats op de arbeidsmarkt krijgen. Om dit te bereiken wordt gebruik gemaakt van intensieve en individuele zorg- en arbeidstrajecten.

www.rozijwerk.nl

RozijWerk begeleidt mensen met een arbeidsbeperking bij het vinden en houden van passend werk en helpt werkgevers zo aan gemotiveerde krachten. RozijWerk is een door het UWV erkende jobcoachorganisatie, is in het bezit van het Blik op Werk Borea Keurmerk en is lid van de Brancheorganisatie voor re-integratie-bedrijven (Boaborea).

Bijlagen

Bijlage 1 Organisatie van het onderwijs bij Kwadrant Onderwijs de Lasenberg (REC 4)

Programma-aanbod

Al het onderwijs is gericht op het aanleren van vaardigheden en het ontdekken van mogelijkheden. Van groot belang is dat de leerlingen leren om de interactie met de omgeving te verbeteren. Door het aanbieden van een passend vakkenpakket afgestemd op de mogelijkheden van de leerlingen proberen wij leerlingen te ondersteunen in:

- stimuleren van eigenwaarde;
- vergroten van zelfredzaamheid;
- ontdekken van mogelijkheden en interesses;
- om leren gaan met de beperkingen;
- ontwikkelen van communicatieve vaardigheden;
- versterken sociale vaardigheden;
- aanleren van didactische en cognitieve vaardigheden;
- aanleren van vaktechnische vaardigheden;
- ontwikkelen van een werkhouding.

De klassenindeling en groepsgrootte

De school kent 4 leerjaren. Er wordt gewerkt met kleine groepen. De groepsgrootte van het eerste en tweede leerjaar bestaat uit 8 leerlingen. In het derde leerjaar bestaat de groep uit 11 leerlingen. Het vierde leerjaar is de groepsgrootte 15 leerlingen. Omdat onze leerlingen veel individuele begeleiding nodig hebben, werken we binnen de praktijkvakken en de arbeidstraining met groepen van 4-6 leerlingen.

De verdeling over de vier leerjaren (14 klassengroepen) is afhankelijk van leeftijd, ontwikkelingsniveau, sociale redzaamheid en aard van de gedragsproblematiek. Het onderscheid (per klas) in het pedagogisch- en didactisch klimaat biedt mogelijkheden voor differentiatie.

In een apart onderdeel is het voorschakeltraject gepositioneerd, de Kolibrie. In dit voorschakeltraject wordt onderwijs verzorgd aan drie groepjes leerlingen die een aantoonbare onderwijsbelemmering hebben.

Leerlingen, in de leeftijd van 9 tot maximaal 13 jaar, die één op één begeleiding behoeven op grond van zeer complexe psychiatrische- en gedragsproblematiek, kunnen toegelaten worden tot deze voorziening. Bij toelating dient er een zorgindicatie, dan wel een relatie te zijn met zorgaanbod van het OBC.

Het vakkenpakket

Leergebieden en lesinhouden worden samengesteld op basis van het ontwikkelingsniveau en het niveau van het didactisch functioneren. De leerdoelen worden ontleend aan het basisonderwijs en de basisvorming van het voortgezet onderwijs. De leerdoelen zijn gericht op zelfredzaamheid, het ontwikkelen van een perspectief op werk en/of vervolgonderwijs.

In de eerste en het tweede leerjaar krijgt het aanleren van cognitieve vaardigheden nog veel aandacht. Daarnaast oriënteren de leerlingen zich op de praktijkvakken. In het tweede en derde leerjaar volgen de leerlingen een keuzepakket aan praktijkvakken. Vanaf hun 15e jaar kunnen leerlingen instromen in de arbeidstraining en stage.

Algemeen Vormend Onderwijs

De leerlingen krijgen les in de volgende algemeen vormende vakken: Nederlands, wiskunde/rekenen, godsdienstige vorming, wereldverkenning, zintuiglijke oefening, sociale redzaamheid, gezond gedrag, basisvorming en leefstijl. In het eerste leerjaar zijn de basisvaardigheden van de cognitieve vakken het meest belangrijk. Het tweede leerjaar bestaat uit het verder ontwikkelen en het toepassen van de cognitieve vaardigheden. In het derde en vierde leerjaar staat basisvorming en maatschappelijke zelfredzaamheid centraal. Het algemeen vormend onderwijs wordt afgestemd op het toekomstperspectief.

Praktijkvakken

Wij bieden de volgende praktijkvakken aan: gymnastiek, algemene technieken, creatieve technieken, tuin, techniek (fiets en metaal), hout en consumptieve technieken.

Binnen de praktijkvakken staan de sociale vaardigheden en veilig en hygiënisch leren werken centraal. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de basis vakken kennis en vaardigheden.

In het eerste leerjaar krijgen de leerlingen algemene technieken en maken ze kennis met de andere praktijkvakken. In het tweede leerjaar zijn alle praktijkvakken verplicht. In het derde leerjaar is er de mogelijkheid tot een keuzepakket. Dit is steeds meer afgestemd op het toekomstperspectief. In het vierde leerjaar kan een praktijkvak aangeboden worden om de vaktechnische vaardigheden te verbeteren gericht op de beroepskeuze.

Arbeidstraining & stage

Deze arbeidstraining vindt plaats op het schoolterrein en op locatie de Schakel, op vijf minuten loopafstand van de school. De arbeidstrainers, afkomstig uit het bedrijfsleven, begeleiden de leerlingen.

De leerlingen leren op een goede manier te werken: begrijpen van een werkopdracht, concentreren, volhouden, verantwoordelijk te zijn voor je werk en zelfstandig leren werken. Er wordt veel aandacht besteed aan de sociale vaardigheden: samenwerken, ontvangen van kritiek en het omgaan met collega's en je baas. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de vaktechnische vaardigheden, zoals met gereedschappen en machines leren werken en veilig werken.

De leerlingen kunnen zich oriënteren door verschillend werk uit te voeren: montage (seriematig werk), houttechniek, textiel, groenvoorziening en een op drukkerij.

Ook is er de mogelijkheid om onder begeleiding van een arbeidstrainer bij een extern bedrijf te leren werken. Voorbeelden van deze werkplekken zijn: in een magazijn (bouwmarkt), in de horeca (verzorgingshuis of een bedrijfsrestaurant) en in de detailhandel (supermarkt).

Stage

Leerlingen kunnen bij een extern bedrijf stage lopen. De stagebegeleider houdt regelmatig contact met de leerling en het bedrijf om de vorderingen door te spreken. Het leren in de praktijk staat centraal, op een stageplek die past bij de mogelijkheden van de leerling.

Na een kennismaking met het bedrijf of winkel, loopt de leerling eerst een paar dagen op proef en daarna wordt bekeken of de stageplek voldoet aan ieders verwachtingen. De eerste stap is een oriëntatie op werk.

De laatste stageplaats moet zoveel mogelijk aansluiten bij het soort werk wat de leerling later wil gaan doen.

De stagebegeleider houdt de benodigde aanvragen in de gaten (zoals een Wajong uitkering, aanmelding sociale werkvoorziening). Hij bekijkt samen met de mentorleerkracht en de leerling of er mogelijke vervolgopleidingen zijn. De stagebegeleider bekijkt of er uitzicht is op een vaste baan en de leerling aangemeld moet worden bij een jobcoachorganisatie.

Arbeidskundig onderzoek

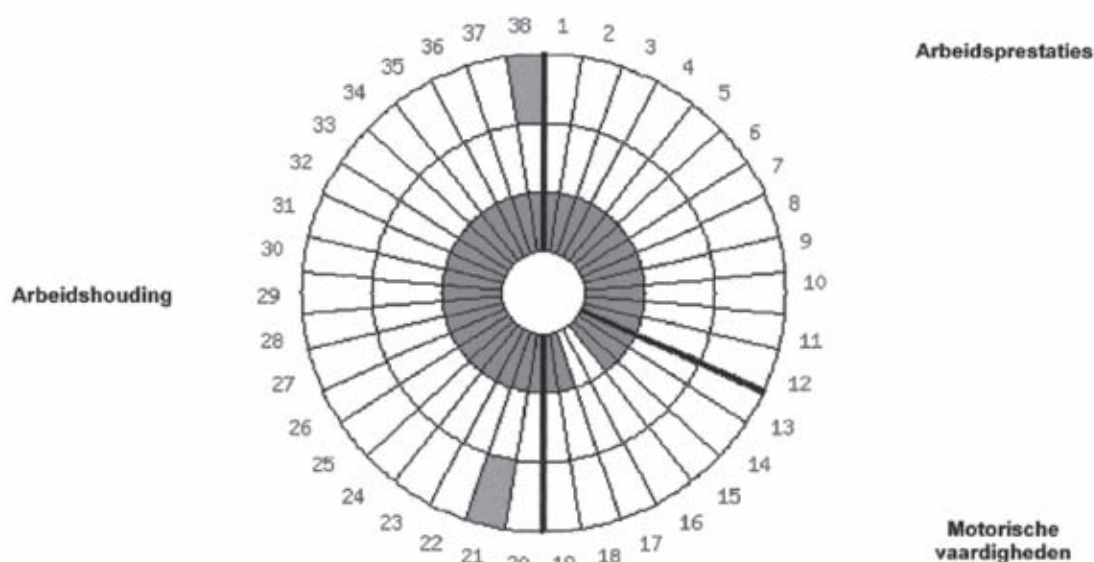
Soms is het niet duidelijk wat een leerling voor mogelijkheden heeft en waar zijn of haar toekomst ligt. Om dit helder te krijgen kan een arbeidskundig onderzoek worden ingezet. Het arbeidskundig onderzoek (assessment) bestaat uit een gesprek met de leerling en het afnemen van een beroepeninteresse test om duidelijk te krijgen wat de leerling leuk vindt en in welke richting (beroepsveld) de leerling zich wil ontwikkelen.

Door middel van gesprekken met de begeleiders en het afnemen van een aantal arbeidsproeven, wordt in kaart gebracht wat de leerling al kan en wat hij nog wil en kan leren. Er wordt een rapport en stappenplan opgesteld waarin staat welke arbeidsinteresse de leerling heeft, welke arbeidsvaardigheden nog getraind moeten worden en op welk niveau hij naar arbeid kan uitstromen.

Bijlage 2 Meten van prestaties

Voorbeeld van een **INVRA** lijst zoals die gebruikt wordt bij LVG jongeren met gedragsproblemen die deelnemen aan de arbeidsgerichte leerweg van de Zonnehuisschool (www.zonnehuizen.nl).

Invra-Arbeid ®	Arbeidsvaardigheden	
Naam: _____ Vaststelling door: _____	Voornaam: _____ Datum vaststelling: _____	Afname 1



Elke vaardigheid beschrijft 3 werkniveaus

De werknemer functioneert en komt tot zijn recht in een beschermde werkomgeving (protected employment)

De werknemer functioneert en komt tot zijn recht in een gesubsidieerde baan met begeleiding (sheltered employment)

De werknemer functioneert en komt tot zijn recht in een baan in het vrije bedrijf met ondersteuning (supported employment)

Arbeidsprestaties

01. Complexiteit van handelingen
02. Nauwkeurigheid
03. Regelmaat
04. Instructie
05. Prestatie
06. Besluitvaardigheid
07. Doorwerken
08. Werkdruk
09. Veiligheid
10. Ordelijkheid
11. Systematiek in werk
12. Vindingrijkheid

Motorische vaardigheden

13. Grove motoriek
14. Fijne motoriek
15. Gereedschappen
16. Inschatten
17. Afstemmen op materialen
18. Routine
19. Lichaamshouding

Arbeidshouding

20. Tijdsafspraken
21. Verantwoordelijkheid
22. Initiatief
23. Instructie
24. Flexibiliteit
25. Samenwerking
26. Collegiale arbeidshouding
27. Werkoverleg
28. Mening uiten
29. Hulpvraag
30. Betrouwbaarheid (woord en daad)
31. Invloed op de sfeer
32. Omgaan met tegenslag
33. Begeleidbaarheid
34. Vertrouwen in eigen kunnen (vh Faalangst)
35. Omgang bedrijfsregels
36. Doorzettingsvermogen
37. Concentratie
38. Presentatie

01. Complexiteit van handelingen

- ☐ Voert complexe werkzaamheden uit waarbij inzicht nodig is om volgorde te bepalen. (vb.: bediening stapelaar, koken, hanteren elektrische apparaten)

02. Nauwkeurigheid

- ☐ Levert zelden werk met fouten af (foutpercentage < 2%)

03. Regelmaat

- ☐ Heeft een constant werktempo

04. Instructie

- ☐ Houdt instructie van 3 of meer werkzaamheden vast (vb.: lampenset met stekker monteren en controleren)

05. Prestatie

- ☐ Levert een prestatie van 30% of meer van een normale arbeidsprestatie

06. Besluitvaardigheid

- ☐ Improviseert zo nodig t.a.v. voortgang van het werk

07. Doorwerken

- ☐ Werkt een hele werkdag door (inclusief normale pauze)

08. Werkdruk

- ☐ Speelt in op werkdruk (vb. handelt spoedbestelling versnelt af)

09. Veiligheid

- ☐ Gaat naar eigen inzicht verantwoord om met risicovolle werkzaamheden

10. Ordelijkheid

- ☐ Brengt naar eigen inzicht de werkplek op orde en houdt dit zo

11. Systematiek in werk

- ☐ Brengt zelf systeem aan in het werk en laat dit aansluiten op andere werkzaamheden

12. Vindingrijkheid

- ☐ Vindt manieren om het werk efficiënter te laten verlopen

13. Grote motoriek

- ☐ Grote motoriek en lichaamscoördinatie zijn goed (is handig)

14. Fijne motoriek

- ☐ Fijne motoriek is goed (vb. solderen van een printplaat)

15. Gereedschappen

- ☐ Gebruikt gereedschap en apparatuur die veel sturing vragen (vb.: een kettingzaag, heftruck, draaibank, computer, snijmachine)

16. Inschatten

- ☐ Zet eigenschappen van materialen effectief in (verdeelt druk en kracht, kan bv efficiënt afwas stapelen)

17. Afstemmen op materialen

- ☐ Zet eigenschappen van materialen effectief in (verdeelt druk en kracht, kan bv efficiënt afwas stapelen)

18. Routine

- ☐ Werkt vanuit routine na enkele oefeningen (enkelvoudige handeling bv: stapelen, schoffelen, rapen)

19. Lichaamshouding

- ☐ Zorgt voor een goede lichaamshouding tijdens het werken

20. Tijdsafspraken

- ☐ Houdt zich goed aan tijdsafspraken (komt vrijwel altijd op tijd)

21. Verantwoordelijkheid

- ☐ Toont verantwoordelijkheid. (vb: goede uitvoering van de taak staat voorop)

22. Initiatief

- ☐ Toont vaak initiatief

23. Instructie

- ☐ Volgt instructie makkelijk op (is bereid te leren)

24. Flexibiliteit

- ☐ Switcht makkelijk van taak



25. Samenwerking

- ☐ Werkt goed samen, speelt op de ander in

26. Collegiale arbeidshouding

- ☐ Stelt zich prettig collegiaal op (vb.: springt in waar nodig en toont interesse naar collega's)

27. Werkoverleg

- ☐ Neemt actief deel aan werkoverleg

28. Mening uiten

- ☐ Geeft spontaan op gepaste momenten een eigen mening (houdt rekening met de anderen)

29. Hulpvraag

- ☐ Vraagt op het juiste moment om hulp

30. Betrouwbaarheid (woord en daad)

- ☐ Doet zonder meer wat gedaan moet worden

31. Invloed op de sfeer

- ☐ Heeft duidelijk goede invloed op de sfeer

32. Omgaan met tegenslag

- ☐ Houdt bij emotionele tegenslag de aandacht bij het werk

33. Begeleidbaarheid

- ☐ Laat zich goed begeleiden

34. Vertrouwen in eigen kunnen (vb. Faalangst)

- ☐ Vertrouwt doorgaans in eigen kunnen (wordt nauwelijks gehinderd door faalangst)

35. Omgang bedrijfsregels

- ☐ Houdt zich goed uit zichzelf aan bedrijfsregels

36. Doorzettingsvermogen

- ☐ Zet uit zichzelf goed door

37. Concentratie

- ☐ Werkt goed geconcentreerd

38. Presentatie

- ☐ Stemt presentatie goed af op de werkomgeving (vb.: trekt een overall aan bij schilderwerk, draagt haren vast in de keuken)

Dit zijn de punten die van belang zijn als je kijkt naar betaalde arbeid met ondersteuning.

1 t/m 12 : arbeidsprestaties

13 t/m 19: motorische vaardigheden

20 t/m 38: arbeidshouding

Per vraag wordt er gescoord op 3 verschillende niveaus. dagbesteding, sociale werkvoorziening en vrije bedrijf. Bovengenoemde scores zijn allen binnen het vrije bedrijf. Dit vormt uiteindelijk een benchmark die een beeld geeft van vaardigheden van jongere. Op dezelfde manier kan een werkplek worden gescoord. Zodoende kan er een goede match gemaakt worden.



Voorbeeld **Melba** test zoals die bij Jobstap gehanteerd wordt.

Melba

CAPACITEITENPROFIEL

NAAM/NR.:

DATUM:

VERWERKT DOOR:

LICENTIE:

OPMERKINGEN:

WERKEN IN EEN GROEP MOGELIJK

☐ JA ☐ NEE

ALLEE WERKEN MOGELIJK

☐ JA ☐ NEE

INACHTNEMING VAN LICHAAMELIJKE KENMERKEN NODIG

☐ JA ☐ NEE

Het profiel is opgesteld op basis van

☐ GESPREK

☐ GESTANDVAARDIGERDE TAKEN

☐ PSYCHOMETRISCHE TAKEN

☐ OBSERVATIE VAN HET GEDRAG

☐ BEOORDELING DOOR DERDE

☐ OVERIGE

© 2001 MELBA

INTERNET: WWW.MELBA.DE E-MAIL: INFO@MELBA.DE

Melba		PROFIELWAARDE				
		1	2	3	4	5
1	ENERGETISCHE INZET					
2	WERKPLANNING					
3	BEVATTINGSVERMOGEN					
4	OPLETTENDHEID					
5	UITHOUDINGSVERMOGEN					
6	DOORZETTINGSVERMOGEN					
7	FIJNE MOTORIEK					
8	LEIDERSKWALITEIT					
9	CONTACTVAARDIGHEID					
10	CONCENTRATIEVERMOGEN					
11	KRITISCH BEOORDELEN					
12	KRITISCHE CONTROLE					
13	ONTVANGEN VAN KRITIEK					
14	LEREN/ONTHOUDEN					
15	LEZEN					
16	FRUSTRATIETOLERANTIE					
17	ORDENEND VERMOGEN					
18	PROBLEEMOPLOSSING					
19	STIPTHEID					
20	REACTIESNELHEID					
21	REKENEN					
22	SCHRIJVEN					
23	ZELFSTANDIGHEID					
24	ZORGVULDIGHEID					
25	SPREKEN					
26	TEAMWORK					
27	OMSCHAKELING					
28	VERANTWOORDING					
29	VOORSTELLINGSVERMOGEN					

1 = ZEER GERINDE CAPACITEIT

3 = GEMIDDELTE CAPACITEIT

5 = CAPACITEIT VER BOVEN HET GEMIDDELTE

Melba		PROFIELWAARDE				
		1	2	3	4	5
COGNITIEVE KENMERKEN						
2	WERKPLANNING					
3	BEVATTINGSVERMOGEN					
4	OPLETTENDHEID					
10	CONCENTRATIEVERMOGEN					
14	LEREN/ONTHOUDEN					
18	PROBLEEMOPLOSSING					
27	OMSCHAKELING					
29	VOORSTELLINGSVERMOGEN					
SOCIALE KENMERKEN						
6	DOORZETTINGSVERMOGEN					
8	LEIDERSKWALITEIT					
9	CONTACTVAARDIGHEID					
11	KRITISCH BEOORDELEN					
13	ONTVANGEN VAN KRITIEK					
26	TEAMWORK					
KENMERKEN VOOR DE MANIER VAN WERKUITVOERING						
5	UITHOUDINGSVERMOGEN					
12	KRITISCHE CONTROLE					
16	FRUSTRATIETOLERANTIE					
17	ORDENEND VERMOGEN					
19	STIPTHEID					
23	ZELFSTANDIGHEID					
24	ZORGVULDIGHEID					
28	VERANTWOORDING					
PSYCHOMOTORISCHE KENMERKEN						
1	ENERGETISCHE INZET					
7	FIJNE MOTORIEK					
20	REACTIESNELHEID					
CULTUUR TECHNIEK/COMMUNICATIE						
15	LEZEN					
21	REKENEN					
22	SCHRIJVEN					
25	SPREKEN					

Bijlage 3 Voorbeeld van een Plaatsingsplan na voorschakelen



Re-integratieplan

17-281-59

Waarom dit formulier?

U gaat er samen met onze klant alles aan doen om werk te vinden. Om dat gestructureerd te doen, stelt u samen dit re-integratieplan op. Hierin staat stap voor stap beschreven welke acties u en de klant gaan ondernemen om weer aan betaald werk te komen. In het re-integratieplan zet u ook de afspraken die u met elkaar maakt op papier. Daarom moet u dit formulier beiden ondertekenen. Zo weten u en de klant aan welke afspraken u zich moet houden om zoveel mogelijk mee te werken aan de re-integratie.

Terugsturen

Stuur het re-integratieplan terug naar de arbeidsdeskundige of re-integratiecoach. Heeft u voor deze klant nog geen contactpersoon bij UWV? Stuur dit formulier dan terug naar het dichtstbijzijnde UWV-kantoor. Kijk hiervoor op uwv.nl.

U heeft het re-integratieplan opgestuurd. En dan?

Als u het plan heeft opgestuurd, bekijken wij of het akkoord is. Daarover ontvangt u bericht. Wij zullen het re-integratieplan dan ook ondertekenen. Vanaf dat moment gaat u samen met de klant aan de slag om het re-integratieplan uit te voeren.

Meer informatie

De klant vindt meer informatie op uwv.nl. Hij kan ook contact opnemen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Als u als re-integratiebedrijf vragen heeft, kunt u contact opnemen met UWV Telefoon Zakelijk via (020) 687 91 11.

1 Gegevens klant

1.1	Burgerservicenummer	0000000	
1.2	Voorletters en achternaam	R.A.Y.	<input checked="" type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
1.3	Adres		
1.4	Postcode en plaats	6500	
1.5	Telefoonnummer	024	
1.6	E-mailadres		
1.7	Paspoort-/identiteitskaartnummer		
1.8	Geboortedatum		
1.9	Eventueel overige gegevens		

2 Gegevens UWV

Heeft uw klant nog geen arbeidsdeskundige of re-integratiecoach? Vul dan het adres in van het dichtstbijzijnde UWV-kantoor. Kijk hiervoor op uwv.nl.

2.1	Naam arbeidsdeskundige/ re-integratiecoach	De heer	<input checked="" type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
2.2	Adres	Postbus 42	
2.3	Postcode en plaats	6500 DB	Nijmegen
2.4	Telefoonnummer	0900-9294	
2.5	E-mailadres		
2.6	Datum aanmelding klant door UWV	01-03-2007	
2.7	Datum actuele re-integratievisie	22-02-2007	

3 Gegevens re-integratiebedrijf

3.1	Naam organisatie	Stichting Jobstap	
3.2	Bezoekadres		
3.3	Postadres		
3.4	Postcode en plaats		OOSTERBEEK
3.5	Naam contactpersoon		<input type="checkbox"/> Man <input checked="" type="checkbox"/> Vrouw
3.6	Functie contactpersoon		
3.7	Telefoonnummer contactpersoon		
3.8	E-mailadres contactpersoon		

4 Aanleiding voor het re-integratieplan

- 4.1 Waarom stelt u dit re-integratieplan op?
Het voorschakelgedeelte van het re-integratietraject is afgerond. Hierbij volgt het bijgestelde plan als doelstelling het verwerven van een betaalde baan binnen het reguliere bedrijfsleven.
- 4.2 Volgt de klant alleen losse re-integratieactiviteiten?
Bijvoorbeeld sollicitatietraining of jobhunting.
☐ Ja ▶ Ga verder met vraag 9.1.
☒ Nee
- 4.3 Leg samen met de klant in eigen woorden uit wat de re-integratievisie is.
De heer xxxxx heeft zowel zijn interne, als zijn externe training binnen lunchcafe afgerond. Samen met Jobstap wil hij de mogelijkheden onderzoeken voor een vervolg ten aanzien van het zoeken naar een betaalde baan.

5 Mogelijkheden om te gaan werken

- 5.1 Welke mogelijkheden heeft de klant op de arbeidsmarkt?
Toelichting
- 5.2 Welke kansen en belemmeringen wat werk betreft zien u en de klant?
Betrekt hierbij ook de competenties van de klant.
Toelichting
- 5.3 Heeft de klant mogelijkheden om als zelfstandige te werken?
☐ Ja
☒ Nee
Toelichting
- 5.4 Zien u en de klant dezelfde mogelijkheden op de arbeidsmarkt als in de re-integratievisie staan?
☒ Ja
☐ Nee
Toelichting
- 5.5 In welke richting op de arbeidsmarkt gaan u en de klant zoeken?
Toelichting

6 Scholing

- 6.1 Is het voor de klant nodig om scholing te gaan doen?
Om meer kans op werk te hebben, kan het nodig zijn dat de klant scholing krijgt. Neem samen met de klant de stappen van het Scholingsprotocol door. Leg de klant uit dat het Scholingsprotocol verplicht is om te bepalen of iemand wel of niet nieuwe scholing nodig heeft.
☒ Nee, er is geen scholing nodig / Het is nog niet duidelijk of scholing nodig is.
Toelichting
☐ Ja, scholing is nodig, maar niet mogelijk.
Toelichting
☐ Ja, scholing is nodig en mogelijk.
Advies soort scholing
Toelichting

7 Plaatsing

- 7.1 Binnen welke termijn verwacht u dat de klant geplaatst kan worden?
- 7.2 Begin- en verwachte einddatum van uw begeleiding als re-integratiebedrijf.
Begindatum Einddatum

8 Uw dienstverlening voor de klant

- 8.1 Welke dienstverlening kan de klant van u verwachten?
- 8.2 Waarom is deze dienstverlening nodig?

8.3 Welke (deel)producten en diensten gebruikt u hiervoor?

Geef per (deel)product/ dienst aan wat het doel is.
Bij een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO): geef per product of dienst een schatting van het aantal benodigde uren en de kostprijs.
Heeft u niet genoeg ruimte? Ga dan verder op een bijlage. Vermeld daarop de naam van uw organisatie en het burgerservicenummer van de klant.

Deel(product)	Doel	Aantal uren	Kostprijs
			€
			€
			€
			€
			€
			€

8.4 Is scholing nodig en mogelijk?

☐ Nee, niet nodig of mogelijk

☐ Ja ► Wensen voor scholingsinstituut

Geschatte kosten

€

Inclusief reiskosten

8.5 Eventuele aanvullende opmerkingen

9 Afspraken over activiteiten die klant gaat doen

De klant en u hebben de volgende afspraken gemaakt over sollicitatie- en andere re-integratieactiviteiten en huiswerkopdrachten.

9.1 Welke concrete afspraken heeft u met de klant gemaakt om weer aan het werk te kunnen gaan?

9.2 Welke afspraken heeft u gemaakt over werk zoeken en solliciteren?

9.3 Naar welke geschikte functies gaat de klant solliciteren?

9.4 Zijn deze afspraken anders dan in de re-integratievisie?

☒ Nee

☐ Ja

Toelichting

9.5 Aanvullende opmerkingen

10 Inschatten kansen voor klant op arbeidsmarkt

10.1 Gaat de klant een IRO uitvoeren?

☐ Ja

☒ Nee ► Ga verder met vraag 11.

10.2 In welke situatie zit de klant?

☐ De klant heeft een WAO-uitkering en is ouder dan 55 jaar.

☐ De klant heeft een Wajong-uitkering.

☐ De klant heeft een WAZ- of WAO-uitkering en heeft het afgelopen jaar korter dan zes maanden gewerkt.

☐ De klant heeft een WW-uitkering en heeft een afstand tot de arbeidsmarkt.

☐ Anders

10.2 Is de klant zeer moeilijk plaatsbaar op grond van het protocol ZMP?

Neem samen met de klant de stappen door van het protocol ZMP.
Leg uit wat de bedoeling daarvan is.

☐ Nee

☐ Ja, volgens de volgende criteria in het ZMP.

Toelichting

11 Afspraken verzuimmelding

11.1 Welke afspraken heeft u gemaakt over het melden van verzuim?

12 Rechten en plichten

12.1 Rechten en plichten

De klant heeft het recht om:

- iemand mee te nemen naar gesprekken met het re-integratiebedrijf;
- zijn gegevens bij het re-integratiebedrijf in te zien en eventueel te verbeteren;
- bezwaar te maken bij UWV tegen onderdelen van het re-integratieplan waar hij het niet mee eens is;
- een klacht in te dienen bij het re-integratiebedrijf of UWV als hij ontevreden is over de manier waarop hij door het re-integratiebedrijf wordt behandeld.

De klant heeft de plicht om:

- op alle uitnodigingen van het re-integratiebedrijf in te gaan;
- alle benodigde informatie aan het re-integratiebedrijf te geven;
- de gemaakte afspraken na te komen die in het re-integratieplan staan;
- de afspraken uit de re-integratievisie te blijven nakomen (tenzij er nieuwe afspraken in het re-integratieplan staan);
- het re-integratiebedrijf op de hoogte te brengen van elke wijziging van belang kan zijn voor de re-integratie.

13 Ondertekening**Contactpersoon re-integratiebedrijf**

Naam

Datum en handtekening

Klant

Naam

Datum en handtekening

Arbeidsdeskundige/re-integratiecoach UWV

Naam

Datum en handtekening







VOBC LVG
Kaap Hoorndreef 60, 3563 AV Utrecht
T 030-2643311
I www.lvgnet.nl E info@lvgnet.nl