

Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen

Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt dankzij subsidie van UWV

Eindrapportage

Rotterdam, 25 juni 2014



Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen

Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews

Eindrapportage

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt dankzij subsidie van UWV

Subsidieverstrekker: UWV

Henk Bakker
Annemieke Pickles
Jena de Wit
Irmgard Borghouts-van de Pas
Marjolein Peters

Rotterdam, 25 juni 2014

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profitsectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; arbeidsmarkt en sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO₂-uitstoot af, stimuleren we het ov-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO₂-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland B.V.
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Onderzoeksvragen en verantwoording	7
2.1	Onderzoeksvragen	7
2.2	Onderzoeksaanpak	7
3	Over wie gaat het?	11
3.1	Kenmerken van de doelgroep jongeren met LVB	11
3.2	Jongeren met LVB op het praktijkonderwijs en vso	16
3.3	Omvang van de totale doelgroep jongeren met LVB	17
4	Context en succesfactoren: huidige kennis	19
4.1	Inleiding	19
4.2	De 'keten'	19
4.3	Veertig succesfactoren arbeidsparticipatie jongeren met LVB	27
5	Goede voorbeelden	31
6	Preventief: focus op werk vanuit school	33
6.1	Inleiding	33
6.2	Boris	34
6.3	Beschouwing	35
7	Curatief: focus op werk vanuit werkloosheid	37
7.1	Inleiding	37
7.2	Achtergrond	37
7.3	Wajong Werkt	38
7.4	Beschouwing	39
8	Kansen en talenten zien en ontwikkelen	41
8.1	Inleiding	41
8.2	Samen Kijken Samen Werken	42
8.3	Eigen kracht en zelfvertrouwen door presentie	44
8.4	Beschouwing	45
9	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	47
	Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur	55
	Bijlage 2: Geraadpleegde personen	61
	Bijlage 3: Interventies	63
	Bijlage 4: Boris Zelf Test	75
	Bijlage 5: Zelfscan Jongeren met LVB i.o.	79

1 Inleiding

Volgens UWV bestaat ongeveer een derde van de instroom in de Wajong uit mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB).¹ Zij hebben naast beperkingen in het cognitieve vermogen vaak ook andere problemen die de arbeidsparticipatie negatief kunnen beïnvloeden zoals sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problemen. Een groot deel van deze LVB jongeren heeft op verschillende levensterreinen begeleiding nodig en heeft naast UWV te maken met andere instellingen zoals speciaal onderwijs, GGZ en justitie. De vraag is wat nodig is om de arbeidsparticipatie van jongeren met LVB te verhogen en wat de ervaringen van praktijkprofessionals zijn. Er wordt veel kennis opgedaan in de dagelijkse praktijk, maar die wordt nog maar beperkt gedeeld en toegankelijk gemaakt. Ook ontbreekt inzicht in de relaties tussen interventies en met name ook tussen interventies vanuit verschillende circuits. Daardoor bestaan nog veel kennislacunes als het gaat om belemmerende en bevorderende factoren voor de arbeidsparticipatie van deze groep.

Dit onderwerp raakt niet alleen UWV, maar is ook relevant voor andere organisaties en instellingen zoals andere partners in de keten van werk en inkomen, zorgverleners, maatschappelijke instellingen en onderwijs instellingen. UWV heeft daarom een subsidie gewijd aan dit onderwerp waarin de (verhoging) van de arbeidsparticipatie van jongeren in de leeftijd van 15-30 jaar met een licht verstandelijke beperking centraal staat. De doelstelling van het subsidiethema is tweeledig:

1. inzicht krijgen in de arbeidsgerelateerde problematiek van jongeren met LVB;
2. achterhalen wat nodig is om de arbeidsparticipatie van deze groep te bevorderen.

In dit rapport wordt op basis van een literatuurscan en interviews met experts nader inzicht gegeven in genoemde problematiek en in succesfactoren om de kansen voor jongeren met LVB op de arbeidsmarkt te vergroten. Daarna wordt een aantal lopende initiatieven, dat voldoet aan enkele belangrijke succesfactoren en daarom veelbelovend en kansrijk is, besproken: in hoeverre wordt met deze goede voorbeelden een oplossing geboden voor de gesignaleerde problemen en talentverspilling?

Door hieraan aandacht te schenken en op basis van de vastgestelde succes- en faalfactoren bouwstenen aan te reiken voor de verdere doorontwikkeling van deze en andere initiatieven, willen we met dit onderzoek een bijdrage leveren aan meer inzicht en ook aan aandacht voor een aantal kansrijke, maar kwetsbare (van project naar structureel) initiatieven.

Daarnaast kunnen organisaties, die verantwoordelijkheid dragen voor het positief beïnvloeden van kansen voor jongeren met LVB, hun voordeel doen met de aangedragen veertig succesfactoren door deze via de ontwikkelde **Zelfscan Jongeren met LVB** te vertalen naar de eigen en gezamenlijke dienstverlening. Deze zelfscan is overigens nog in ontwikkeling. Op basis van dit onderzoeksrapport willen we een afzonderlijke, op laagdrempelige toepassing gerichte tool ontwikkelen.

Tot slot hopen we dat dit rapport bijdraagt aan een zorgvuldige transitie van verantwoordelijkheden in het sociale domein naar de gemeenten (de decentralisaties). In het slothoofdstuk is daartoe een aantal aanbevelingen opgenomen. Naast aandacht voor kansen wijzen we op serieuze risico's voor de arbeidsmarktkansen van jongeren met LVB door wijzigende rollen en organisatie en door incentives die verkeerd kunnen uitpakken.

¹ Zie Kennisagenda 2012-2013, UWV kenniscentrum en de startnotitie behorend bij dit subsidiethema.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 treft u informatie aan over de onderzoeksvragen en de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Hoofdstuk 3 bevat een schets van de doelgroep: over wie hebben we het? De huidige kennis over de context en over de succesfactoren voor arbeidsparticipatie is opgenomen in hoofdstuk 4. In de daarop volgende hoofdstukken wordt ingegaan op een aantal goede voorbeelden in die zin, dat ze voldoen aan belangrijke succesfactoren en voldoende schaal en impact (kunnen) hebben. Na een uiteenzetting over de toegepaste selectiecriteria wordt in hoofdstuk 6 ingegaan op een belangrijke lopend initiatief (Boris) dat jongeren en scholen in het speciaal en praktijkonderwijs helpt om meer de focus te leggen op werk, effectief leren en meer baanopeningen bij de overstap van school naar de arbeidsmarkt. Na bespreking van dit project 'aan de voorkant' gaan we in hoofdstuk 7 in op het vergroten van de kansen op werk voor jongeren met LVB vanuit werkloosheid: Wajong Werkt. In hoofdstuk 8 bespreken we mogelijkheden voor versterking van samenwerking bij signalering en diagnostiek aan de hand van het gedachtegoed van de tool en werkwijze Samen Kijken Samen Werken. Ook gaan we in op kwaliteitsversterking van de begeleiding door toepassing van de betreffende succesfactoren, namelijk uitgaan van eigen kracht en zingeving: talenten zien en ontwikkelen. Hoofdstuk 9 bevat de samenvatting, conclusies en aanbevelingen.



In de bijlagen 1 en 2 zijn overzichten opgenomen van geraadpleegde literatuur en personen. In bijlage 3 is een overzicht van interventies opgenomen, voor zover we die zijn tegengekomen tijdens de literatuurscan en interviews. Bijlage 4 bevat de Boris Zelf Test, waarmee scholen in het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs zich als partner van Boris kunnen ontwikkelen tot een werkenlerenorganisatie. In bijlage 5 wordt een belangrijk deel van de toegevoegde waarde van dit onderzoek op compacte en op toepassing van kennis gerichte wijze gepresenteerd: een zelfscan met veertig gebleken succesfactoren, aan de hand waarvan organisaties hun dienstverlening voor jongeren met LVB systematisch kunnen versterken en de werkkansen van jongeren met LVB kunnen vergroten.

2 Onderzoeksvragen en verantwoording

2.1 Onderzoeksvragen

De vragen die ten grondslag hebben gelegen aan dit onderzoek waren:

- Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met LVB?
Deze vraag wordt beantwoord in de hoofdstukken 3 en 4.
- Welke werkzame interventies zijn gericht op het beïnvloeden van die factoren?
In bijlage 3 wordt waar van toepassing nader inzicht gegeven in de werkzaamheid van interventies. Voor een onderzoekscomponent, die had moeten voorzien in het daadwerkelijk creëren van veel nieuwe informatie hierover (interactie met een in te richten breed, sociaal digitaal expertnetwerk), heeft UWV lopende het onderzoek besloten geen verdere subsidie te verlenen.
- Wat zijn daaruit de best practices of werkzame bestanddelen / ingrediënten?
De best practices worden in de eerste plaats besproken in de hoofdstukken 6 tot en met 8. Daarnaast komt een aantal ter sprake in bijlage 3, ter illustratie van de genoemde interventies.

Aangezien het gaat om een onderzoek naar arbeidsparticipatie van jongeren met LVB, is de doelgroep van dit onderzoek afgebakend. Niet de jongste kinderen (peuter, kleuter, basisschool) en ook niet volwassenen met LVB op latere leeftijd (vanaf 25), maar juist de middelbare school leeftijd en de periode van (kunnen) betreden van de arbeidsmarkt.

In dit verband is ook van belang op te merken, dat in dit rapport op een aantal plaatsen wordt gesproken over jongeren met LVB als Wajonger. Dit neemt echter niet weg dat een belangrijk deel van de jongeren met LVB geen Wajonger is, maar bijvoorbeeld aan het werk is of in de bijstand zit. Dit onderzoek betreft - met de gegeven leeftijdsafbakening - jongeren met LVB in het algemeen, ook niet Wajongers.

2.2 Onderzoeksaanpak

Vooraf

Bij de aanvang van het onderzoek was het doel ervan, dat een belangrijke stap vooruit zou worden gezet in kennis van werkzame (bestanddelen van) interventies. Na een literatuurscan en een beperkt aantal interviews zou dynamische, gerichte en langdurige interactie met (praktijk)experts plaatshebben, door middel van een in te richten sociaal digitaal netwerk. Doordat gaandeweg het onderzoek twijfels rezen over de invulling van de door Ecorys gekozen onderzoeksopzet, heeft UWV besloten geen extra subsidie voor dit deel van het onderzoek beschikbaar te stellen. Daardoor is de uiteindelijk gekozen onderzoeksaanpak sterker gericht op het helder inzichtelijk maken van de interventie overstijgende succesfactoren en op lopende, kansrijke initiatieven met (potentiële) impact. We hopen met dit onderzoek bij te dragen aan zodanige aandacht van beleidsmakers, onderzoekers en uitvoerders voor deze succesfactoren en initiatieven, dat de potentiële impact ervan ten volle wordt gerealiseerd. Vandaar ook een sluitende benadering in de bespreking van de initiatieven: aan de voorkant (het onderwijs en de overstap van onderwijs naar

arbeidsmarkt), aan de achterkant (vanuit werkloosheid) en over versterking van de kwaliteit van (arbeidsmarkt)diagnostiek en begeleiding op weg naar werk.

Onderzoekstap 1: desk research:

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de uitgevoerde literatuurscan. Deze beknopte desk research (de hoeveelheid rapporten over jongeren met LVB is groot) diende als voorbereiding van de interviews. Ook hebben we in deze stap de eerste contacten met het veld gelegd, met name de 'overige stakeholders' die zelf ook bij het vergaren van kennis zijn betrokken.

Relevante literatuur, onderzoeksrapporten, beleidsdocumenten en verslagen van expertbijeenkomsten zijn bestudeerd waarbij we ons hebben gericht op de verschillende circuits waar de jongeren met LVB zich bewegen en die de arbeidsparticipatie kunnen bevorderen of belemmeren. In de desk research is ook gekeken worden naar websites en digitale databases zoals die van het NJI (dossier LVB jeugd). De desk research is niet bedoeld om een uitgebreide meta-analyse te verrichten, maar moest wel een beeld opleveren van de problemen, belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie van LVB jongeren. Dit ter voorbereiding van de gesprekken met relevante praktijkprofessionals en andere experts.

Hiertoe hebben we relevante partijen benaderd, zoals SBO Werkverband, Community support, Vilans, Reclassering Nederland, GGZ Nederland, Kenniscentrum Crossover en Kenniscentrum KCCO. Bij deze organisaties zijn kennisdragers werkzaam van wie we een belangrijke input voor het onderzoek konden verwachten. Zowel door het beschikbaar stellen van bestaande documenten als door het expliciteren van impliciete kennis in de hoofden van deze kennisdragers. Ook hebben we de contacten met deze organisaties aangewend om praktijkprofessionals te benaderen voor een interview.

Onderzoekstap 2: interviews

In deze stap hebben we de informatie uit de desk research aangevuld met de inzichten van vertegenwoordigers van de belangrijkste groepen en organisaties uit de circuits, met die van LVB jongeren zelf en die van overige stakeholders zoals de eerder genoemde kenniscentra.

We hebben 20 interviews afgenomen (zie bijlage 2). De interviews zijn overwegend face to face gehouden. Hiertoe is door ons een interviewprotocol opgesteld ter voorbereiding en uitvoering van het gesprek. Dit protocol was bedoeld als leidraad voor het gesprek. Per circuit is tevoren een gesprekspuntenlijst opgesteld. De interviews zelf hadden daarmee een semi-open karakter.

Per domein hielden we 1 of 2 interviews met praktijkprofessionals. Bij de interviews met werkgevers hebben we ook gekozen voor een beperkt aantal interviews, aangezien er al een groot aantal onderzoeken zijn gedaan naar belemmerende en bevorderende factoren om jongeren met LVB wel/niet aan te nemen of te behouden op een werkplek.



Bijeenkomsten

Naast de literatuurscan en de interviews hebben we een aantal expertmeetings bijgewoond. Onder andere de opening van het Leef-Leercentrum en symposium 'Terug naar het netwerk' in Dordrecht. We hebben experts van de verschillende domeinen gesproken, waaronder justitie en werkgevers.

Interactie met de begeleidingscommissie

Tot slot hebben we tijdens drie bijeenkomsten met de begeleidingscommissie feed back gekregen van de daarin deelnemende experts (zie bijlage 2).

We zijn alle geïnterviewden en de leden van de begeleidingscommissie bijzonder erkentelijk voor de waardevolle input en feed back die we hebben mogen ontvangen.

3 Over wie gaat het?

3.1 Kenmerken van de doelgroep jongeren met LVB

Algemeen

Vooropgesteld, een notie die zowel in literatuur, als in beleid en uitvoering te vaak wordt vergeten: jongeren met LVB zijn gewoon kinderen en jeugdigen. Met dezelfde dromen en wensen zoals ieder kind of jongere die heeft. Een leuke vriend of vriendin, een fijne familie, leuk werk, een huis waar je je thuis voelt en voldoende middelen om leuke dingen te kunnen doen. Niets bijzonders. En ook niet perfect. Zoals niemand perfect is en beperkingen, maar ook talenten en mogelijkheden heeft.

Gewoon mensen, met dromen, angsten, behoefte aan waardering en een complimentje, veiligheid. Het valt alleen vaker en meer dan gemiddeld door hun – in veel gevallen ook absoluut niet te bagatelliseren - beperkingen niet mee voor deze jongeren om soepel door het leven te gaan, met bijvoorbeeld soepele sociale contacten en vriendschappen, een probleemloze schoolloopbaan en een goedbetaalde baan. Ze hebben in die zin in meer of mindere mate pech door hun licht verstandelijke beperkingen en hebben dus meer dan anderen begrip en hulp van de omgeving nodig. En dat valt niet mee, in een maatschappij en arbeidsmarkt die steeds complexer, dynamischer en kennisintensiever worden. Er wordt veel gevraagd van jongeren in het algemeen en dat kost jongeren met LVB – zeker als er bijvoorbeeld sprake is van ernstige gedragsproblematiek, waarover verder meer - heel wat meer moeite dan anderen.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de vraag wat de kenmerken van de doelgroep zijn, omdat kennis hiervan bepalend is voor het goed kunnen helpen door de omgeving (informeel door de sociale omgeving en formeel, door de professionals). Wat zijn de specifieke uitdagingen waar jongeren met LVB voor staan? Op voorhand: de 'doelgroepbenadering' in dit hoofdstuk (en vaak ook in beleid en uitvoering) doet volstrekt geen recht aan de uniciteit van het individu en aan de verscheidenheid van situaties, vraagstukken en mogelijkheden. Een belangrijke notie.

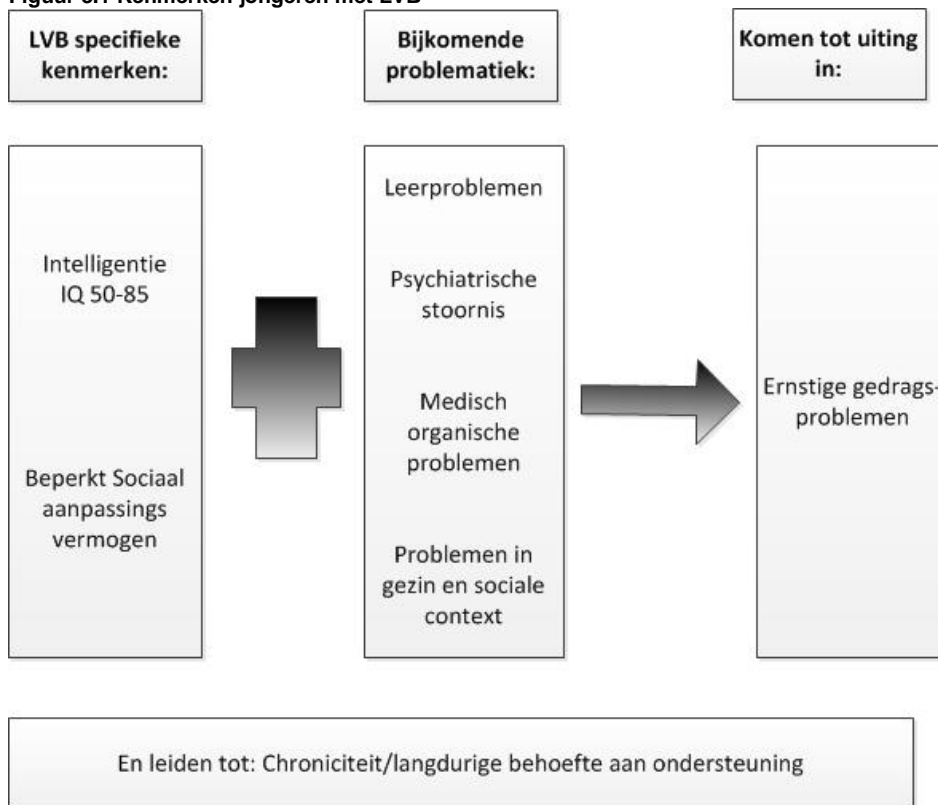
Kenmerken

In de publicatie 'Op het eerste oog heel gewoon' (2011) geeft de Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra aan, dat het is niet zo is dat LVB gelijk staat aan het hebben van een laag IQ. Een lage IQ score is te beschouwen als een signaal, dat er sprake kan zijn van een licht verstandelijke beperking. De beperking wordt met name bepaald door de **mate van sociale redzaamheid** als gevolg van een beperkt sociaal aanpassingsvermogen.

Een laag IQ staat dus ook allesbehalve voor problematisch. Er is alleen sprake van een probleem als er bijkomstige (sociale vaardigheden) vraagstukken zijn.

Het Landelijk Kenniscentrum LVB gebruikt in een van haar publicaties het volgende schema om de doelgroep jongeren met LVB te omschrijven, waarbij opgemerkt wordt dat deze kenmerken niet voor alle jongeren met LVB in dezelfde mate gelden.

Figuur 3.1 Kenmerken jongeren met LVB



Bron: Wit de, Moonen en Douma (2012) en Moonen & Verstegen (2006).

Er kunnen 3 groepen met LVB worden onderscheiden:²

1. kinderen die vrij normaal functioneren;
2. kinderen die voortdurend een vorm van begeleiding nodig hebben;
3. kinderen met ernstige gedragsproblematiek.

In genoemde publicatie van het VOBC LVG wordt aangegeven, dat de problematiek van jongeren met LVB zich kan uiten in een beperkte sociale redzaamheid, leer- en opvoedingsproblemen, ernstige gedragsproblemen, psychiatrische stoornissen waaronder autisme, ADHD, depressie en angststoornissen, vaak in combinatie met problemen in de gezinssituatie zoals mishandeling, verwaarlozing, verslaving of seksueel misbruik. Op latere leeftijd zijn er, aldus het VOBC LVG, sterke risico's op zwerfgedrag, vereenzaming, criminaliteit en problematisch drank- en drugsgebruik.

Zorgprofessionals maken onderscheid in de benadering van LVB problematiek tussen mensen met een laag IQ zonder uiterlijke kenmerken die een symptoom zijn van de beperking en mensen met een laag IQ bij wie zichtbaar is dat zij een verstandelijke beperking hebben. De redenen hiervoor zijn enerzijds **verschillen in aard van de problematiek** van deze twee groepen, anderzijds **verschillen in de wijze waarop deze twee groepen door de maatschappij worden aangesproken**. Deze verschillen leiden ertoe dat beide cliëntgroepen andere zorg nodig hebben en geleverd krijgen.³

Bij wie men "aan de buitenkant" niets ziet, is acceptatie van de eigen problematiek vaker een probleem dan bij de groep mét uiterlijke kenmerken. Ook wordt van hen verwacht dat zij in staat zijn zelf beslissingen te nemen, en daar een (bij de leeftijd passende mate van)

² Factsheet Samenhang decentralisatie effecten.

³ Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

verantwoordelijkheid voor kunnen dragen. Het **overschatten en overvragen** leidt tot frustratie bij zowel de persoon zelf als bij de omgeving.⁴

Door hun beperking hebben mensen met een laag IQ zonder uiterlijke kenmerken moeite om de gevolgen van hun daden te overzien en om zich te kunnen verplaatsen in de motieven van een ander. Zij zijn daarom een kwetsbare groep en hebben een verhoogd risico om slachtoffer te worden van misbruik.⁵

Uit recent dossieronderzoek *onder licht verstandelijk beperkte jeugdreclasseringsjongeren* blijkt het merendeel zich te kenmerken door een laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen, impulsief gedrag en een beperkte sociaal-emotionele ontwikkeling. Liegen en pesten zijn volgens de literatuur kenmerkend voor jongeren die in de knel komen. Overschatting en overvraging van de jongere of het niet onderkennen van aanwezige problematiek bij de jongere liggen hieraan ten grondslag. Als hier niet adequaat op gereageerd wordt, kan deze problematiek zich gaan uiten in angst, agressie, egocentrisme enzovoort. De jongere gaat steeds meer zijn eigen gang, terwijl het gezag van ouder afbrokkelt⁶. De jongere kan zich op twee manieren uiten naar de omgeving: 1) naar buiten gericht, waarbij de jongere zich agressief/dreigend opstelt naar de omgeving of 2) in zichzelf gekeerd, de jongere trekt zich terug, neemt een afwachthouding aan en het risico van eenzaamheid kan ontstaan. De eerste groep lijkt groter dan de tweede groep.

Motivatie om te werken

Jongeren met LVB willen over het algemeen graag werken. Het perspectief van deze jongeren is echter niet rooskleurig. Volgens een geïnterviewde willen jongeren met LVB net als iedereen “huisje, boompje, beestje”. Ze willen erbij horen, geld verdienen en geen uitkering hebben.

Bij een deel van de LVB jongeren botst de realiteit in de praktijk vaak met de grootse plannen die jongeren met een IQ van 70-85 hebben.

Een van de geïnterviewde jongere met LVB geeft aan dat ze tijdens de opleiding (praktijkschool) zelf naar een bedrijf is gestapt bij haar in de buurt om te vragen of ze daar mocht werken. De reden hiervoor is dat ze graag wat extra's wilde verdienen om haar eigen dingen te kopen (kleding bijvoorbeeld). Ze is aangenomen en heeft haar diploma gehaald. (NB: Ze had wel een aantal problemen op het werk. Ze is namelijk een eigenwijze meid en heeft tegengas nodig. Het klikte niet goed met haar baas. In het begin heeft haar jobcoach geholpen, maar op een gegeven moment verdween die en is niet meer teruggekomen. Toen zijn de conflicten op het werk uit de hand gelopen en is ze uiteindelijk gestopt met werken. Omdat ze haar diploma al had ging ze niet terug naar school. Haar ouders, en vooral haar vader, vonden dat ze werk moest zoeken. Zelf wilde ze dat ook graag. Ze wilde niet thuis zitten en hangen. Ze vond het ook goed om wat vrijwilligerswerk te doen; als het maar iets was).



Uit diverse onderzoeken, zoals het recente Onderzoek naar doeltreffende en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie (Regioplan) en uit de interviews komt naar voren dat deze LVB jongeren vaak werkwensen hebben die niet goed te realiseren zijn in de praktijk gezien

⁴ Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

⁵ Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

⁶ Belangrijk is in dit verband, dat het bij jongeren met LVB niet eenvoudigweg gaat om 'opvoeden'. De vereiste begeleiding is anders, moeilijker en vraagt meer. Het gaat om een 'learning disability' en zeker niet om slecht opgevoede kinderen.

hun competenties en beperkingen. De jongere zal moeten accepteren dat de wensen niet altijd haalbaar zijn op een bepaald niveau in een steeds meer eisende reguliere arbeidsmarkt.

Faalangst, zelfvertrouwen

Uit de gesprekken kwam nadrukkelijk naar voren dat – naast een categorie jongeren met een zelfoverschatting als irreëel zelfbeeld - veel jongeren door negatieve ervaringen uit het verleden juist last hebben van faalangst en een gebrek aan zelfvertrouwen. Bij veel jongeren met LVB is het probleem, dat ze te vaak te horen hebben gekregen dat ze niets kunnen, niet goed kunnen leren en niet veel vrienden hebben. Daardoor doen ze zichzelf te kort. Gebrek aan zelfvertrouwen, minderwaardigheidscomplex, angst en eenzaamheid zijn bij deze jongeren vaak aan de orde.

Een opleiding/bepaalde baan moeten jongeren met LVB zelf willen, dit moet niet vanuit iemand anders of een organisatie bedacht zijn. Dan lukt het niet. Jongeren met LVB kunnen ook moeite hebben met lange termijn denken. Het inzicht ontbreekt dat een opleiding nodig is om later de arbeidsmarkt te kunnen betreden.⁷

Deskundigen (LVG partners en Vangrailpartners⁸) ervaren dat jongeren het werk in een SW-bedrijf geen echte uitdaging vinden. De meer gestandaardiseerde en vaak grootschalige omgeving van het WSW-werken werkt in dit geval contraproductief.⁹

Successen ervaren, complimenten krijgen, ontdekken dat je iets goed kunt, werkt positief op de (intrinsieke) motivatie.

Veranderingen tussen 18 en 23 jaar

In verschillende interviews benadrukken de praktijkprofessionals dat de motivatie van jongeren met LVB vanaf het 18^e jaar kan veranderen. Een professional benoemt de 18^e verjaardag als een 'magisch moment voor de jongeren waarop alles mag en niets meer hoeft'. In de periode tussen de 18 en 23 zoekt men over het algemeen geen begeleiding of erkent niet dat dat nodig is, waardoor de zorg of hulp/ondersteuning wordt gemedend. Na het 23^e jaar wordt de motivatie weer beter. De lol van 'het er op los leven' is er vanaf, vrienden gaan gezinnen vormen en werken en het besef dringt bij de LVB'ers door dat er iets moet gebeuren om het leven op de rails te krijgen. Er volgt dan vaak alsnog een expliciete zorgvraag.

Overige vaak voorkomende kenmerken

In onderstaande tabel is een overzicht van overige vaak voorkomende kenmerken van jongeren met LVB opgenomen.

Vaak voorkomende kenmerken
<ul style="list-style-type: none">De ontwikkelingsleeftijd van jongeren met LVB loopt vaak niet synchroon met de daadwerkelijke kalenderleeftijd. LVB jongeren kunnen een kalenderleeftijd hebben van 18 maar qua ontwikkelingsleeftijd 10 of 12 jaar;¹⁰Beperkt denkvermogen; het leren en denken is situatie gebonden en concreet, moeilijk te reflecteren op hun eigen handelen, moeite om zich te verplaatsen in een ander;Ervaringen worden niet vanzelf gegeneraliseerd (leren is lastig);Leren gaat het best door concreet te ervaren, door voorbeelden en herhaling;Beperkt inzicht; minder gevoelig voor details en het inzien van juiste verhoudingen, geen hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden, moeite met rangschikken en groeperen;

⁷ Symposium 'Terug naar het netwerk', 11 maart 2013, opening leef-leercentrum Dordrecht.

⁸ Vangrail is een re-integratieproject gericht op jongeren met een licht verstandelijke beperking (Vilans, 2007).

⁹ VOBC LVG & Vilans (2009). LVG-jongeren beter in beeld.

¹⁰ Teeuwen M (2012). Verraderlijk gewoon, Licht verstandelijke gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht.

Vaak voorkomende kenmerken

- Beperkte focus; aandacht spanning is lastig, een beperkte beleving van tijd, waarbij het hier en nu belangrijk is en er weinig focus is op de toekomst;
- Slecht tijdsbesef; men denkt in het hier en nu, het is moeilijk om te denken in termen van gisteren, over drie weken, laat staan over volgend jaar;
- Beperkt logisch redeneren; moeilijk om te begrijpen dat bepaalde gedragingen bepaalde consequenties zullen hebben. De daden staan voor hen vaak los van de gevolgen;
- Moeite om sociale situaties op de juiste manier in te schatten; door een beperkt cognitief niveau hebben veel jongeren moeite om verbale informatie op de juiste manier te verwerken (begrijpen), maar ook de non-verbale communicatie ontgaat hen vaak (toon van de stem, gezichtsuitdrukking en dergelijke). Sociale codes zijn vaak niet gekend en in een aantal gevallen bestaat de neiging om gedrag te kopiëren;
- Beperkt aanpassingsvermogen; moeite om zich aan te passen aan wisselende situaties;
- Moeite met sociale en communicatieve vaardigheden;
- Loyaliteit ten opzichte van belangrijke anderen is groot;
- Beperking is zoals eerder aangegeven vaak niet zichtbaar; de jongeren komen capabel en “streetwise” over. Zij worden daardoor aangesproken op “hoger” niveau, waardoor de gedragsproblemen kunnen verergeren;
- Wens om sociaal geaccepteerd te zijn;
- Problemen met agressieregulatie;
- Vaak emotionele- en gedragsproblemen;
- Humor wordt slecht begrepen en kan boosheid / onzekerheid oproepen;
- Zwakke gewetensontwikkeling;
- Laag zelfbeeld, met soms hoog aspiratieniveau;
- Egocentrische beleving;
- Zwakke impulscontrole;
- Gebrek aan reflectievermogen;
- Onvermogen tot uitstel van behoeftebevrediging;
- Vaak moeilijkheden in de opvoedingssituatie; vaak sprake van transgenerationale overdracht van problemen;
- Jongeren met een licht verstandelijke beperking komen vaak uit gezinnen met een zwakke sociaaleconomische positie, gekenmerkt door bijvoorbeeld verslaving, financiële problemen, mishandeling en misbruik, psychiatrische problematiek;
- Moeite om zich in het dagelijks leven in praktische zin staande te houden; moeite met primaire taken, zoals persoonlijke hygiëne, op tijd opstaan, een dagindeling hanteren, kamer schoonhouden et cetera;
- Ook hebben ze moeite met complexere situaties, zoals verkeersdeelname en het aangaan en onderhouden van sociale relaties;
- Jongeren met een licht verstandelijke beperking zijn vaak zorgmijddend, ze hebben sterk de neiging te ontkennen dat ze beperkingen hebben;
- Strafbare feiten worden vaker en sneller ontdekt (oververtegenwoordiging in justitiële inrichtingen);
- Kwetsbaarheid in het justitiële systeem (formele omgangsvormen worden niet begrepen);
- Hoger risico om problemen met het gebruik van alcohol en drugs te ontwikkelen;
- Aangewezen op vaak levenslange en levensbrede ondersteuning;
- Relatief vaak pedagogische tekorten bij opvoeders.¹¹

¹¹ Jong en Lastig?! (2012). Maatschappelijke participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. “De professionele steunstructuur als katalysator”. Uitgave van Koraal Groep, Lunet zorg en Stichting Prisma. En M. Teeuwen (2012), Verraderlijk gewoon, Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun werkend en hun plaats in het strafrecht, uitgeverij SWP, Amsterdam.

Medisch

Medisch gezien is vastgesteld, dat jongeren met LVB drie tot vier maal zo grote kans op een psychiatrische stoornis hebben. Vaak is er sprake van meervoudige problematiek; naast de verstandelijke beperking hebben deze jongeren vaak te maken met ADHD, autisme, depressieve en angststoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en antisociaal gedrag. Er is relatief meer sprake van specifieke medisch-organische aandoeningen. Deze aandoeningen vormen op hun beurt weer een belangrijke aanleiding tot de ontwikkeling van gedragsproblemen.¹²

Risico van te grote afhankelijkheid van zorg

Ondersteuning kan ook leiden tot een te grote afhankelijkheid van professionele zorg en daarmee contraproductief werken als het gaat om arbeidsparticipatie. LVB-jongeren dienen geprikkeld te worden om zelf keuzes te maken, zichzelf te leren redden naar de mogelijkheden die zij hebben. Professionele steun is hierbij van belang, maar ook steun vanuit het sociale netwerk (ouders, burens, collega's) spelen hierbij een grote rol.¹³

3.2 Jongeren met LVB op het praktijkonderwijs en vso



Bij dit onderzoek ligt het accent op jongeren die de eerste stappen zetten op weg naar de arbeidsmarkt en voor wie werk mogelijk is. In het bijzonder in de leeftijd van 15 tot en met 22 jaar, de periode waarin er zoveel verandert voor jongeren en waarin zij normaal gesproken naar school gaan. In de volgende hoofdstukken zal dan ook onder andere worden ingezoomd op de stap van onderwijs naar arbeidsmarkt. Hoewel jongeren met LVB ook naar regulier onderwijs gaan, leggen we in dit rapport het

accent op het Voortgezet Speciaal Onderwijs (vso) en het Praktijkonderwijs (pro), omdat het overgrote deel van de jongeren met LVB daar naar school gaat.

Wat weten we over de jongeren met LVB op het praktijkonderwijs (pro) en het voortgezet speciaal onderwijs (vso, met name REC 3 en 4¹⁴)?

In het onderzoek Arbeidstoeleiding vanuit het pro en vso (2012) van Panteia wordt daarover het volgende opgemerkt.

Beperkingen van jongeren in het pro

Het pro is voor moeilijk lerende kinderen. De regionale verwijzingscommissie wijst de aanvraag voor praktijkonderwijs uitsluitend toe, indien de leerling:

- Een IQ tussen 55 en 80 heeft; en
- Een leerachterstand heeft op ten minste twee van de vier domeinen inzichtelijk rekenen, begrijpen lezen, technisch lezen en spellen, tenminste één van deze domeinen inzichtelijk lezen of begrijpelijk lezen betreft. Leerlingen uit het praktijkonderwijs hebben naast hun leerachterstanden vaak ook sociaal-emotionele problemen.

¹² Jong en Lastig?! (2012). Maatschappelijke participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. "De professionele steunstructuur als katalysator". Uitgave van Koraal Groep, Lunet zorg en Stichting Prisma.

¹³ VOBC LVG & Vilans (2009). LVG-jongeren beter in beeld.

¹⁴ Regionale Expertise Centra. Cluster 3 voor kinderen met een verstandelijke en/of lichamelijke handicap of chronische ziekte; Cluster 4: voor kinderen met psychiatrische of gedragsstoornissen.

Pro leerlingen worden volgens de onderzoekers vaak overschat, omdat zij er normaal uitzien en zich verbaal vaak goed kunnen uiten. Ook zijn ze geneigd zichzelf te overschatten. Daarom is het belangrijk dat ze zowel op school als op het werk begeleid worden door iemand die bekend is met deze leerlingen.

Beperkingen van jongeren op het vso

Scholen uit het vso bieden onderwijs aan jongeren met een beperking die niet binnen het reguliere of praktijkonderwijs terecht kunnen. De diversiteit aan beperkingen is zeer groot, zo wordt aangegeven in het onderzoek van Panteia. Het vso bestaat uit diverse clusters. Elk cluster is gericht op een specifieke groep leerlingen. Voor arbeidsparticipatie zijn vooral de clusters 3 en 4 van belang. De clusters 1 en 2 betreffen scholen voor jongeren die een visuele of auditieve beperking hebben.

Tot de leerlingen uit *cluster 3* onderwijs behoren jongeren met een verstandelijke beperking (ZMLK). Daarnaast kunnen ook langdurig zieke kinderen zonder een verstandelijke beperking tot cluster 3 behoren. De jongeren met een verstandelijke beperking hebben een IQ van 55 of lager, dan hebben we het over een leervermogen van een kind van ongeveer groep 4 of 5 van de basisschool. Ook jongeren met een IQ tussen de 55-70 kunnen naar een cluster 3 school, maar dan moet er naast een verstandelijke beperking ook sprake zijn van andere problemen, zoals een lage (sociale) redzaamheid en grote leerachterstanden. Het belangrijkste kenmerk van jongeren met een verstandelijke beperking is dat de ontwikkeling van deze jongeren langzamer verloopt. De jongeren zullen altijd een achterstand houden. De leerlingen kunnen zich ook maar voor een korte tijd concentreren. Tot slot is de sociale redzaamheid van deze jongeren laag. Op de werkvloer kunnen de jongeren vaak lastig overzicht houden. Daarom is het belangrijk dat hun werkzaamheden afgebakend zijn. Ook hebben de jongeren hulp nodig bij het leggen van contacten met collega's.



Leerlingen in *cluster 4* van het VSO hebben ernstige gedragsmatige of psychiatrische problemen. Ze worden ook wel zeer moeilijk opvoedbare kinderen genoemd (ZMOK). Veel voorkomende stoornissen in het cluster 4 onderwijs zijn stoornissen uit het autistisch spectrum (ASS) en ADHD. Vaak gaat gedragsmatige of psychiatrische problematiek gepaard met andere problemen, zoals sociaal-emotionele problematiek. In tegenstelling tot veel leerlingen uit cluster 3 kunnen veel leerlingen uit het cluster 4 onderwijs een opleiding afronden op vmbo, havo of zelf vwo niveau.

Cluster 4 leerlingen vinden het moeilijk om zich in te leven in leeftijdsgenoten en vertonen naar volwassenen vaak oppositioneel gedrag. Sociale vaardigheden zijn minder goed ontwikkeld en ze kunnen vaak minder goed overzicht houden over hun taken. Dit is lastig bij het vinden en behouden van een baan.

3.3 Omvang van de totale doelgroep jongeren met LVB

In 2011 rapporteert de Vereniging van Orthopedagogische Behandelcentra (VOBC LVG) dat er in Nederland ongeveer 450.000 kinderen en jongeren zijn met een IQ tussen de 50 en 85. Ongeveer 250.000 kinderen en jongeren hebben bijkomende problemen als gevolg van hun beperkte sociale zelfredzaamheid. Ongeveer 40.000 kinderen en jongeren kampen met ernstige, meervoudige

problematiek waarbij gespecialiseerde zorg noodzakelijk is.¹⁵ In dit hoofdstuk is toegelicht welk een verscheidenheid de doelgroep jongeren met LVB kent. 'De' jongere met LVB bestaat niet. Wel is het gewoon een jongere zoals alle jongeren, met dromen, wensen, onzekerheden, beperkingen en talenten. Maar wel is er meer hulp nodig om zich staande te houden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

¹⁵ VOBC LVG (2011) Op het eerste gezicht heel gewoon, opgroeien met een licht verstandelijke beperking.

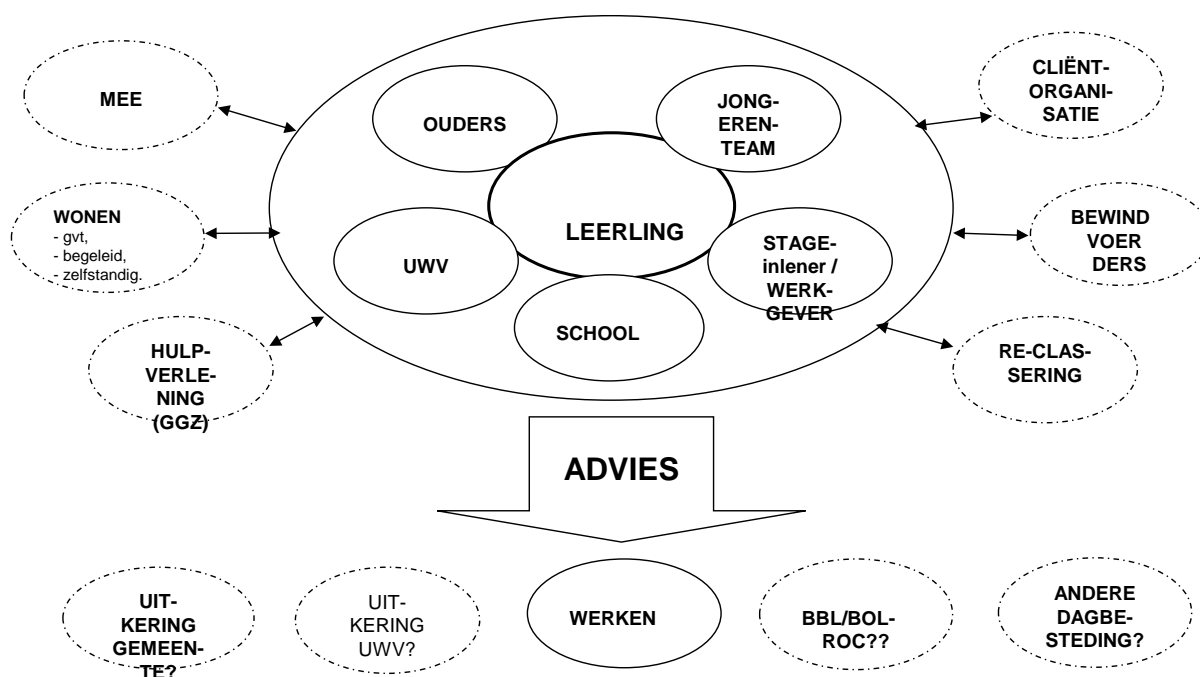
4 Context en succesfactoren: huidige kennis

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de bestaande kennis over succesfactoren bij de ondersteuning van jongeren met LVB. Allereerst wordt ingegaan op de omgeving van de jongere en welke uitdagingen daaruit voortkomen. Vervolgens geven we een overzicht van de belangrijkste lessen uit de uitgevoerde literatuurscan en de interviews die we hebben gehouden. Deze succesfactoren leggen we in de volgende hoofdstukken naast een aantal initiatieven die tot doel hebben om de ondersteuning bij arbeidsparticipatie te verbeteren.

4.2 De 'keten'

In hoofdstuk 3 is ingegaan op de kenmerken, risico's en problemen die zich bij jongeren met LVB meer dan gemiddeld voordoen. Dit heeft geleid tot een enorme hoeveelheid beleid, methodieken, interventies en experts op alle leefgebieden. Uit de literatuur komt een beeld naar voren, dat de op zich goed bedoelde wens om jongeren en hun ouders te helpen juist heeft geleid tot een complexe zorgindustrie, bestaande uit een averechts werkend geheel van instanties, deskundigen, begeleiders en projecten. Teveel bureaucratie, schotten en aanbod- en zorggerichtheid en te weinig gericht op het benutten van eigen kracht van de jongere zelf en zijn sociale omgeving. In onderstaande schema wordt – gesimplificeerd - het geheel getoond van instanties waarmee jongeren met LVB in de middelbare school leeftijd te maken (kunnen) hebben: de 'keten'.



Bron: Samen Kijken, Samen Werken, Berenschot, 2008.

Door diverse onderzoeken is vastgesteld dat het geheel zijn doel voorbij is geschoten. Wat niet betekent dat afzonderlijke acties en interventies door organisaties onbelangrijk zouden zijn, integendeel. Het vraagstuk van arbeidsparticipatie van jongeren met LVB heeft juist te maken met samenhang en focus. De meervoudige problematiek waar veel LVB-jongeren mee kampen vraagt

om een multidisciplinaire benadering met de focus op kansen en talenten. Dit wordt in de praktijk gehinderd door schotten tussen domeinen en gescheiden wet-, regel- en financieringssystemen.

Via onder andere de Operatie JONG, Passend Onderwijs en de aanstaande decentralisaties wordt getracht het geheel beter te stroomlijnen, effectiever en doelmatiger te maken.

De (naast de jongere zelf) op dit moment belangrijkste betrokken stakeholders zijn de volgende:

- Sociale omgeving;
- Onderwijs;
- Zorg en welzijn, inclusief MEE;
- UWV;
- Reclassering/justitie;
- Werkgevers.

De rol van gemeente is op dit moment nog vrij beperkt of indirect, bijvoorbeeld door de inzet van (school)maatschappelijk werk en van de GGD mogelijk te maken. Deze rol gaat door de decentralisaties wel groter worden. In dit hoofdstuk, worden de huidige belangrijkste uitvoerende actoren in het netwerk rondom de jongere met LVB besproken. In hoofdstuk 9 schenken we aandacht aan de wijzigende rol van de gemeente en de (mogelijke) gevolgen daarvan.

Sociale omgeving

Hoewel LVB'ers over het algemeen intrinsiek gemotiveerd zijn, geven verschillende praktijkprofessionals aan dat de houding van de sociale omgeving (ouders, broers, zussen, vrienden) ten aanzien van werk een belangrijke belemmerende factor (of bevorderende factor afhankelijk van het referentiekader dat een jongere vanuit thuis meekrijgt) kan zijn voor de arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. Geld kan hierbij een rol spelen. Waarom zou je gaan werken als je een uitkering kunt krijgen?



Cliënten met een IQ tussen 70 en 85 zijn meer gevoelig zijn voor terugval of ontsporing. Zij bevinden zich in een ander sociaal netwerk dan een verstandelijk gehandicapte met een lager IQ. Een verstandelijk gehandicapte met een hoger IQ heeft een netwerk van mensen uit de sociale werkplaats en contacten uit de buurt. Familie en hulpverleners zijn minder intensief betrokken. Dit netwerk bevat vaker sociale contacten die niet steunend zijn maar juist een negatieve invloed kunnen hebben. Bij volwassenen met een IQ tussen 70 en 85 is de acceptatie van de hulp soms een probleem. Dat de houding van jongeren met LVB ten aanzien van arbeidsparticipatie zowel positief als negatief beïnvloed kan worden door de sociale omgeving, komt ook naar voren tijdens diverse interviews.

Een van de belemmerende factoren voor ouders is dat het voor hen niet altijd duidelijk is waar aan te kloppen voor ondersteuning voor hun kind. Het aanbod van dienstverlening is niet transparant en toegang krijgen vraagt heel wat vaardigheden en kennis van de ouders. Dit is een belangrijke constatering zeker in het licht van de schatting dat 30 procent van de jongeren met LVB uit een gezin komt waar ouders zelf een LVB problematiek hebben. Daarnaast kwam in verschillende interviews aan de orde dat de regie (invullen papierwerk etc.) wordt overgenomen door de school of zorginstelling.

Ouders die betrokken zijn bij hun kind en zelf de regie in handen nemen, kunnen met heel veel moeite successen bereiken, maar zijn daarbij wel afhankelijk van de bereidheid van de organisaties uit de andere domeinen om mee te willen en kunnen werken.

Uit de interviews en literatuur zijn er aanwijzingen dat wanneer de sociale omgeving onvoldoende aansluit bij de behoefte van jongere met LVB dit bij een aantal jongeren met LVB kan leiden tot eenzaamheid.

Onderwijs

80 procent van de licht verstandelijk beperkte jongeren zit op een praktijkschool of een van de Regionale Expertise centra-4 scholen. Deze laatste groep scholen kan onderdeel zijn van een Orthopedische behandelcentrum (OBC).¹⁶ Jongeren met een IQ boven de 60 volgen veelal onderwijs op een REC-3 school, daarnaast volgt zo'n 10 procent onderwijs binnen het vmbo of het lwoo (leerweg ondersteunend onderwijs).

Er zijn grote verschillen tussen scholen in het pro en vso op het terrein van arbeidsmarktgerichtheid. Een praktijkprofessional uit het onderwijs geeft tijdens het interviews aan dat de school zich nu pas sinds ongeveer een jaar (sinds het nieuwe Kwaliteitskader VSO) richt op arbeidsparticipatie als doelstelling. Daarvoor werd dat niet geëist. Zorgen, beschermen en werken aan burgerschap staan centraal bij de meeste scholen in pro en vso. Er is geen focus op werk. Stages staan te los van het 'interne' onderwijs. De mogelijkheden bij bedrijven worden niet benut. Er is, omdat het nu eenmaal scholen zijn, een schoolse zorgcultuur. Illustratief is de uitspraak van een respondent van een VSO cluster 4 school, dat arbeidstoeleiding de verantwoordelijkheid is van UWV en dat de school probeert om de jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden zodat UWV verder haar taak kan uitvoeren.

Naast onvoldoende inbedding in de arbeidsmarkt is een tweede aandachtspunt, dat veel scholen teveel pamperen in plaats van empoweren op basis van eigen kracht van de jongere. In een van de interviews wordt naar voren gebracht dat de school sinds kort meer uitgaat van de eigen kracht van de leerlingen. Via de interventie Person Centered Planning (PCP, zie bijlage 3) is de leerling meer gemotiveerd, meer verantwoordelijk voor het invulling geven aan de eigen toekomst. Deze interventie is eigenlijk ontstaan vanuit handelingsverlegenheid (onvermogen om ontwikkeling en verbetering te realiseren) van de praktijkprofessionals in het onderwijs.

In verschillende interviews kwam naar voren dat de school het belangrijk vindt dat stageplekken behouden blijven bij werkgevers. Scholen zijn bang in de toekomst stageplekken te verliezen wanneer een werkgever negatieve ervaringen heeft met een leerling. Scholen die aan het onderzoek van Vink et al. (2008) hebben meegewerkt, gaven aan meer aandacht te willen besteden aan nazorg, zodat ze de jongere en de werkgever adequate begeleiding kunnen bieden bij de overgang van school naar werk.¹⁷

Vanuit de begeleidingscommissie bij dit onderzoek is in dit verband opgemerkt, dat scholen ook te vrijblijvend omgaan met het gesprek en de contacten met de ouders. Dit kan structureel beter, door meer partnership, aansporen en aanspreken, wisselwerking en een meer eenduidige aanpak.

¹⁶ Binnen een OBC worden een- of drie-milieu voorzieningen onderscheiden. In de eerste vorm bestaat uit een woonvorm met behandeling voor de jongere, bij voorkeur in een aangepaste woning in wijk of dorp. Hierbij zoekt een jongere extern een school. In een drie-milieu voorziening wordt wonen met behandeling en leren op een school gecombineerd. Hierbij is de school gelieerd aan het OBC, waardoor afstemming onderling veelal makkelijker verloopt.

¹⁷ SARDES.

Succes ervaren werkt niet alleen bij jongeren met LVB motivatiebevorderend ten aanzien van de van arbeidsparticipatie, maar ook bij praktijkprofessionals in het onderwijs.



Een succesfactor volgens verschillende onderwijsprofessionals is dat je aansluit bij wensen en mogelijkheden van de leerling, waarbij niet theorie, maar praktijk centraal staan: learning by doing, ervaring na ervaring. Met andere woorden: zo vroeg mogelijk beginnen met werken op school en met praktijkgerichte ontwikkelmomenten.

Scholen in het pro en vso hebben een lastige opdracht. Ze helpen een niet eenvoudige doelgroep en zijn mede afhankelijk van bijvoorbeeld jeugdzorg en de thuisomgeving (ouders, netwerk). Tegelijkertijd is er geen cultuur of traditie van arbeidsmarktgerichtheid.

Er is dan ook niet zelden een handelingsverlegenheid (onmacht), waarbij het niet duidelijk is waar naar toe te werken met de jongere. Ook kan het te maken hebben met gebrek aan kennis, bijvoorbeeld leerkrachten hebben lang niet altijd de kennis en kunde om een kind met autisme te begeleiden. Daarvoor hebben ze niet de tijd. Uit de literatuur komt naar voren, dat scholen het soms ook niet weten, doen wat ze kunnen, maar een deel van de jongeren ervaren als 'een hete aardappel' waarbij men blij is als de jongere de eindstreep haalt en de verantwoordelijkheid van de school erop zit.

Zorg en welzijn

We gaan hier niet uitgebreid in op alle vraagstukken die spelen rond zorgverlening en -regie. Dat gaat het kader van dit onderzoek te buiten. Volstaan wordt met een aantal hoofdlijnen die relevant zijn voor de toeleiding naar werk. Daarbij gaat het om de huidige situatie. In 2015 worden gemeenten verantwoordelijk voor de jeugdzorg. In hoofdstuk 9 gaan we daar nader op in.

Toegang tot de zorg verloopt momenteel als volgt¹⁸:

- Jeugdzorg via de bureaus Jeugdzorg (BJZ);
- Verstandelijk Gehandicaptenzorg (VG-zorg) via het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ);
- Jeugd Geestelijke Gezondheidszorg (jeugd-GGZ) veelal via de huisartsen.

In de praktijk blijkt dat de zorg uit de verschillende functies door elkaar heen loopt en met elkaar verbonden is. Een begeleider wordt bijvoorbeeld ondersteund of gecoacht door een gedragstherapeut die advies kan geven aan de begeleider hoe met gedragsproblematiek om te gaan de juiste hulp te kunnen verlenen. Het geleerde tijdens een behandeling kan met behulp van de begeleider toegepast worden.¹⁹ Volgens de respondenten komt het zelden voor dat een LVB-jongere of volwassene alleen behandeling krijgt. Behandeling in combinatie met begeleiding en/of verblijf komt vaker voor.²⁰

Jeugdzorg houdt op nadat de jongere de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Dit is in de praktijk een groot knelpunt. De zorginstellingen kunnen wel zorg aanbieden, maar dan moet er een concrete zorgvraag zijn vanuit de cliënt of moet zorg worden opgelegd vanuit reclassering (gedwongen

¹⁸ Factsheet Samenhang decentralisatie effecten.

¹⁹ Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

²⁰ Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

kader, in geval van justitiële veroordelingen). LVB-jongeren zijn, zeker tussen 18 en 23 jaar, vaak zorgmijddend: ze willen het liefst ontkennen dat ze beperkingen hebben. Bij sommigen komt dit door overschatting, anderen zijn zich wel bewust van hun beperkingen maar willen niet onder doen voor anderen. Zaak bij begeleiding is dan ook om niet mee te gaan in de overschatting van jongeren, maar ze een realistisch beeld te geven.²¹

Specifiek voor de LVB-doelgroep geldt dat de gedragsoefeningen in het dagelijks leven en de situatie waarin het probleemgedrag plaatsvindt geoefend moeten worden, omdat deze doelgroep moeite heeft geleerde vaardigheden te generaliseren en deze toe te passen in andere situaties. Dit is ook de reden waarom cliënten met een licht verstandelijke handicap volgens de respondenten kunnen vastlopen in de reguliere GGZ, omdat de invulling van de therapie niet aansluit op de intellectuele vermogens.²² Beschikbare behandeling voor LVB-jongeren met een psychiatrische stoornis gaat vaak te veel uit van zelfreflectie. Iets waar LVB-jongeren veelal niet toe in staat zijn.²³

Het Inspectierapport uit november 2010 over gebrekkige indicatiestelling en samenwerking wierp nieuw licht op de zorg aan de doelgroep. Na bijdragen van GGD Nederland en het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid over de rol van de jeugdgezondheidszorg bij het signaleren, ondersteunen en zo nodig doorverwijzen, lijkt 'vroegsignalering' inmiddels het sleutelwoord. Niet om te genezen, een LVB gaat immers levenslang mee, maar wel om de problematiek onder controle te houden.²⁴

Een klik tussen de cliënt en de begeleider, maar ook tussen de begeleider en werkgever en tussen de cliënt en werkgever werken bevorderend ten aanzien van arbeidsparticipatie. Zorg moet ondersteunend zijn aan wat er gebeurt op de werkvloer op allerlei vlakken. In de praktijk is die gerichtheid vaak niet aanwezig, aldus een geïnterviewde.

Focus op eigen kracht, ondersteunende focus op werk, regie en vroegsignalering zijn dus de belangrijkste vraagstukken op het terrein van zorg in relatie tot arbeidsparticipatie van jongeren met LVB.

Naast de zorg in enge zin spelen ook GGD en welzijnsorganisaties een belangrijke rol in de keten rondom jongeren met LVB en hun ouders. Bij welzijnsorganisaties gaat het onder andere om maatschappelijk en schoolmaatschappelijk werk en om MEE. Op MEE gaan we onderstaand nader in.

MEE

Een organisatie waar jongeren vaak mee te maken hebben op verschillende manieren is MEE. MEE ondersteunt mensen met een beperking. De MEE-organisaties heetten vroeger 'Sociaal Pedagogische Diensten' (SPD), die oorspronkelijk (jaren '50/'60) nazorgdiensten voor mensen met een verstandelijke beperking verzorgden. Het kabinet heeft eind jaren '90 besloten dat de SPD-en (onder de naam MEE) ook toegankelijk moest zijn voor mensen met een lichamelijke, visuele of zintuiglijke beperking en chronisch zieken. De vragen waarmee ouders, jongeren en instanties bij MEE terecht kunnen, hebben te maken met opvoeding & ontwikkeling, leren & werken, samenleven & wonen en regelgeving & geldzaken. De ondersteuning is gratis. Naast primaire dienstverlening is MEE vaak ook een samenwerkingspartner van bijvoorbeeld scholen, gemeenten en UWV. Voor mensen met een beperking kan MEE ook ondersteunen op het terrein van arbeidsparticipatie door, eventueel samen met de familie, vrienden of kennissen, te kijken naar mogelijkheden op de

²¹ VOBC LVG & Vilans (2009). LVG-jongeren beter in beeld.

²² Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

²³ VOBC LVG & Vilans (2009). LVG-jongeren beter in beeld.

²⁴ Factsheet Samenhang decentralisatie effecten.

arbeidsmarkt. Een stagetraject, een betaalde baan, een beschutte werkplek of dagbesteding. Ook kan MEE helpen bij de overgang van school naar werk, als dat nodig is, door bijvoorbeeld de begeleiding of zorg die nodig is te initiëren. Bij moeilijkheden van werknemers met bijvoorbeeld LVB kan MEE ook worden ingeschakeld om een oplossing te zoeken. Bijvoorbeeld door de werkgever en collega's te informeren over wat zij moeten weten over de beperking.

UWV

UWV beoordeelt in hoeverre iemand kan werken en indiceert voor de Wajong en de Sociale Werkvoorziening. Daarnaast is UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van Wajongers. Zo vonden 6600 Wajongers, mede dankzij de dienstverlening van UWV, een baan.²⁵ Dit gaat dus om alle Wajongers, dus ook jongeren zonder LVB.

Aan 'de voorkant' is UWV in zeer wisselende mate soms wel en dan weer niet een belangrijke samenwerkingspartner van scholen in het pro en vso bij de stap van school naar werk (via de Arbeidsdeskundige Jeugd). Dit heeft te maken met de onduidelijkheid die er is op het snijvlak van onderwijs (verantwoordelijkheid ministerie OCW en scholen) en arbeidsmarkt (verantwoordelijkheid ministerie SZW en UWV, gemeenten). In diverse regio's vervult MEE de functie die UWV in andere regio's vervult, als meedenkende partner bij het zetten van de stap van school naar werk door jongeren met LVB.²⁶

UWV kan ter bevordering van plaatsing en re-integratie een aantal interventies inzetten, die deels ook tijdens de schoolperiode al mogelijk zijn. Deze instrumenten zijn bijvoorbeeld jobcoaching, loondispensaties en proefplaatsingen.

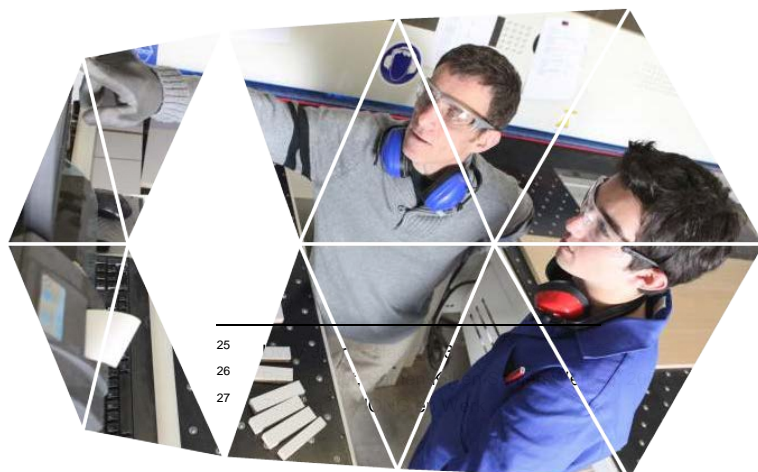
Uit onderzoek uit 2007 kwam naar voren dat een bekend aandachtspunt bij UWV kennis van het bestand ten behoeve van toeleiding en matching was. Arbeidsdeskundigen gaven destijds aan alleen de Wajongers aan wie recent aandacht is besteed op het netvlies te hebben staan²⁷. UWV heeft in de afgelopen twee jaar diverse projecten opgestart en acties in gang gezet om onder andere de kennis van het bestand en de samenwerking met bedrijven (bereik, matching, ontzorgen) te verbeteren, waaronder Wajong Werkt.

UWV heeft in de afgelopen twee jaar diverse projecten opgestart en acties in gang gezet om onder andere de kennis van het bestand en de samenwerking met bedrijven (bereik, matching, ontzorgen) te verbeteren, waaronder Wajong Werkt.

SW-bedrijven en re-integratiebedrijven

De Sociale Werkvoorziening staat de afgelopen jaren en met de komende Participatiewet extra voor grote uitdagingen. De SW biedt mensen met een arbeidshandicap een passende werkplek in een zo regulier mogelijke, aan de arbeidshandicap aangepaste, werkomgeving. Die kan beschut, binnen het SW-bedrijf worden aangeboden of bij voorkeur bij reguliere instellingen en bedrijven

(detachering of begeleid werken). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de SW ligt bij de gemeenten. Bij deze door de gemeenten opgerichte bedrijven werken op dit moment in totaal circa 100.000 mensen met een Wsw-indicatie op een sociale werkplek.



25
26
27

Voor arbeidsgehandicapten zonder SW-indicatie is er sinds de vorming van de re-integratiemarkt een groot aantal algemene en gespecialiseerde re-integratiebedrijven in opdracht van onder andere UWV, gemeenten, bedrijven en individuele cliënten actief met de private arbeidsbemiddeling van onder andere Wajongers. Het toeleiden van jongeren met LVB is voor sommige re-integratiebedrijven de core business.

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 UWV een contract afgesloten voor een jaar, dat later is verlengd. In de tussentijd hebben deze drie partijen verdergaande afspraken gemaakt met alle 21 OBC's²⁸ om met 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.²⁹

Naast de re-integratiebedrijven die participeren in het project Vangrail, zijn er gespecialiseerde (bemiddeling)bedrijven die zich verenigd hebben in de zogenaamde G-groep. Deze bedrijven zijn gespecialiseerd in het bemiddelen van mensen met een verstandelijke beperking en werken bijvoorbeeld met jobcoaches die een HBO opleiding hebben gevolgd binnen de sector van de doelgroep (bijv. speciaal onderwijs, orthopedagogische behandelcentra, jeugdhulpverlening, re-integratie of het uitzendwezen). Ook zijn deze coaches door interne opleidingsprogramma's op de hoogte van praktijkvoorbeelden en zaken als wet- en regelgeving (omtrekt de doelgroep).³⁰

Niet alle geïnterviewden zijn te spreken over re-integratiebedrijven. Een werkgever geeft aan geen hoge pet op te hebben van re-integratiebedrijven, terwijl een geïnterviewde van een zorginstelling zegt over het algemeen geen goede ervaringen te hebben met jobcoaches, uitzonderingen daargelaten. Een andere geïnterviewde geeft aan dat wanneer een jobcoach de vinger aan de pols houdt tijdens een plaatsing bij een werkgever 'dit veel kan opleveren', maar uit ook meteen kritiek dat lang niet alle re-integratiebedrijven het zo goed doen.

Reclassering/justitie

Reclassering houdt zich bezig met trajecten en interventies die de arbeidsparticipatie kunnen bevorderen als dit is opgelegd door de rechter of door officier van justitie in een vonnis met specifieke voorwaarden, bijvoorbeeld een gedragsinterventie training die zich richt op het bevorderen van de arbeidsvaardigheden.

De politie is een belangrijke professional in het domein reclassering/justitie die als een van de eersten in aanraking komt met jongeren met LVB in dit domein. Uit onderzoek van Teeuwen blijkt dat de jeugd in de afgelopen jaren steeds meer speerpunt is geworden van beleid, maar dat bij politie medewerkers specifieke kennis over de doelgroep LVB ontbreekt. In de opleiding was tot voor kort weinig aandacht voor de doelgroep LVB. Kennis die er bestaat is werkenderwijs opgebouwd.³¹ Tijdens het symposium 'terug naar het netwerk' van 11 maart 2013 werd opgemerkt dat er op dit moment aan gewerkt wordt de doelgroep van LVB in het opleidingscurriculum van de politie meer onder de aandacht te brengen.

Als binnen justitie de LVB'er beter (h)erkend zou worden, dan:

- Zou er een betere inschatting van de aantallen mogelijk zijn;

²⁸ Orthopedagogisch Behandel Centrum (begeleid wonen voor jongeren met LVB).

²⁹ VOBC LVG & Vilans (2008). Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen. Sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid.

³⁰ <http://www.g-groep.nl/>.

³¹ Teeuwen M. (2012), Verraderlijk gewoon, licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht.

- Zouden ze anders bejegend worden waardoor (verdere) problemen voorkomen kunnen worden.

Voor de politie zelf is dit niet te doen. Zoals een geïnterviewde het uitdrukte: “Als zij iemand iets in elkaar zien trappen, kunnen zij het onderscheid of iemand een LVB’er is niet zondermeer maken.” Het is immers niet altijd zichtbaar en dus wordt ‘regulier’ op de situatie gereageerd: op de wijze die tijdens de opleiding is geleerd. Wel is er op het bureau, wanneer er meer rust is, de mogelijkheid een betere inschatting te maken. Dat zou (beter) benut kunnen worden.

In de praktijk blijkt het moeilijk alle professionals in het onderwijs, regulier en gespecialiseerde voorzieningen, eerstelijnszorg, politie, en dergelijke op één lijn te krijgen.³²

Justitie is primair verantwoordelijk voor op re-integratie gerichte activiteiten binnen het justitieel kader. De coördinatie van nazorg, buiten het justitiële kader, is een verantwoordelijkheid van gemeenten.³³

Werkgevers

Door een gebrek aan flexibiliteit in functies vallen jongeren met LVB vaak af tijdens de sollicitatieprocedure. Ook terughoudendheid aan de kant van de werkgever om iemand met een ‘vlekje’ in dienst te nemen, kan er voor zorgen dat jongeren met een beperking minder makkelijk aan een baan komen.³⁴ Een instap via een werkervaringsplaats wordt als kostbaar beschouwd.³⁵

Aan de kant van werkgevers die open staan voor het aannemen van jongeren met LVB zijn volgens een vertegenwoordiger van de AWWN vier hoofdproblemen waarmee zij worden geconfronteerd:

- Onvoldoende zicht op het aanbod: wat zijn de mogelijkheden?
- Specifieke match: aansluiting van de vraag van de werkgever aan de mogelijkheden van de nieuwe werknemer;
- Introductie in de nieuwe werkomgeving (leidinggevendenden voelen zich niet altijd bekwaam; nieuwe collega’s);
- Continuïteit: zo nodig blijvende begeleiding en acceptatie van de medewerker.

Er zijn diverse regelingen die moeten stimuleren dat werkgevers jongeren met LVB en andere Wajongers in dienst nemen. Regelingen die het voor werkgevers makkelijker maken zoals een vergoeding voor het aanpassen van de werkplek, doorbetaling van loon bij ziekte, premiekorting, loondispensatie en proefplaatsingen.³⁶ Extra voorzieningen die werkgevers moeten treffen om mensen met een verstandelijke beperking aan het werk te helpen, roepen bij werkgevers echter vaak ook weerstand op.³⁷

Zoals aangegeven tijdens interviews, staat de core business van het bedrijf centraal. Ondernemerschap is geen vrijwilligerswerk. Wanneer een bedrijf twee begeleiders fulltime in moet zetten om een bepaalde doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te houden, dan schiet dat het doel van de bedrijven voorbij, aldus een gesprekspartner.

Bedrijven die ervaring hebben met jongeren met LVB noemen ook speciale positieve effecten. Zoals een zichtbare bijdrage aan positieve beeldvorming. Ook werden collega’s enthousiast van de

³² Jong en Lastig?! (2012). Maatschappelijke participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. “De professionele steunstructuur als katalysator”. Uitgave van Koraal Groep, Lunet zorg en Stichting Prisma.

³³ Meccano & Astri (2010). Multiproblematiek bij cliënten. Verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids)participatie. In opdracht van het ministerie van SZW.

³⁴ SARDES.

³⁵ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

³⁶ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

³⁷ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

nieuwe gemotiveerde collega's met een verstandelijke beperking en de sfeer verbeterde op de afdeling.³⁸

Een geïnterviewde merkte op dat het vaak aan tijd ontbreekt binnen bedrijven om jongeren met LVB goed te kunnen begeleiden. Het succes lijkt af te hangen van de capaciteiten en de motivatie van de betreffende manager om tijd en energie in de jongeren met LVB te stoppen. Ook de grootte van het bedrijf kan een rol spelen. Verder is opgemerkt dat collega's een belangrijke rol spelen op de werkvloer. De invloed van collega's kan in de praktijk positief of negatief uitpakken op de arbeidsparticipatie van jongeren met LVB.

Scholen in het pro en vso geven aan, dat het meestal niet veel moeite kost om een stageplaats voor leerlingen te vinden, maar dat het echte probleem de hoge uitval is. Dit heeft ten dele ook te maken met de kwaliteit van de begeleiding, de snelheid van problemen oplossen en het vooraf niet duidelijk informeren van de werkgever over de kenmerken van de leerling. Werkgevers moeten een zo goed mogelijk beeld hebben van wat een jongere met LVB wel en niet kan en welk gedrag de jongere op de werkvloer kan vertonen, maar zullen ook over de vaardigheden, tijd en wil moeten beschikken om de jongeren met LVB goed te kunnen begeleiden op de werkvloer.

Nadelig op de arbeidsparticipatie van jongeren met LVB is de invloed van de huidige economie. Werkgevers zijn momenteel extra terughoudend mensen in dienst te nemen. Passende banen zijn sporadisch beschikbaar.³⁹ In een van de interviews is opgemerkt dat op dit moment bedrijven het al lastig genoeg hebben om het hoofd boven water te houden en de sociale betrokkenheid afneemt. Opgemerkt werd dat als gevolg van de economie werkgevers geen tijd hebben om jongeren met LVB te begeleiden. De tijd die bedrijven steken in de begeleiding kan de winstgevendheid van bedrijven onder druk zetten.

In een interview gaf een werkgever aan dat de eisen die vanuit wet- en regelgeving gesteld worden aan werknemers steeds hoger worden en dat vaste medewerkers soms al moeite hebben om aan die eisen te voldoen, laat staan jongeren met een licht verstandelijke beperking. Dit neemt niet weg dat dezelfde persoon opmerkt dat eenvoudig werk altijd zal blijven bestaan, maar in mindere mate (door bijvoorbeeld inzet van machines e.d.).

4.3 Veertig succesfactoren arbeidsparticipatie jongeren met LVB

Uit de literatuur en interviews zijn veertig succesfactoren voor succesvolle arbeidsparticipatie van jongeren met LVB af te leiden. Het gaat om de succesfactoren waarmee de inzet van specifieke interventies staat of valt. Achtereenvolgens gaat het om succesfactoren:

- volgens ouders en hun kinderen zelf;
- uit het buitenland;
- ten aanzien van begeleiding/casemanagement;
- met betrekking tot de samenwerking met werkgevers; en
- gericht op vergroting van effectiviteit van ondersteuning met het oog op arbeidsparticipatie.

Succesfactoren volgens ouders en hun kinderen zelf

Sardes heeft onderzocht wat volgens ouders en hun kinderen met LVB belangrijke succesfactoren zijn om kans te maken op de arbeidsmarkt.⁴⁰ Dat zijn de volgende.

³⁸ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

³⁹ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

⁴⁰ De beste Start? Kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. (2010).

1.	Scholen moeten leerlingen met een beperking al op jonge leeftijd relevante werkervaring en werknemersvaardigheden laten opdoen door middel van stages;
2.	Jongeren met LVB moeten voor een soepele overgang van school naar werk worden voorbereid op en begeleid in veranderingen op verschillende levensgebieden (bijvoorbeeld wonen en vrije tijdsbesteding);
3.	Een actieve rol van de school bij het zoeken van een geschikte stage en bij het informeren van de werkgever over de beperking van de leerling;
4.	Inzet van (stage)jobcoaches en nazorg door de school , met een stimulerende rol naar werkgevers toe om jongeren met LVB werk te (laten) doen;
5.	Samenwerking in de keten van onderwijs naar arbeidsmarkt.

Lessen uit het buitenland

Door Stichting CrossOver is in de publicatie 'Een schets van het buitenland' (2010) een overzicht gegeven van de state of the art kennis van de situatie van jongeren met een beperking in school en werk in een aantal EU-landen. Dit leidt tot een aantal lessen (hier verkort weergegeven):

6.	Persoonlijke begeleiding is essentieel voor succes. Deze houdt niet op bij plaatsing, ook tijdens werk en bij uitval uit werk is en blijft persoonlijke begeleiding noodzakelijk. Dit vraagt ook om deskundige begeleiders die over de vereiste competenties beschikken;
7.	De jongere moet vaardigheden leren die horen bij een flexibele arbeidsmarkt. Daarbij is het vooral ook van belang dat scholen en arbeidstoeleiders over de juiste vaardigheden beschikken. Zij moeten stimuleren, empoweren, toerusten, vanuit betrokkenheid. Dit is de basis voor het ontwikkelen van de juiste houding, kennis en vaardigheden, met een gedrag waar maatschappelijk en arbeidsmarkt om vragen. Het trainen van career skills zou standaard onderdeel moeten uitmaken van het onderwijs. Jongeren leren de wereld van werken leren en werkgevers leren de jongeren met LVB kennen, met al hun potenties;
8.	Jongeren met een beperking en hun ouders moeten goed geïnformeerd zijn over mogelijkheden voor ondersteuning bij het realiseren van arbeidsparticipatie. Tijdens school, bij toeleiding naar werk en tijdens hun loopbaan;
9.	De kwaliteit van dienstverlening aan jongeren met een beperking speelt een cruciale rol. Zowel van scholen, als bij arbeidstoeleiding, als in het bedrijf (toerusting werkgevers / praktijkbegeleiders). Met volwaardige betrokkenheid van jongeren zelf;
10.	Goede samenwerking lokale bedrijven en scholen , met korte lijnen. Waar nodig inclusief een rol van arbeidstoeleidingsbedrijven;
11.	Passend werk en waar nodig tijd nemen om dat vast te stellen (wenperiodes). Rekening houdend met de wensen en mogelijkheden van de jonge werknemer, inclusief job carving of job creation waar nodig;
12.	Blijven investeren in de ontwikkeling van jongeren door het volgen van trainingen en werkervaring. Met vertaling van de kennis en vaardigheden naar certificeringen die door werkgevers herkend en erkend worden;
13.	Een niet schoolse omgeving voor opleidingen en trainingen. Dit leidt tot meer motivatie van jongeren, doordat ze regelmatig successen ervaren;
14.	Werkgevers zoveel mogelijk 'sores uit handen nemen' ;
15.	Ouders actief betrekken en stimuleren;
16.	De jongere centraal / vraaggerichte benadering: de levenscyclus van jongeren zoveel mogelijk als uitgangspunt nemen.

Succesfactoren casemanagement jongeren met LVB

Door KPC is in samenwerking met zeven cluster 4 scholen een aantal succesfactoren voor succesvolle ondersteuning van leerlingen met LVB in een arbeidsmarktgerichte leerweg ontwikkeld. Uitgangspunten moeten zijn:⁴¹

⁴¹ Casemanagement voor gedragsmoeilijke jongeren; Stap voor stap op weg naar een passende werkplek (KPC, 2005).

17. De leerling moet zoveel mogelijk 'zelfregulerend' worden door ervoor te zorgen dat de leerling zelf ervaart wat werk inhoudt en wat daarbij komt kijken. Aan den lijve ondervinden, met coaching gericht op het leren van eigen ervaringen;
18. Werkervaring opdoen in een setting die zoveel mogelijk 'reëel en realistisch' is;
19. Een opbouw tijdens onderwijs waarbij systematisch, stap voor stap na het trainen via oriënteren en beroepsvoorbereiding (intern) steeds meer op werk (buiten school) gericht is (van intern naar extern);
20. Empowerment van leerlingen door doen ervaren en laten leren van eigen ervaringen. Mislukkingen bestaan niet, alleen lessen en zelf richting geven aan het eigen toekomstpad;
21. Casemanagement : alle bij het leertraject betrokken professionals stemmen hun handelen af onder regie van een docent/trajectbegeleider;
22. Jongeren met LVB moeten voor een soepele transitie school naar werk worden voorbereid en begeleid in veranderingen op verschillende levensgebieden (bijvoorbeeld wonen en vrije tijdsbesteding. In nauwe samenwerking met de leerling, de ouders/verzorgers en eventueel de jeugdhulpverlening.

Succesfactoren samenwerking werkgevers

Door de RWI in op basis van uitgebreid literatuuronderzoek in kaart gebracht wat de succesfactoren zijn om arbeidsgehandicapten meer in een reguliere werkomgeving te brengen.⁴²

Dit zijn de volgende:

23. Werkgever niet benaderen met een doelgroepetiket . De werkgever is er als regel alleen in geïnteresseerd dat bepaalde werkzaamheden goed worden uitgevoerd;
24. Een goed beeld van bedrijf en arbeidsvraag is een voorwaarde voor een succesvolle match;
25. Inzet van de werknemer moet bijdragen aan de continuïteit van het bedrijf . De eerste prioriteit van de werkgevers is zorgdragen voor de continuïteit van het bedrijf door 'gewoon' te kunnen ondernemen. Dat is een gegeven;
26. Beperken van administratieve verplichtingen/risico's van werkgevers. Administratieve rompslomp moet zoveel mogelijk uit handen worden genomen. Werkgevers er ook op te wijzen dat aan indienstneming van een arbeidsgehandicapte geen risico's kleven voor wat betreft ziekte en arbeidsongeschiktheid;
27. Voldoende financiële compensatie in geval van onvoldoende arbeidsproductiviteit;
28. Ondersteuning bij vormgeven takenpakket werknemer . Werkgevers zijn logischerwijs gericht op de vervulling van een vacature. Het inzetten van een jongere met LVB vraagt maatwerk, waarvoor vaak een aparte functie, met daarin reguliere taken, moet worden gecreëerd. Het is belangrijk dat een werkgever daarbij ondersteuning wordt aangeboden via bijvoorbeeld een jobcoach;
29. Draagvlak bij het overige personeel . Voorlichting vooraf aan de medewerkers kan vooroordelen elimineren en biedt de mogelijkheid tips te geven over een gewenste omgang met de werknemer met LVB;
30. Begeleiding van werknemer en werkgever . De begeleiding kan worden vormgegeven door een externe begeleidingsorganisatie en/of door een intern begeleider;
31. Eén aanspreekpunt voor de werkgever. Een persoonlijke benadering van de werkgever wordt op prijs gesteld. Dus niet via email telefoon, maar face to face;
32. Zo nodig inlassen van een proefperiode .

Succesfactoren effectieve ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie

Recentelijk is door Regioplan onderzoek gedaan naar de kenmerken van ideale ondersteuningstrajecten voor jongeren met LVB⁴³. Door professionals uit het onderwijs, de zorg, de re-integratie en de jeugdreclassering is aangegeven dat uitstroom naar regulier werk voor jongeren

⁴² Buitenkans, (RWI, 2006).

⁴³ Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie (Regioplan, 2013).

met LVB veelal mogelijk is, ook voor jongeren die nu in de arbeidsmatige dagbesteding of in een SW-bedrijf werken. Daarbij is – naast desk research over de effectiviteit van interventies - in gesprek met deze professionals gekeken naar huidige en gewenste (ideale) ondersteuningstrajecten. Deze voldoen aan de volgende kenmerken.

33. Vroegtijdige signalering en diagnose: zorg ervoor dat zo vroeg mogelijk wordt gesignaleerd welke factoren de schoolloopbaan en de route naar werk kunnen belemmeren, zodat de begeleiding daarop kan worden afgestemd. Zo nodig met behulp van diagnostisch onderzoek;
34. Ondersteuning inzetten die aansluit bij de problematiek van de jongere . Geen onnodige interventies en noodzakelijke interventies zo vroeg mogelijk inzetten om dure interventies op een later moment te voorkomen (zoals opname in een intramurale instelling);
35. Ook investeren in een stabiele gezinssituatie . Gezinsbegeleiders kunnen jongeren stimuleren om meer activiteiten te ondernemen en om meer zelfredzaam te zijn;
36. Inzetten van eigen kracht van de jongere en het sociale netwerk. Eventueel met inzicht van een Eigen Kracht-conferentie;
37. Voldoende aandacht voor begeleiding en voor het aanleren van de juiste vaardigheden op de werkvloer. Daarbij gaat het om sociale en werknemersvaardigheden en om begeleiding bij het vinden en behouden van werk. Daarbij is de inzet van jobcoaching vaak nodig;
38. Inzetten van loondispensatie om eventuele lagere arbeidsproductiviteit te compenseren;
39. Het resultaat van de ondersteuning hangt niet alleen af van de inhoud van de interventie, maar ook van het moment waarop deze wordt ingezet. Meer effectieve ondersteuning is te bereiken door afstemming(soverleg) rondom transitiemomenten (in het onderwijs en van onderwijs naar werk);
40. Regie op ondersteuningstrajecten: gedurende het gehele ondersteuningstraject moet er één organisatie/afdeling zijn die het overzicht heeft. In de praktijk is er vaak geen regisseur of wordt de regierol niet goed ingevuld. Effectieve regie voldoet aan de volgende kenmerken: <ul style="list-style-type: none"> a. Hij/zij moet de jongere persoonlijk kennen en een duurzame relatie met hem/haar hebben (of kunnen opbouwen); b. Hij/zij is goed op de hoogte van de aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning; c. Hij/zij is in staat om andere professionals in het ondersteuningstraject in te schakelen.

5 Goede voorbeelden

Er is een groot aantal interventies en projecten dat erop gericht is problemen voor jongeren met LVB op te lossen en kansen te vergroten. Van de bestaande interventies is aantal veelgenoemde voorbeelden in bijlage 3 in kaart gebracht. Dit zijn onder andere:

Early Intervention Methode	Op Eigen Benen in combinatie met INFRA
Yes We Can Clinics	www.jouwomgeving.nl
Snuffel- en oriëntatie dagen REC 3	COVA (training cognitieve vaardigheden)
Project SEARCH	Interventiemethode Nieuwe Perspectieven
Rots en Water	Samen Kijken Samen Werken
Person Centered Planning	Presentie
Supported Employment / jobcoaching	Methodiek basiscompetenties
Methode PAD	ZETNET
FACT / ACT	Melba
Prestatieladder socialer ondernemen (TNO)	Jobcarving

Naast interventies zijn er projecten. Heel veel projecten, die van waarde zijn, maar waarvan het aantal en vaak tijdelijke karakter deels ook een bevestiging zijn dat 'de reguliere infrastructuur' diverse falen kent. Deels omdat geen enkel systeem kan voorzien in alle problemen en situaties, maar ook omdat – zie hoofdstuk 3 – de huidige infrastructuur te versnipperd, aanbodgericht en bureaucratisch is. Daar zit een belangrijk deel van de toegevoegde waarde van het grote aantal projecten: compensatie. Maar dus ook bevestiging als de stap van project naar verbetering van de reguliere infrastructuur niet wordt gezet. Dit is vaak het geval. Een duivels dilemma. Een groot aantal projecten, waarvan een deel afzonderlijk waardevol is, maar dat opgeteld een deel van het probleem vormt.

In onderstaande tabel is – zonder weging of oordeel per project - een aantal voorbeelden van lopende projecten opgenomen.

Boris (SBB i.s.m. bedrijven en branches)	Functiecreatie (SBCM)
Harrie, van CNV Jongeren, UWV en Vilans	Vangrail Project
De Normaalste Zaak (werkgeversnetwerk inclusief ondernemen)	Locus (Divosa, Cedris, netwerk van bedrijven, gemeenten en SW bedrijven)
Prestatieladder socialer ondernemen	Wajong Werkt (UWV i.s.m. bedrijven en branches)
Social Return on Investment / Sociaal Bestek	Leerwerkvoorzieningen
MVO	Branche-/cao-projecten

We hebben uit het geheel van lopende projecten een aantal goede voorbeelden geselecteerd, met als criteria:

- Voldoet aan een aantal belangrijke succesfactoren, genoemd in hoofdstuk 4;
- Gericht op het duurzaam verbeteren van de reguliere infrastructuur;
- (Potentiële) impact.

Op basis van deze criteria bespreken we in de volgende hoofdstukken het project Boris, het project Wajong Werkt, Samen Kijken Samen Werken en – meer in het algemeen als impuls voor serieuze kwaliteitsverhoging in de begeleiding – Presentie.

Deze selectie doet, voor alle duidelijkheid, geen recht aan de waarde van veel andere genoemde en niet genoemde projecten en van de activiteiten en interventies van de reguliere instanties.

6 Preventief: focus op werk vanuit school

6.1 Inleiding

In hoofdstuk 4 is ingegaan op de complexiteit van de keten rondom jongeren met LVB. Van een oplossing is de breedte, specialisatie, aanbodgerichtheid en verschotting van de betrokken organisaties een belangrijk deel van het probleem geworden. Een van de rode draden uit de succesfactoren voor goede arbeidsparticipatie is, dat de jongere en de ouders veel meer centraal moeten worden gesteld en dat er een sterker accent nodig is op eigen kracht en empowerment, op het reduceren van complexiteit en op het vergroten van de focus op werk. Daarbij wordt het onderwijs gezien als een belangrijke periode waarin genoemde werk en ontplooiing, zelfredzaamheid, werknemersvaardigheden en rechtstreekse lerende ontmoetingen tussen leerlingen en bedrijven centraal moeten staan. Zo kan zelfvertrouwen of juist realisme worden ontwikkeld, kunnen bedrijven rondom de scholen worden geëncouraged en ondersteund en kunnen kansen en talenten worden ontdekt. Met zo mogelijk, aldus het onderzoek van CrossOver, ook het verkrijgen van certificaten die door werkgevers worden herkend en erkend.



Zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven, zit 80 procent van de licht verstandelijk beperkte jongeren op een praktijkschool of op een vso school (REC 3 en 4). Bij veel scholen vormen zorgen, beschermen en algemeen burgerschap de dominante cultuur en focus. Er is onvoldoende focus op werk.

Naast onvoldoende inbedding in de arbeidsmarkt staat de begeleiding te veel in het teken van beschermen en zorgen en te weinig in dat van empoweren op basis van eigen kracht van de jongere. Ook is aangegeven, dat scholen in het pro en vso geen eenvoudige opdracht hebben. Ze helpen een niet eenvoudige doelgroep en zijn mede afhankelijk van bijvoorbeeld jeugdzorg en de thuisomgeving (ouders, netwerk). Tegelijkertijd is er geen cultuur of traditie van arbeidsmarktgerichtheid. Er is dan ook niet zelden een handelingsverlegenheid, waarbij het niet duidelijk is wat het perspectief moet zijn van de jongere. In hoofdstuk 8 wordt ingegaan op betere ondersteuning van de school bij diagnostiek en kiezen van de juiste focus door middel van samenspel met arbeidsmarktexperts, zoals UWV (Samen Kijken Samen Werken). In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op een lopend project, waarin een groot deel van de in hoofdstuk 4 genoemde succesfactoren als uitgangspunt zijn genomen en dat daarom volgens diverse geïnterviewden als kansrijk en veelbelovend kan worden gezien: Boris.

6.2 Boris

In 2010 ontvingen de samenwerkende Kenniscentra in het mbo en de VO Raad/Lecso (de vereniging van scholen in het vso) in 2010 de opdracht van het ministerie van OCW om een verkenning uit te voeren naar de toepassing van het systeem van werkend leren zoals dat al sinds lange tijd (gildes, leerlingwezen) binnen het mbo werkt, binnen de scholen van voortgezet speciaal onderwijs. Doelgroep zijn de jongeren die vanwege hun beperking geen kwalificatie kunnen behalen en uit moeten stromen naar werk.

Het experiment was genaamd het Boris Project en werd uitgevoerd met 400 leerlingen in 15 vso scholen van 2010 tot 2012 en is inmiddels wegens gebleken⁴⁴ succes door OCW verlengd en verbreed naar het praktijkonderwijs.

De elementen van dat systeem zijn:

- Bepaling van het arbeidsvermogen op 16 jarige leeftijd en koppeling van de mogelijkheden aan de kansen op de regionale arbeidsmarkt;
- Maatwerktraject bestaande uit werkprocessen uit de kwalificatiestructuur van het mbo in afstemming met de werkgever. Dat garandeert productieve inzet op basis van landelijke standaarden;
- Samenwerking met een erkend leerbedrijf om de opleiding zoveel als mogelijk in het bedrijf te laten plaatsvinden;
- Certificering van het opleidingsresultaat met door de betreffende branche erkende certificaten;
- Ondersteuning van het leerbedrijf bij het plaatsen en behouden van de jongeren met de beperking in het werk.

De financiering van de ondersteuning van de scholen door de kenniscentra moeten zij dan zelf regelen vanuit hun bekostiging. Die bedraagt gedurende de twee jaar durende implementatie van de Boris systematiek in totaal 2500,- per leerling (inclusief 800,- voor de scholing van de onderwijsgevend en het management en coaching op schoolniveau bij een minimumdeelname met 10 leerlingen per school). Na de eerste pilotfase is in 2013 een landelijke peiling gehouden onder vso en pro scholen naar de belangstelling voor de Boris methode en naar de ambitie om dat systeem in de eigen onderwijsorganisatie in te voeren. Dat leidde tot een respons van 154 scholen met belangstelling voor de methode waaronder 44 scholen die vroegen om ondersteuning aan het ministerie om directe implementatie van het systeem in hun eigen school mogelijk te maken. Op 1 november 2013 heeft het ministerie van OCW opdracht gegeven aan SBB⁴⁵ om dat te gaan organiseren met de samenwerkende kenniscentra en aan de VO raad/Lecso en het Landelijk werkverband Praktijkonderwijs om dat implementatieproces te ondersteunen.

Aan alle scholen in het vso en praktijkonderwijs wordt vanaf begin 2014 scholing aangeboden om kennis te maken met de methodiek en om het proces van implementatie in de eigen school op gang te brengen. Daartoe is ook een zelfscan ontwikkeld (www.borisbaan.nl), de Boris Zelf test. Deze geeft scholen inzicht in de onderdelen die versterking behoeven om zich te ontwikkelen tot een werkendlerenorganisatie. Deze zelftest, opgenomen in bijlage 4, wordt door SBB geanalyseerd als basis voor een op maat ontwikkelvoorstel, met aandacht voor primair proces, management en organisatie.

⁴⁴ Zie: <http://www.passendonderwijs.nl/wp-content/uploads/2014/01/Rapport-Arbeidstoeileiding-van-het-pro-en-vso.pdf>.

⁴⁵ SBB is de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs bedrijfsleven, bestuurd door MBO scholenveld en werkgevers/werknemersorganisaties en overlegorgaan voor het ministerie van Onderwijs met het bedrijfsleven. De 17 kenniscentra voor het beroepsonderwijs zijn in deze stichting opgenomen.

Ondersteuning van werkgevers en werknemers

Een belangrijke factor bij het creëren van kansen voor jongeren met LVB is ook het commitment bij werkgevers en werknemers. Via het trekkerschap bij SBB en de paritair samengestelde Kenniscentra is dat in eerste instantie geborgd. Daarnaast nemen werkgevers- en werknemersorganisaties (VNO/NCW, MKB Nederland, CNV, FNV) deel aan het project en ondersteunen de Boris systematiek om twee redenen:

- De afspraken binnen het Participatieakkoord betreffen een blijvend percentage van mensen met een arbeidsbeperking in de bedrijven. Er moet daarom een duurzame instroom van jongeren met een beperking naar de bedrijven worden georganiseerd en liefst langs de natuurlijke weg waarlangs de bedrijven jong personeel werven en dat is via het werkend leren. 95% van de 100.000 jongeren die jaarlijks via dat systeem hun opleiding afronden krijgen een arbeidsovereenkomst (en 87% in het leerbedrijf)⁴⁶;
- De bedrijven hebben hulp nodig bij het verlagen van de drempel voor jongeren met een beperking om in te stromen en bij het beperken van het afbreukrisico. Ze willen daartoe eigen personeel zelf scholen als interne jobcoach en ze willen deskundige ondersteuning daarbij van de scholen waar deze jongeren worden opgeleid. Daar zit de expertise. UWV ondersteunt met haar externe jobcoaching deze beweging bij het bedrijfsleven. Cao afspraken om dat proces op gang te brengen worden momenteel gemaakt of zijn in voorbereiding; onder andere in de sectoren Bouw, Metaal, Automobielsector, Zorg, Houtindustrie, Land en Tuinbouw, Detailhandel.

Regionale initiatieven

Ook gemeenten, met hun opdracht om met minder geld participatiebeleid te voeren, tonen zich steeds meer geïnteresseerd in de mogelijkheden die worden gecreëerd door het netwerk van circa 230.000 leerbedrijven die door de Kenniscentra worden gediend. Effectieve arbeidstoeleiding in het onderwijs is een belangrijke weg om dat te bereiken. Veel gemeenten zijn daarom in gesprek met samenwerkingsverbanden passend onderwijs om vast te stellen in hoeverre het vso en het praktijkonderwijs succesvol zijn in de doorleiding van hun kandidaten naar de arbeidsmarkt. Zo heeft de gemeente Rotterdam SBB opdracht gegeven voor Rotterdam een eigen Borisproject in te richten en met 11 Rotterdamse scholen voor vso en praktijkonderwijs de systematiek in te voeren. Verschillende andere gemeenten zijn al in gesprek met hun scholenveld om afspraken te maken over de invoering van de Boris systematiek om daarin snel resultaat te bereiken. SBB is met die gemeenten in gesprek om de Rotterdamse variant ook in andere regio's te organiseren. Daarbij gaat het onder andere om Amsterdam, Dordrecht, Gorinchem, Ede, Nijmegen, Den Bosch/Oss, Sittard/Geleen, Woerden/Utrecht, Venlo/Roermond, Den Haag, Leeuwarden, Breda/Rosendaal, Hengelo/Enschede en Winterswijk. Gemeenten kunnen aldus scholen stimuleren om zich in samenwerking met SBB ook te ontwikkelen tot een werkendlerenorganisatie, opdat meer leerlingen met LVB tijdens en na school aan het werk komen, certificaten halen en uit de uitkering blijven.

6.3 Beschouwing

Naast het Borisproject zijn er diverse andere projecten gericht op het slaan van de brug tussen (speciaal en praktijk)onderwijs en de arbeidsmarkt. De reden waarom Boris hier in het bijzonder wordt toegelicht is – naast de positieve uitingen van diverse geïnterviewden hierover - de potentiële impact (230.000 leerbedrijven, waar goede ingangen bestaan), de inbedding in een systeem van certificering en vooral ook de aandacht in het project voor het helpen van scholen om een transitie door te maken. Een transitie naar een werkend leren-organisatie, waardoor een belangrijk deel van de succesfactoren in het vorige hoofdstuk kunnen worden ingevuld: focus op werk, eigen kracht, empowerment, certificering, korte lijnen, goede begeleiding.

⁴⁶ Cijfers ROA, Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt.

Met andere woorden, een zeer interessante, kansrijke ontwikkeling, die extra veelbelovend wordt door de inbedding binnen het Participatieakkoord en de cao-tafels. Daardoor wordt aan de aanbodkant (de scholen) de focus gelegd op werk, terwijl aan de vraagkant (de bedrijven) afspraken en commitment wordt gebouwd voor het geven van kansen aan jongeren met LVB. Op basis van het uitgevoerde onderzoek willen we daarom van onze kant bevestigen dat op basis van uitspraken van experts en op basis van toepassing van de gebleken succesfactoren vol zou moeten worden ingezet op deze lopende vorm van sociale innovatie. Boris is zeker niet het enige, maar wel een belangrijk deel van het antwoord op het vraagstuk van arbeidsparticipatie van jongeren met LVB. In combinatie met meer kleinschalige initiatieven, samenwerkingsverbanden en netwerken rondom scholen, zoals vorig jaar ook in kaart gebracht door Berenschot⁴⁷, wordt de kansrijke context gecreëerd die scholen en jongeren helpt om kansen op de arbeidsmarkt te zien en te pakken.

⁴⁷ Leerwerkvoorzieningen. Varianten, succes- en faalfactoren in de praktijk (Berenschot, met ondersteuning van Instituut Gak, 2013).

7 Curatief: focus op werk vanuit werkloosheid

7.1 Inleiding

In hoofdstuk 6 zijn we ingegaan op een belangrijke ontwikkeling waarmee invulling wordt gegeven aan preventie: het ontwikkelen van focus op werk in het onderwijs (pro en vso). In dit hoofdstuk bespreken we 'curatief' programma dat voldoet aan de genoemde criteria: passend bij een aantal belangrijke succesfactoren, gericht op versterking van de reguliere infrastructuur en met (potentiële) impact. Het gaat om Wajong Werkt van UWV. Evenals Boris is dit een al lopend programma. We hebben met name gekeken naar de inhoud van de aanpak als zodanig: voldoet deze aan de succesfactoren?

De belangrijkste succesfactoren waar Wajong Werkt volgens ons aan voldoet zijn:

- focus op werk;
- kennis van de doelgroep;
- effectief bereiken en ontzorgen van werkgevers: bij veel jongeren met LVB en andere jonggehandicapten zijn begeleiding (externe en interne jobcoaching) en aanpassingen op de werkplek nodig;
- versterking van begeleiding en matching op basis van kennis van de vraag en uitdagingen van werkgevers en de mogelijkheden en talenten van jongeren.

Daarnaast zien we dat er draagvlak is bij sociale partners en bedrijven, dat er een netwerk van gezaghebbende ambassadeurs verbonden is aan het programma en dat het momentum goed is, gelet op de landelijk gemaakte afspraken (Participatieakkoord). Hiermee zijn wat ons betreft goede randvoorwaarden voor kans op succes aanwezig.

7.2 Achtergrond

UWV heeft Wajong Werkt opgestart om haar dienstverlening voor Wajongers (waartoe ook veel jongeren met LVB behoren: een derde van de instroom zijn jongeren met LVB) te intensiveren. Een initiatief dat UWV heeft gelanceerd samen met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, belangenverenigingen en sociale partners. Met de Participatiewet in het vooruitzicht hebben werkgeversorganisaties, aldus het ministerie van SZW, de afspraak gemaakt om voor 2014 vijfduizend garantiebanen te creëren voor Wajongers en voor personen die op de wachtlijst van de WSW staan, naast 2.500 bij de overheid. Tot 2026 moeten in totaal 125.000 garantiebanen gecreëerd worden (100.000 in de markt, 25.000 bij de overheid). In de Werkkamer⁴⁸ is afgesproken dat de eerste jaren voorrang wordt gegeven aan Wajongers en aan mensen die op de wachtlijst voor de SW staan. UWV speelt hierop in en brengt met Wajong Werkt Wajongers in beeld die binnen vier weken introduceerbaar zijn bij een werkgever. Voor deze groep worden cv's op werk.nl gezet. UWV wil werkgevers met kennis en adviezen over de Wajong van dienst zijn en ondersteunen.

⁴⁸ De Werkkamer is eind 2013 opgericht ter uitvoering van het Sociaal Akkoord tussen sociale partners en het kabinet. Hoofdtak van de Werkkamer, waarin sociale partners en gemeenten vertegenwoordigd en SZW en UWV betrokken zijn, is het verbinden van landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid. Door concrete oplossingen die aansluiten bij goed werkende lokale praktijken werken de partijen de afspraken in het Sociaal Akkoord verder uit.

7.3 Wajong Werkt

Het initiatief Wajong Werkt dat UWV in 2013 lanceerde samen met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, belangenverenigingen en vakbonden, heeft als doel om meer jonggehandicapten aan het werk te helpen bij een reguliere werkgever.



Bij de lancering is aangegeven, dat een te grote groep jonggehandicapten kan werken, maar nog steeds aan de kant staat. Volgens UWV⁴⁹ heeft slechts vijf procent van de bedrijven een Wajonger in dienst, terwijl uit onderzoek blijkt dat veertig procent overweegt om een arbeidsgehandicapte⁵⁰ aan te nemen. Door steviger in te zetten op het vinden van werkplekken, werkgevers te ontzorgen en Wajongers letterlijk in beeld te brengen bij de werkgever, wil UWV bereiken dat deze bedrijven de stap ook daadwerkelijk zetten.

UWV heeft mede met het oog hierop ingezet op steeds intensievere samenwerking met werkgevers. Namelijk door convenanten met bedrijven af te sluiten, te helpen bij het vertalen van cao-afspraken naar uitvoering en mee te denken de werkgever over het geschikt maken van functies. Ook UWV heeft als succesfactor genomen, dat bij veel jongeren met LVB en andere jonggehandicapten begeleiding en aanpassingen nodig zijn op de werkplek. Dit vergt, aldus UWV, een extra inspanning van de werkgever. Door het opstellen van profielen en het maken van voorselecties van potentieel geschikte kandidaten neemt UWV bedrijven werk uit handen en wordt de kans op werk voor jongeren met LVB en andere Wajongers vergroot.

Hiertoe is in combinatie met voorlichting de website wajongwerkt.nl ontwikkeld, die jonggehandicapten en werkgevers triggert om hun beschikbaarheid respectievelijk vraag te melden, zodat vraag en aanbod elkaar kunnen vinden. De voorlichting vindt onder andere plaats via werkgeversbijeenkomsten in de regio. Deze moeten stimuleren dat steeds meer bedrijven de kansen en mogelijkheden van Wajongers herkennen en dat er concrete ontmoetingen (onder andere via speeddaten) plaats hebben.

Het initiatief van UWV wordt ondersteund door een Comité van Aanbeveling waarin vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, sociale partners en belangenverenigingen zitting hebben. Deze vertegenwoordigers, onder leiding van Hans de Boer (op dit moment voorzitter van VNO NCW), vervullen de rol van ambassadeur, een bekende succesformule om bij sectoren en bedrijven beweging te genereren. Andere ambassadeurs en leden van het Comité van Aanbeveling zijn onder andere Eelco Blok (KPN), Bert Meerstadt (NS), Marco Florijn (wethouder Rotterdam), Hans Kamps (SER-kroonlid en voorzitter ABU) en Annemarie van Gaal (ondernemer).

Wethouder Florijn is na betrokken te zijn geweest bij een aantal van de initiatieven in het kader van Wajong Werkt van mening dat 'deze zeer positief zijn, omdat deze bijdragen aan de crossover die nodig is'.

⁴⁹ http://www.uwv.nl/OverUWV/perscentrum/persberichten/2013/UWV_zet_in_op_meer_banen_voor_jonggehandicapten

⁵⁰ Arbeidsgehandicapte is een breder begrip dan jonggehandicapte of jongere met LVB. Werkgeversonderzoek betreft veelal een bredere vraagstelling.

De Boer wijst erop, dat het van belang is om ook tijdens de crisis te beginnen met het goed kennen, selecteren en voorsorteren van jonggehandicapten en dat werkgevers worden ontzorgd. Daarmee kan ook nu al succes worden geboekt en bij het aantrekken van de economie van worden geoogst. Praktisch aan de slag gaan, daar gaat het bij dit programma om, aldus De Boer. De profielen van 10.000 Wajongers zijn verdeeld over de 35 arbeidsmarktregio's van UWV. Dat zijn dus ongeveer 300 mensen per regio. 'Die moeten we met gerichte acties zeker aan een baan in het gewone bedrijfsleven kunnen helpen.', aldus De Boer.

7.4 Beschouwing

Met het programma Wajong Werkt wordt voldaan aan de eisen van focus op werk, commitment van sociale partners en bedrijven en betere begeleiding en matching op basis van kennis van de vraag van werkgevers en de mogelijkheden en talenten van jongeren (profielen). De formule van 'primair matchingsproces op orde krijgen, tegelijkertijd via ambassadeurs en afspraken met sectoren en bedrijven openingen creëren' en concrete ontmoetingen creëren kan succesvol zijn. Aldus uitspraken van diverse experts en betrokkenen. De valkuil van dergelijke programma's is vaak, dat het een te hoog bestuurlijk, symbolisch gehalte krijgt, in plaats van te zorgen voor een daadwerkelijke vertaling naar acties. Naar bedrijven. Naar de werkvloer.

Een geïnterviewde expert uit de regio Haaglanden: 'De gedachte achter Wajong Werkt is prima. Een aandachtspunt is mogelijk, dat Wajong Werkt via Werk.nl gelinkt is aan vacatures, waardoor pas in tweede instantie kan worden vastgesteld of de vacature daadwerkelijk aansluit van jonggehandicapten. Maar dit neemt de toegevoegde waarde van het initiatief niet weg.'

Gegeven het commitment vanuit het Participatieakkoord (mede in het licht van het risico van een quotum), kan dit het juiste momentum zijn om de arbeidsparticipatie van jongeren met LVB, die het onderwijs al hebben verlaten, een belangrijke stap verder te brengen. Daarbij kan de introductie en de formule van Wajong Werkt dus – mede gelet op het aansluiten bij de succesfactoren – 'op de juiste wijze en op het juiste moment' worden genoemd.

Met het commitment van het bedrijfsleven, de gemeenten en de vakbonden overstijgt Wajong Werkt het niveau van afzonderlijke projecten en interventies en is – als het project langere tijd kans krijgt door te ontwikkelen - sprake van een ontwikkeling met potentiële impact.

8 Kansen en talenten zien en ontwikkelen

8.1 Inleiding

Zoals aangegeven in hoofdstuk 4, weten we uit praktijk en literatuur dat belangrijke succesfactoren zijn:

- **Vroegtijdige signalering en diagnostiek:** belangrijk voor het vergroten van de kansen op arbeidsparticipatie. Inclusief de juiste focus, op kansen en talenten. Medische diagnoses voor zorg en behandeling zijn belangrijk, dat mag niet worden gebagatelliseerd. Waar tegelijkertijd een sterker accent op moet worden gelegd zijn *arbeidsmarktdiagnoses*, als basis voor doelgerichte ontwikkeling en zoeken en vinden van kansen;
- **Persoonlijke begeleiding:** deze houdt niet op bij plaatsing. Ook tijdens werk en bij uitval uit werk is en blijft persoonlijke begeleiding noodzakelijk. Dit vraagt ook om deskundige begeleiders die over de vereiste competenties beschikken;
- Inzetten van **eigen kracht** en stimuleren van zelfredzaamheid van de jongere bij de begeleiding cruciaal is. Empowerment van leerlingen door doen ervaren en laten leren van eigen ervaringen. Mislukkingen bestaan niet, alleen lessen en zelf richting geven aan het eigen toekomstpad;
- **Ouders** actief moeten worden betrokken en ingeschakeld.

Samengevat: snel en goed signaleren en diagnosticeren en deskundige, duurzame begeleiding die uitgaat van de eigen kracht van jongeren met LVB en hun ouder en netwerk zelf.

Er bestaan diverse methodieken die mede zijn gebaseerd op deze methodieken. Bijvoorbeeld Supported Employment, in Nederland (te kort door de bocht) soms ook aangeduid met jobcoaching, is voor mensen met een verstandelijke beperking een vaak toegepaste, bewezen werkwijze.⁵¹

Supported Employment is letterlijk 'begeleid werken'. Het gaat om betaald werk op een geïntegreerde werkplek met blijvende ondersteuning voor mensen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt. De methodiek was oorspronkelijk bedoeld om mensen met een verstandelijke handicap aan werk op de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Supported Employment wordt nu toegepast voor mensen met een chronische ziekte, een lichamelijke of psychische handicap of mensen met een sociale problematiek. Het is kortom een methodiek voor iedereen die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Fases van de methodiek die ontwikkeld worden in functie van de specifieke doelgroep zijn: Assessment, Job finding, Job analysis, Job matching, Job (re)design, Introduction into the workplace, Training on the job, Support outside the workplace en Ongoing support (indien nodig)

⁵¹ Integratie aanpak multiproblematiek. Overzicht programma's en bewezen methodieken. Astri/Radar 2012.

In dit hoofdstuk schenken we aandacht aan twee benaderingen die passen bij de genoemde succesfactoren en die – in tegenstelling tot Boris en Wajong Werkt – in Nederland nog niet volop in uitvoering zijn, maar waarmee wel de eerste stappen zijn gezet.

Eerst bespreken we een diagnose- en netwerkmethodiek, die samenwerking en deskundigheid bij de begeleiding van jongeren met LVB in de hand werkt. Deze methodiek, Samen Kijken Samen Werken, is in 2008 ontwikkeld door een voormalig arbeidsdeskundige jeugd van UWV in Haaglanden. Daarna kijken we naar een visie op en invulling van begeleiding die uitgaat van eigen kracht en zingeving, als basis voor empowerment en mogelijk maken wat niet of lastig mogelijk leek: de presentietheorie van Andries Baart.

8.2 Samen Kijken Samen Werken

Samen Kijken Samen Werken⁵² (SKSW) is zoals aangegeven een samenwerking en deskundigheid stimulerende diagnose- en netwerkmethodiek. Het is meer een werkwijze, dan een tool. Er zijn heel veel diagnosetools in de omloop. De reden om dit juist dit voorbeeld als goed praktijkvoorbeeld te belichten is de katalysatorrol die SKSW vervult om via goede samenwerking tussen professionals, ouders en werkgevers tot een scherper beeld, betere signalering van kansen en tot grotere resultaatgerichtheid van de begeleiding te komen. Dit komt, blijkens evaluaties en testen in twee regio's, de aansluiting tussen acties van pro en vso en de arbeidsmarkt en daarmee de arbeidsmarktkansen van jongeren met LVB ten goede.

SKSW is ontwikkeld met financiering vanuit de 'Verburggelden', gealloceerd door UWV. De inhoudelijke ontwikkelaar, voormalige arbeidsdeskundige jeugd Ernst Andree, was van mening dat scholen in het pro en vso veel beter moeten worden ondersteund om een goed beeld van de jongere en van zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt te krijgen. Hij ontwikkelde met ondersteuning van adviesbureau Berenschot een methodiek, die hij uitprobeerde en met succes doorontwikkelde bij pro en vso scholen, UWV, gemeente en MEE in de regio's Haaglanden en Gooi- en Vechtstreek.

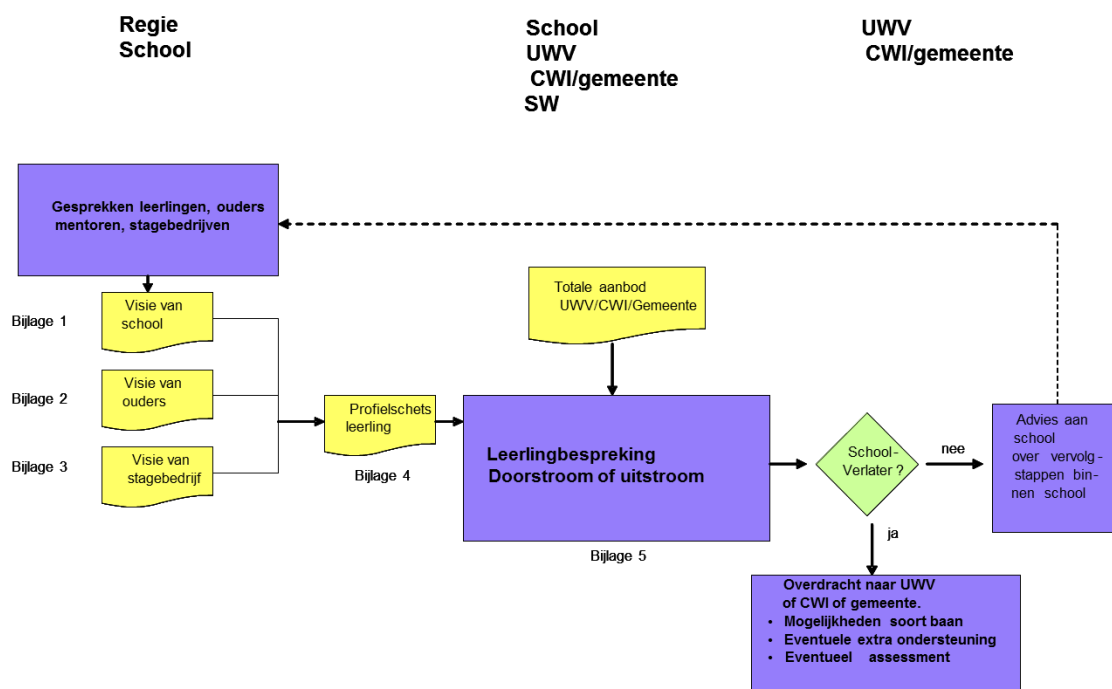


De aanleiding voor de ontwikkeling van SKSW was dat scholen in het pro en vso het in algemene zin lastig vinden om bij een deel van hun leerlingen de juiste interventies vast te stellen en toe te passen. Bij lastige gevallen betekent dit in de praktijk, dat leerlingen 'als hete aardappelen' vier of vijf jaar zo goed mogelijk worden begeleid, waarna het probleem op hoop van zegen wordt doorgeschoven naar een volgende instantie. Ook voor ontvangende werkgevers is het niet eenvoudig om bij deze groep jongeren een beeld te krijgen van mogelijkheden en beperkingen. Veelal wordt vanuit eigen kennis en ervaring (opnieuw) beoordeeld, wat deze groep jongeren graag kan en wil en gaat in de overgang van school naar werk veel kennis van en ervaring met deze doelgroep verloren. Er is daarnaast voor scholen onvoldoende sprake van een gemeenschappelijke focus op deze leerlingen: er wordt tussen scholen en instanties nog teveel gedacht in termen van 'zij en wij', in plaats van te kiezen voor een gemeenschappelijke benadering vanuit de filosofie dat het gaat om gemeenschappelijke 'cliënten'. Daarom is een (webbased) tool en een methodiek ontwikkeld, die -

⁵² Eindrapportage Samen Kijken Samen Werken (E. Andree, Berenschot, Meccano, 2009).

op basis van een 360 graden feed back aanpak- de beelden en kennis van de diverse betrokkenen samenbrengt. Dit leidt vervolgens tot een zo eenduidig en scherp mogelijk beeld van beperkingen en vooral mogelijkheden van de jongere met LVB, waarmee de basis wordt gelet voor onderbouwde, deskundige begeleiding waarmee de 'hete aardappel'-situatie verandert in gericht ontwikkelen van mogelijkheden en talenten, op weg naar een passende werkplek bij een reguliere werkgever.

Naast de eigen beelden van de jongere over zichzelf, worden met deze methodiek de beelden en ervaringen opgehaald bij de ouders, de stagewerkgevers, de school (docenten, mentor, stagebegeleiders), bij UWV of MEE (arbeidsmarkt en instrumenten) en/of bij de gemeente. In een schema:



Ook het actief betrekken van ouders en stagewerkgevers is een belangrijk onderdeel van de methodiek. Dit mobiliseert ouders, leidt tot betere informatie voor en vinden van kansen bij werkgevers en tot een groter lerend effect voor de jongere en zijn of haar begeleider(s).

De deelnemende scholen en andere betrokkenen hebben bij de evaluatie door Meccano aangegeven, dat met de methodiek:

- Een bijdrage wordt geleverd aan een heldere verantwoordelijkheidsverdeling 'in de keten';
- Een bijdrage wordt geleverd aan betere diagnostiek en aan de inzet van de juiste instrumenten en middelen;
- De kans wordt vergroot op het bewandelen van de kortste route naar passend werk (of, als dat er toch niet in zit, dagbesteding).

De stand van zaken van SKSW is, dat het na de evaluatie van de pilotfase lastig bleek om de methodiek met het oog op doorontwikkeling en brede beschikbaarstelling te beleggen bij een publieke organisatie. De kracht van SKSW, een gezamenlijke werkwijze en tool, bleek ook de zwakte te zijn: van iedereen en dus van niemand. Eigenaarschap bij een publieke organisatie als UWV of het onderwijs bleek lastig. Ook de turbulentie van Passend Onderwijs en bezuinigingen door de regering leidden dit verband voorsnag tot het verlies van momentum. Gelet op het enthousiasme bij de netwerkpartners in de pilots en de potentie van SKSW, is de ontwikkelaar op lokaal niveau doorgeslagen. Daarmee is voorkomen dat de zoveelste veelbelovende methodiek

definitief is gestrand. Op dit moment wordt door ontwikkelaar Andree samen met Berenschot gekeken naar mogelijkheden voor een doorstart, bijvoorbeeld via een implementatiepilot in een derde regio.

Interessant is in dit verband, dat bij de aanpak van het project Boris door SBB interesse is getoond in het completeren van de Borisformule met Samen Kijken Samen Werken. Dit ‘zwaluwstaarten’ van twee succesvolle formules zou interessante synergie en een nieuw momentum voor de bredere invoering van SKSW kunnen betekenen. Namelijk ingebed in een groter, landelijk programma waarvoor steeds meer scholen, gemeenten en werkgevers commitment hebben uitgesproken.

8.3 Eigen kracht en zelfvertrouwen door presentie

Hoewel de naam van deze paragraaf anders zou kunnen doen vermoeden, bespreken we op deze plaats niet de Eigen Kracht Conferenties (zie bijlage 3), die met succes⁵³ steeds vaker worden ingezet om de kracht van het informele netwerk van jongeren te benutten. In deze paragraaf gaan we in op begeleiding met impact, namelijk door uit te gaan van eigen kracht van de jongere en zijn omgeving en door inspiratie en zingeving. Deze uitgangspunten centraal stellen (met waar nodig, maar wel geïntegreerd en ondersteunend, interventies op bijvoorbeeld medisch vlak), leidt tot empowerment. Mogelijk maken wat aanvankelijk misschien niet of lastig mogelijk leek. Als belangrijk, steeds meer terrein winnend voorbeeld, gaan we in op de Presentietheorie van Andries Baart⁵⁴. In de benadering en begeleiding terug naar de eigen kracht van mensen, terug naar de menselijke maat, terug naar echte aandacht en empowerment, als antwoord op de eerder genoemde verbureaucratiseerde publieke dienstverlening, staat in Nederland nog redelijk in de kinderschoenen.

Presentietheorie

De kern van de presentietheorie wordt treffend aangeduid door organisatie-antropoloog Annemiek Stoopendaal, onder de noemer ‘van professionele distantie tot professionele presentie’:

Hedendaagse zorgorganisaties ontberen presentie, zo leren we wanneer wij in het ziekenhuis of verpleeghuis terecht komen (Meurs, 2006; Van Heijst, 2005; The, 2005).

De presentietheorie (Baart, 2004) geeft de mogelijkheid tot het formuleren van een reflectie hierop, een reflectie die zich uit in een kritiek, de kritiek van de distantisering.

Distantisering is gedrag dat tegenovergesteld is aan presentie. Baart beschrijft vier tekorten die door distantisering optreden in de hedendaagse zorgverlening: belemmerde toegankelijkheid, ontkoppeling van zorgtaken, bureaucratie, bedrijfsmatigheid en snelheid. Het grootschalige kwaliteitsproject van het ministerie van VWS heet ‘Sneller beter’. Zachtaardigheid, mededogen, betrokkenheid en langdurigheid worden als soft en zwak beschouwd, zijn niet in de mode. Autoriteit, fermheid, en afstandelijkheid (distantisering) zijn in zwang. Distantisering leidt tot institutioneel geweld, waardoor de ellende van mensen die ziek of gehandicapt zijn wordt vergroot in plaats van verzacht.

Als we in een schema de presentietheorie naast zetten naast de huidige praktijk van begeleiding, ook van jongeren met LVB, dan ziet dat er als volgt uit:

⁵³ Er zijn, aldus NJI, allerlei onderzoeksrapporten beschikbaar. Uit quasi-experimenteel onderzoek blijkt dat de veiligheid van kinderen in het gezin verbetert nadat het gezin samen met zijn sociale netwerk een plan heeft bedacht om de problemen te verbeteren. Ook nemen de sociale steun en de eigen regie van het gezin toe.

⁵⁴ Een theorie van de presentie (A. Baart, 2004).

Wel (Presentietheorie)	Niet
Aansluiten bij de hulpvrager	Bureaucratische logica
Nabijheid en aandacht	Snelle, efficiënte maar vaak achteloze behandeling
Menselijke maat	Productie draaien, grote caseload
Een menselijke, benaderbare helper	Een functionaris
Geloven in de zwakke mensen	Je richten op de kansrijke mensen
Geloof in talent en mogelijkheden	Je richten op beperkingen en onmogelijkheden
Involvement	'Professioneel'

Op dit moment is er een voorzichtige beweging van sociale innovatie op gang, waarbij mondjesmaat wordt teruggekomen van de schaalvergroting, specialisatie, het planning and control denken, methodieken mechanisch toepassen, kwantiteit in plaats van kwaliteit. Voorbeelden als de wijkaanpak met aandacht voor eenzaamheid van ouderen, als Buurtzorg Nederland en als 'vakmanschap in re-integratie' (Divosa) winnen aan populariteit en daar liggen juist ook kansen voor jongeren met LVB. Ook in het pro en vso zijn er diverse voorbeelden waarbij – vaak onder de noemer van 'casemanagement' aan de kwaliteit van de begeleiding is en wordt gewerkt.

Kijkend naar de vastgestelde succesfactoren die met de kwaliteit van de begeleiding te maken hebben, zal - als de beginselen van eigen kracht, presentie en zingeving ook in het pro en vso doorzet – de jongere met LVB daarvan profiteren.

Ter inspiratie: de visie van bijvoorbeeld het grootste loopbaanadviesbureau van Nederland, Van Ede en Partners, gaat ook uit van eigen kracht, zelf ontdekken, betrokken professionals en ondernemen met empowering begeleiding. De formule, waarmee mensen worden begeleid in het (her)ontdekken van hun dromen en mogelijkheden, leidt tot een hoog rendement (een nieuwe baan/bestemming). Uitgangspunten daarbij zijn:

- Ieder mens is uniek en getalenteerd;
- Je bewust worden van onze uniciteit en talenten geeft kracht;
- Door te ondernemen met je talenten creëer je je bestemming;
- In de wereld en de ander ontmoeten we onszelf;
- 'The universe is friendly'.

8.4 Beschouwing

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op een aantal praktijkvoorbeelden, die 'succesfactoren in uitvoering' goed illustreren. Het gaat om de succesfactoren:

- vroegtijdige signalering en diagnostiek;
- persoonlijke, deskundige begeleiding;
- benutten van eigen kracht;
- mobiliseren / actieve betrokkenheid van ouders.

Werkwijzen als Samen Kijken Samen Werken en de Presentietheorie zijn in die zin voorbeelden van ontwikkelingen met impact als het gaat om het daadwerkelijk verhogen van kwaliteit en effectiviteit van diagnostiek en begeleiding van jongeren met LVB naar werk.

Voor alle duidelijkheid: wij bagatelliseren daarmee geenszins het belang van maatschappelijke of medische hulp die bij een deel van de jongeren ook belangrijk is en waarbij de gemeente dus een belangrijke rol vervult. Werk, talenten en mogelijkheden centraal en overige interventies meer ondersteunend en geïntegreerd inzetten, dat is de reden van het accent dat we op basis van de gevonden succesfactoren leggen op de kwaliteit van (arbeidsmarkt)diagnostiek en begeleiding.

9 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

Inleiding

In het kader van de uitvoering van het thema 'Bevorderen arbeidsparticipatie van licht verstandelijk beperkten' uit de UWV Kennisagenda 2012-2013 heeft UWV Ecorys subsidie verstrekt om nader onderzoek te doen naar het vergroten van kansen op arbeidsparticipatie van jongeren met Licht Verstandelijke Beperkingen. Hiertoe is een literatuurscan en een aantal interviews uitgevoerd en zijn via interactie met experts in de begeleidingscommissie nieuwe bouwstenen voor vergroting van kansen voor deze doelgroep verzameld.

Aangezien het gaat om een onderzoek naar arbeidsparticipatie van jongeren met LVB, is de doelgroep van dit onderzoek afgebakend. Niet de jongste kinderen (peuter, kleuter, basisschool) en ook niet op latere leeftijd (vanaf 25), maar juist de middelbare school leeftijd en de periode van (kunnen) betreden van de arbeidsmarkt.

De volgende onderzoeksvragen zijn beantwoord:

- Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met LVB?
- Welke werkzame interventies zijn gericht op het beïnvloeden van die factoren?
- Wat zijn daaruit de best practices of werkzame bestanddelen / ingrediënten?

Het was aanvankelijk de ambitie om ook nieuwe kennis over de werkzaamheid van interventies te genereren. Lopende het onderzoek heeft UWV besloten geen verdere subsidie te verlenen voor de daarop gerichte onderzoeksactiviteit (een sociaal digitaal netwerk van (praktijk)experts als basis voor het doen en valideren van uitspraken over de werkzaamheid). In plaats van nieuwe kennis over de effectiviteit van interventies is de focus sterker komen te liggen op de interventie-overstijgende succesfactoren voor arbeidsparticipatie, op het oplossend vermogen van werk en talentontwikkeling en op de selectie en beschrijving van een aantal praktijkvoorbeelden die kansrijk en veelbelovend zijn omdat ze voldoen aan de gevonden succesfactoren. Hiermee denken wij een zinvolle bijdrage te hebben geleverd aan de beweging in beleid en uitvoering die in Nederland nodig is: ontbureaucratisering, betere diagnostiek en begeleiding en maximale signalering en benutting van kansen op de arbeidsmarkt door zo vroeg en veel mogelijk ontmoetingen van onderwijs en jongeren met werkgevers.

Over wie hebben we het?

In diverse onderzoeken, die deels ook in het kader van de Kennisagenda 2012-2013 zijn uitgevoerd, is ingegaan op de veel voorkomende kenmerken van jongeren met LVB. Daaraan voegen we op basis van ons onderzoek toe, dat het vervolgens zeker zaak is om met die kennis over veel voorkomende kenmerken iets te doen, maar dat het vooral ook van belang is om bij de ontwikkeling van beleid en dienstverlening te waken voor een onbedoeld doelgroepdenken. Dat is, aldus ook de experts in de begeleidingscommissie bij dit onderzoek, een risico in de ontwikkeling van beleid en dienstverlening. Een risico, dat - getuige de huidige uitvoeringspraktijk allerminst - denkbeeldig is. Er vindt door instanties onbedoelde etikettering, 'ontmenselijking', aanbodgerichtheid, medicalisering en bureaucratisering plaats. Wat wij vooral willen benadrukken en aanbevelen is, dat jongeren met LVB gewoon kinderen en jeugdigen zijn. Individuen, met dezelfde dromen en wensen zoals ieder kind of jongere die heeft. Een leuke vriend of vriendin, een fijne familie, leuk werk, een huis waar je je thuis voelt en voldoende middelen om leuke dingen te kunnen doen. Niets bijzonders. En ook niet perfect. Zoals niemand perfect is en beperkingen, maar ook talenten en mogelijkheden heeft. Gewoon mensen, met dromen, angsten, behoefte aan

waardering en een complimentje, veiligheid. Het valt alleen vaker en meer dan gemiddeld door hun – in veel gevallen ook absoluut niet te bagatelliseren - beperkingen niet mee voor deze jongeren om soepel door het leven te gaan, met bijvoorbeeld soepele sociale contacten en vriendschappen, een probleemloze schoolloopbaan en een goedbetaalde baan. Ze hebben in die zin in meer of mindere mate pech door hun licht verstandelijke beperkingen en hebben dus meer dan anderen begrip en hulp van de omgeving nodig. En dat valt niet mee, in een maatschappij en arbeidsmarkt die steeds complexer, dynamischer en kennisintensiever worden. Er wordt veel gevraagd van jongeren in het algemeen en dat kost jongeren met LVB heel wat meer moeite dan anderen.

Gegeven dit uitgangspunt is in hoofdstuk 3 ingegaan op de definitie van jongeren met LVB en is onder meer gewezen op de twee grote valkuilen die vaak aan de orde zijn bij deze jongeren: enerzijds jongeren die lijken heel veel te kunnen, maar die eigenlijk heel erg kwetsbaar zijn (vraagstuk van zelfoverschatting en irreëel toekomstbeeld) en anderzijds jongeren met faalangst en weinig zelfvertrouwen (vaak beschadigd), waar veel meer in zit dan misschien op het eerste oog het geval lijkt te zijn.

Een tweede hoofdonderscheid is te maken tussen jongeren die – al dan niet met begeleiding – vrij normaal functioneren en jongeren met ernstige (gedrags)problematiek. ‘De’ jongere met LVB bestaat niet.



Om toch een aantal kenmerken in algemene zin te geven: in een publicatie van het VOBC LVG wordt aangegeven, dat de problematiek van jongeren met LVB zich kan uiten in een beperkte sociale redzaamheid, leer- en opvoedingsproblemen, ernstige gedragsproblemen, psychiatrische stoornissen waaronder autisme, ADHD, depressie en angststoornissen, vaak in combinatie met problemen in de gezinssituatie zoals mishandeling, verwaarlozing, verslaving of seksueel misbruik. Op latere leeftijd zijn er, aldus het VOBC LVG, sterke risico's op zwerfgedrag,

vereenzaming, criminaliteit en problematisch drank- en drugsgebruik. Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van deze en van andere, veel voorkomende kenmerken van jongeren.

Niet alle, maar wel de meeste opgroeiende jongeren met LVB gaan naar school in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. In die periode en vervolgens in verhevigde mate treden rond het 18^e jaar en het 23^e jaar vaak grote veranderingen op in het leven van jongeren met LVB.

Bevorderende en belemmerende factoren / effectiviteit verhogende mogelijkheden

In hoofdstuk 3 zijn we ingegaan op kenmerken die jongeren met LVB vaker hebben dan andere jongeren. Daar grondig kennis van hebben en passend professioneel en met aandacht naar handelen is een deel van de basis voor effectiviteit. Een ander deel van de succesfactoren heeft te maken met de institutionele context waar jongeren met LVB (en hun ouders) meestal mee te maken hebben. In hoofdstuk 4 is toegelicht, dat uit de literatuur in brede zin een beeld naar voren komt, dat de op zich goed bedoelde wens om jongeren en hun ouders te helpen juist heeft geleid tot een complexe zorgindustrie, bestaande uit een averechts werkend geheel van instanties, deskundigen, begeleiders en projecten.

Te veel bureaucratie, schotten en aanbod- en zorggerichtheid en te weinig gericht op het benutten van eigen kracht van de jongere en zijn sociale omgeving zelf: de 'keten'. Door diverse onderzoeken is vastgesteld dat het geheel zijn doel voorbij is geschoten. Wat niet betekent dat afzonderlijke acties en interventies door organisaties niet belangrijk zouden zijn, integendeel. Het vraagstuk van arbeidsparticipatie van jongeren met LVB heeft juist te maken met samenhang en focus. De meervoudige problematiek waar veel LVB-jongeren mee kampen vraagt om een multidisciplinaire benadering met de focus op kansen en talenten. Dit wordt in de praktijk gehinderd door schotten tussen domeinen en gescheiden wet-, regel- en financieringssystemen.

De op dit moment belangrijkste betrokken stakeholders zijn (naast de jongere zelf) de volgende:

- Sociale omgeving;
- Onderwijs;
- Zorg en welzijn;
- UWV (werk en inkomen);
- MEE;
- Reclassering/justitie;
- Werkgevers.

Per stakeholder hebben we aangegeven wat de rol van de stakeholder in algemene zin bij arbeidsparticipatie van LVB jongeren is en wat veelgenoemde aandachtspunten zijn bij de taakuitoefening door de stakeholders.

Uit de literatuur hebben we een overzicht van 40 succesfactoren gedestilleerd. Dit overstijgt het niveau van werkzame bestanddelen van interventies: interventies die worden ingezet met inachtneming van de succesfactoren hebben een grote kans succesvol te zijn. De succesfactoren zijn, met andere woorden, essentieel om rekening mee te houden bij het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van jongeren met LVB.

In algemene zin is de essentie van de 40 succesfactoren:

- vroegtijdige signalering en (arbeidsmarkt)diagnose;
- in begeleiding eigen kracht / talenten / empowerment jongere centraal;
- benut de kracht van het informeel netwerk, in het bijzonder: betrek en mobiliseer ouders;
- niet schools, theoretisch en zorggericht, maar zoveel mogelijk praktijk, doen en ervaren / werkend leren;
- werkgevers als zodanig benaderen en goed informeren, ontzorgen, focus op kansen.

De succesfactoren gelden voor alle stakeholders, dus alle 'ketenpartners': de sociale omgeving, het onderwijs, de zorg- en welzijnsinstellingen, UWV, MEE, reclassering/justitie en werkgevers/branches. Daarom ook vertonen de genoemde veertig succesfactoren deels overlap of zijn ze onderling verwant of verweven. Daarom ook bespreken we geen succesfactoren per instantie of interventie. Juist het in onderlinge samenhang beschouwen maakt verbeteringen in dienstverlening effectief en impactvol. Als voorbeeld: de succesfactoren voor succesvolle begeleiding en die voor succesvolle samenwerking met werkgevers geldt voor nagenoeg alle instanties in de keten. In dit voorbeeld maakt een gezamenlijke aanpak met een eenduidige, eerder succesvol gebleken begeleiding en werkgeversbenadering van scholen, UWV en SBB (Boris) dan het verschil.

In bijlage 5 worden de veertig succesfactoren gepresenteerd als een zelfscan. Organisaties rond de jongere met LVB en zijn of haar ouders kunnen hun dienstverlening versterken en daarmee de werkkansen voor jongeren vergroten door periodiek (bijvoorbeeld jaarlijks) en systematisch de

bestaande dienstverlening te spiegelen aan deze succesfactoren. Nog veel effectiever en vruchtbaarder is het, om in netwerkverband (als gezamenlijke (kern)organisaties, de sterktes en zwaktes in de huidige aanpak te leggen naast de veertig succesfactoren. Sommige succesfactoren zullen niet voor alle organisaties aan de orde zijn.

In de meest ideale situatie wordt vervolgens een aantal belangrijke verbeteracties (gezaamenlijk) vastgesteld, die in het komende jaar in uitvoering worden genomen. Kernmotto daarbij is: beperk en versterk. Een deltaplan-achtige totaalaanpak leidt vaak tot teleurstellingen. Een beperkt aantal verbeteracties daadwerkelijk uitvoeren leidt tot energie en een kleinere kans op het verliezen van 'het momentum'. Alternatief kan zijn om verbeteracties goed over de participanten te verdelen, met helder eigenaarschap, waardoor meer vaart in bredere kwaliteitsverbetering kan worden gerealiseerd. Wat haalbaar is, zal per context en regio/gemeente verschillen.

Per succesfactor kan de betreffende organisatie of kunnen de samenwerkende organisaties kritisch invullen in hoeverre de huidige dienstverlening kan worden gekenschetst als 'op orde' (+), 'verbeterruimte' (+/-) of 'zwak' (-). Bij de categorieën 'verbeterruimte' en 'zwak' kunnen steeds verbeteracties worden geformuleerd en (met elkaar) afgesproken, om vervolgens in uitvoering te nemen en te monitoring (plan-do-check-act). Dit leidt tot een werkwijze en cultuur van voortdurend verbeteren. Het gaat het bestek van dit onderzoek te buiten om nader in te gaan op eisen aan procesmanagement en randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking.

Overigens is de zelfscan in bijlage 5 nog in ontwikkeling. We willen deze inhoudelijk nader bewerken (clusteren, ontdebellen, toespitsen op gebruikersgroepen) en in gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid laagdrempeliger maken. We willen dat doen in de vorm van een tool, waarin de kennis wordt ontsloten. Op dit moment kunnen organisaties aan de hand van bijlage 5 echter al aan de slag gaan met toepassing van de gebleken succesfactoren voor vergroting van arbeidsparticipatie van jongeren met LVB.

Goede praktijkvoorbeelden

Er is een groot aantal interventies en projecten dat erop gericht is problemen voor jongeren met LVB op te lossen en kansen te vergroten. Van de bestaande interventies is aantal veelgenoemde voorbeelden in bijlage 3 in kaart gebracht. Daarnaast zijn er projecten. Heel veel projecten, die van waarde zijn, maar waarvan het aantal en vaak tijdelijke karakter deels ook een bevestiging zijn dat 'de reguliere infrastructuur' diverse falen kent. Deels omdat geen enkel systeem voorziet in alle problemen en situaties, maar ook omdat – zoals eerder aangegeven - de huidige infrastructuur te versnipperd, aanbodgericht en bureaucratisch is. Daar zit een belangrijk deel van de toegevoegde waarde van het grote aantal projecten: compensatie. Maar dus ook bevestiging als de stap van project naar verbetering van de reguliere infrastructuur niet wordt gezet. Dit is vaak het geval. We hebben uit het geheel van lopende projecten een aantal goede voorbeelden geselecteerd, met als criteria:

- Voldoet aan een aantal belangrijke succesfactoren, genoemd in hoofdstuk 4;
- Gericht op het duurzaam verbeteren van de reguliere infrastructuur;
- (Potentiële) impact.

Op basis van deze selectie hebben we in de hoofdstukken 6, 7 en 8 vier goede of – gelet op de succesfactoren – op zijn minst veelbelovende praktijkvoorbeelden besproken: Boris, Wajong Werkt, Samen Kijken Samen Werken en Presentie in begeleiding.

In onderstaande tabellen is per goed praktijkvoorbeeld aangegeven wat de sterke punten zijn. Om te beginnen Boris.

Boris

- Focus op werk vanuit onderwijs (PRO en VSO);
- Benutten netwerk 230.000 leerbedrijven;
- Ontwikkeling scholen tot werkendlerenorganisaties;
- Structureel verminderen kwetsbaarheid: certificeren / erkenning van competenties;
- Ingebed in beleid en aanpak sociale partners/ branches en sectoren (Participatieakkoord, cao's, specifieke branche-initiatieven, eigenaarschap);
- Ingebed in traject UWV interne jobcoaching;
- Steeds meer gemeenten haken aan en faciliteren 'hun' scholen om aan Boris mee te doen.

Ook op deze plaats zij opgemerkt, dat Boris niet in plaats van het eigen lokale netwerk van (stage)bedrijven en leerwerkvoorzieningen rond scholen moet worden gezien, maar *naast* deze meer kleinschalige netwerken en initiatieven. Geen nieuwe blauwdruk, maar een dynamische netwerkbenadering waarbij wordt geprofiteerd van de systematische werkwijze en het grote bedrijvenbestand dat over de boeg van de beroepspraktijkvorming is gecreëerd en gegroeid: leerbedrijven vormen in diverse opzichte de voorhoede van werkgevers in Nederland. Dat als basis gebruiken voor het creëren van extra arbeidsmarktkansen voor jongere met LVB is dus op zijn minst interessant te noemen, ook volgens het ministerie van OCW.

Het tweede door ons geselecteerde goede praktijkvoorbeeld is Wajong Werkt, van UWV. In onderstaande tabel is aangegeven wat de sterke punten van Wajong Werkt zijn.

Wajong Werkt

- Focus op werk;
- Vergroten kans op ontmoetingen en succesvolle matches: praktisch, niet 'bestuurlijk - hoog over';
- Multichannel, website, bijeenkomsten, speeddating et cetera;
- Vergroting bestandskennis en kennis van (mogelijkheden bij) werkgevers;
- Ontzorgen van werkgevers;
- Commitment sociale partners en bedrijven: afspraken met sectoren en bedrijven;
- Ambassadeurs met impact voor genereren beweging en commitment bedrijven, branches en gemeenten.

Bij Samen Kijken Samen Werken zijn de interessante factoren met name de volgende.

Samen Kijken Samen Werken

- Betere diagnose en bovendien netwerkmethodiek, katalysator samenwerking onderwijs – arbeidsmarkt;
- Scholen worden niet aan hun lot overgelaten bij hun niet eenvoudige opdracht;
- Focus op talent, werk en ontwikkeling;
- Zoekt balans in beoordeling mogelijkheden en beperkingen;
- Bundeling expertise van betrokken organisaties;
- Betrekken en mobiliseren ouders en werkgevers;
- Betere communicatie en brede kwaliteitsimpuls binnen de school;
- Ondersteunt beoordeling inzet hulpverlening;
- Betere follow up bij verlaten school door de dan verantwoordelijke organisaties (UWV, gemeente);
- Vergroten kans op bewandelen kortste route naar passend werk (of dagbesteding).

Tot slot als praktijkvoorbeeld de Presentietheorie, zoals vooral ontwikkeld en uitgedragen door Andries Baart:

Presentie

- Focus op eigen kracht en zelfvertrouwen door presentie, geloof en vertrouwen;
- ZIJN belangrijker dan doen (werkzaam bestanddeel: de geïnteresseerde, geïnvolveerde mens);
- Continuïteit in plaats van versnipperde specialisatie;
- Menselijke maat in plaats van bureaucratie en schaalvergroting;
- Zingeving in plaats van efficiency en ontzieling;
- Je doet er toe. Geloof. Make it happen.

Kortom: passend bij de succesfactoren bij begeleiding.

Conclusie

Dit onderzoek is onder meer gestart op basis van de constatering, dat er vrij weinig bekend is over de werkzame bestanddelen van interventies voor (de arbeidsparticipatie van) jongeren met LVB. Het onderzoek heeft door de gewijzigde opzet niet kunnen leiden tot nieuwe kennis op dit vlak. Wel heeft ons onderzoek aangetoond dat er al veel bekend is over succesfactoren en dat toepassing ervan de grote uitdaging is. Met andere woorden: er wordt weinig gedaan met lessons learned. Vaak hoogstens in woorden en beleidsnota's, zonder de consequenties door te vertalen naar daadwerkelijke versterking en herfocussing van de uitvoering met systematische toepassing van gebleken succesfactoren. Om dit proces te vergemakkelijken en te stimuleren hebben we de zelfscan van 40 succesfactoren met inspirerende praktijkvoorbeelden ontwikkeld. Ofschoon deze nog moet worden doorontwikkeld, kunnen verantwoordelijke organisaties met de inhoudelijke basis in bijlage 5 alvast hun voordeel doen.

Intussen: toenemende rol van de gemeente door decentralisatie

In het licht van de drie decentralisatieprocessen gaan gemeenten in de toekomst meer taken overnemen van de rijksoverheid. Het gaat om de volgende drie grote operaties:

- Decentralisatie jeugdzorg;
- Invoering Participatiewet;
- Begeleiding in de WMO.

Met de drie decentralisaties krijgen gemeenten er de komende jaren nieuwe omvangrijke taken bij. De complexiteit van de uitvoering binnen gemeenten zal fors toenemen. Bovendien gaan de drie decentralisatieoperaties gepaard met flinke bezuinigingsdoelstellingen. Vanwege de overlap tussen de drie operaties en de doelgroepen hebben veel gemeenten aangegeven de uitvoering van de drie decentralisaties met elkaar te zullen verbinden.⁵⁵ Daar liggen inderdaad de kansen, mits de gemeente verstandig handelt en met kennis van de praktijk en de juiste stappen zet richting samenhang, ontbureaucratisering en kwaliteit van de uitvoering, in plaats van te kiezen voor een aanbodgerichte, financieel gedreven reorganisatie. De uitdaging voor gemeenten is om samen met aanbieders en burgers⁵⁶ de ondersteuning voor zowel werk, zorg als jeugd doelmatiger en effectiever te organiseren.⁵⁷ De kansen liggen juist op het leggen van verbindingen op lokaal niveau, zonder de complexiteit verder te vergroten en zonder voorbij te gaan aan de waarde van de bestaande voorzieningen en verbindingen. Experts zien veel risico's in de komende transitie. In verband met onvoldoende competenties en mogelijkheden bij (een deel van de) gemeenten en in verband met het risico van perverse prikkels.

⁵⁵ Factsheet Samenhang decentralisatie effecten.

⁵⁶ In artikel 47 van het wetsvoorstel Participatiewet is aangegeven dat de gemeente de taak heeft om cliëntenparticipatie in te richten. Ook een deel van jongeren met LVB kan zich hiervoor inzetten, voor de eigen zaak (zie ook de vereniging LFB). Cliëntenraden zijn een goede manier voor burgers in het algemeen, inclusief jongeren met LVB, om voor zichzelf op te komen en de gemeente te adviseren in de benadering van doelgroepen.

⁵⁷ Factsheet Samenhang decentralisatie effecten.

Ook de VNG maakt zich zorgen. In een notitie van april 2012 vraagt de VNG in het kader van voorgenomen decentralisaties aandacht voor jongeren met LVB. De VNG wijst op het risico dat de bezuinigingseffecten zich stapelen bij deze groep kwetsbare burgers, met als gevolg minder of geen begeleiding in zorg en onderwijs, en minder beschutte werkplekken. Dit terwijl bekend is dat een aanzienlijk deel van deze jongeren juist het leven lang en op (vrijwel) alle levensterreinen begeleiding nodig heeft, zeker ook als het gaat om arbeidsparticipatie.

In de 'Notitie gevolgen Participatiewet voor burgers' van Regioplan (2014) wordt gewezen op het risico van incentives die gemeenten prikkelen om bepaalde klantgroepen met voorrang en andere klantgroepen niet of minder (aan het werk) te helpen. Uit de notitie:

Gemeenten hebben financieel belang om de volgende klantgroepen met voorrang te re-integreren:

- nieuwe instroom van klanten zonder beperking;
- nieuwe instroom van jonggehandicapten met een loonwaarde van meer dan 50% en Jonggehandicapten met een medische urenbeperking.

Voor deze groepen is de besparing op de uitkering voor de gemeente groter dan de kosten voor het aan het werk houden. Dit gaat alleen op als er geen dure voorzieningen nodig zijn. Achter aan in de rij staan door hoge kosten, aldus de onderzoekers, onder andere jonggehandicapten zonder arbeidsmogelijkheden, situatie niet duurzaam, klanten die zijn aangewezen op beschermt werk, jonggehandicapten met een loonwaarde van minder dan 50% en het zittend bestand van jonggehandicapten en WWB'ers.

Ook wijzen de onderzoekers erop dat de overdracht van taken van UWV naar gemeenten een grote verandering voor gemeenten is. Dit wordt een grote opgave voor gemeenten: voor alle jonggehandicapten, voor wie UWV niet meer verantwoordelijk is, moet het recht op uitkering en de re-integratiemogelijkheden worden vastgesteld, en zo nodig moet re-integratie worden ingezet. Daarnaast worden zij verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een beperking die voorheen in aanmerking kwamen voor de Wsw.

Het is, aldus de onderzoekers, op dit moment niet in te schatten welke gevolgen de overdracht van taken van UWV naar gemeenten voor jonggehandicapten zal hebben. Vooraf kan geconstateerd worden dat gemeenten op dit moment weinig doen voor WWB'ers met arbeidsbeperkingen. Gemeenten hebben zich vooral gericht op klanten met een niet al te grote afstand tot de arbeidsmarkt omdat zij denken dat dit financieel het meeste oplevert. WWB'ers met een arbeidsbeperking worden in de meeste gevallen vrijgesteld van arbeidsverplichtingen, doorverwezen naar de Wsw of naar sociale activeringstrajecten. Re-integratie wordt weinig ingezet voor WWB'ers met een arbeidsbeperking. In beleid en uitvoering van de meeste gemeenten is een aanzienlijke mindshift nodig om de bredere re-integratiedoelgroep van de Participatiewet te gaan bedienen. Hierbij moet de opgebouwde expertise van UWV en/of re-integratiebedrijven goed benut worden.

We zijn het met de onderzoekers eens, dat er een reëel risico bestaat, dat het jaren gaat duren voor gemeenten beleid en uitvoering goed op de rails hebben. Het risico van aanbodgericht model- en architectuurdenken of – nog erger – doorvertaling van de vaak aanwezige intern gemeentelijke verkokering naar de extern gemeentelijke infrastructuur is niet denkbeeldig. Waarmee we uiteraard geen recht doen aan de gemeenten die wel hebben geïnvesteerd in kennis en expertise op inhoudelijk (de praktijk) en procesvlak. In het belang van de jongeren met LVB, die goede hulp en begeleiding heel erg nodig hebben, is het zaak dat professionals en verantwoordelijke organisaties het voortouw nemen om de gemeente mee te nemen in behoud van het goede en realisatie – met toepassing van de zelfscan – van het beste.

Aanbevelingen

We hebben geaarzeld of we dit rapport willen afsluiten met aanbevelingen. Namelijk in verband met het gevaar af van onbedoelde betutteling en intrappen van open deuren. De succesfactoren, de zelfscan, de goede praktijkvoorbeelden, ze spreken met de gegeven toelichting voor zich en het is aan de lezers van dit rapport om daar wel of niet iets mee te doen. Toch willen we een aantal, als aanbevelingen geformuleerde noties, niet aan de lezer onthouden. Het gaat om de volgende rode draden in het rapport.

1. Pas op voor doelgroepdenken en ontmenselijking. Pas kennis over veel voorkomende kenmerken van jongeren met LVB en over succesfactoren in de dienstverlening toe, maar verlies nooit uit het oog dat het steeds gaat om een uniek mens. In de mate waarin beleid en uitvoering er in slagen om die focus vast te houden en te operationaliseren (bijvoorbeeld via een benadering als de Presentietheorie), is het risico op verspilling van talent en geluk kleiner.
2. Zorg ervoor dat in de uitvoering de potentiële impact van werk, werkend leren en eigen kracht ten volle wordt benut. Van pamperen, zorg, medicalisering en bureaucratisering naar effectiviteit door aandacht, empowerment en al doende ontdekken van talenten en mogelijkheden. Wat we zeker níet willen is onverantwoord simplificeren: problemen kunnen ernstig zijn en sociaal-medische vraagstukken moeten ook passend worden behandeld. Wat we echter juist willen bepleiten is het tegengaan van onverantwoorde problematisering. Eigen kracht vermag veel.
4. Benut bestaande kennis over succesfactoren voor arbeidsparticipatie door de Zelfscan in bijlage 5 toe te passen. Deze moet nog worden doorontwikkeld, maar de veertig vragen geven al voldoende houvast om verbeterpunten in de huidige dienstverlening te kunnen signaleren en oplossen.
5. Kijk in hoeverre de geselecteerde goede praktijkvoorbeelden aangrijpingspunten bieden om de eigen dienstverlening te verbeteren of om kansen voor de 'eigen jongeren' te vergroten. Bijvoorbeeld zowel Boris (steeds meer scholen en gemeenten spelen daarop in), als Wajong Werkt (UWV werkt actief samen met bedrijven), zijn landelijke programma's.
6. De nieuwe taken in het kader van de decentralisaties zijn voor gemeenten een grote uitdaging. Gemeenten worden daarin ondersteund, maar de risico's in de transitiefase worden onderkend. In het belang van jongeren is het zaak dat professionals en uitvoeringsorganisaties zich niet te afhankelijk van de toevallige professionaliteit en voortvarendheid van de gemeenten opstellen, maar het voortouw nemen in het samen met de gemeenten pakken van kansen en het tegengaan van de risico's. Het gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij ook de gemeente alle hulp en kennis kan gebruiken om de juiste keuzes maken en te zorgen voor optimale randvoorwaarden voor het geven van kansen aan jongeren met LVB..

Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur

Algemene Rekenkamer (2011). Aanpak harde kern jeugdwerklozen. Terugblik. Tweede Kamer, vergaderjaar 2010-2011, kamerstuk 31 749.

Astri en Radar (2012). Integrale aanpak multiproblematiek. Overzicht programma's en bewezen methodieken.

Bond, G. Drake, E. & Becker, R. (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. In: Psychiatric Rehabilitation Journal, vol. 31 (4), 280-290.

BMC Advies Management (2011). Jongeren met een handicap of beperking op weg naar scholing en werk. Een verkennend onderzoek naar de aansluiting tussen het voortgezet speciaal onderwijs en vervolgonderwijs en de aansluiting tussen het voortgezet speciaal onderwijs en de arbeidsmarkt in de provincie Noord-Holland.

Leon Bosch (Vilans), Tessa Overmars-Marx (Vilans), Daan Ooms (TNO) Wim Zwinkels (TNO) (2009) Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang In dienst treden van Wajongers en behoud van werk, Vilans 2009 Dit rapport heeft een uitgebreide literatuurlijst zie bijlage A.

Cedris (2012). Meer kansen, meer banen. SW-bedrijven als banenmakelaar.

Community Support (2008). Eén kind, één plan, ook digitaal. In: Perspectief (Jeugdbescherming). Uitgave mei 2008.

Community Support (2008). Het positieve netwerk. In: Perspectief (Jeugdbescherming). Uitgave februari 2008.

Community Support (2012). De effectiviteit van de methode Community Support. In: Het Kind eerst. Uitgave maart 2012.

Crossover (2010a). Een schets van het buitenland. Een oriëntatie gericht op de situatie van jongeren met een beperking in school en werk in een aantal landen in Europa.

CrossOver (2010b). Notitie: Op zoek naar het werkgeversperspectief bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Crossover (2010c). Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere?

Hogeschool van Utrecht (2006). Aan het werk. Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap.



Inspectie voor de Gezondheidszorg (2010). Gebrekkige indicatiestelling en samenwerking bedreiging voor kwaliteit van zorg voor licht verstandelijk gehandicapten.

Inspectie SZW (2012). Tussen Wajong en Werk, het vinden van de juiste werkplek.

Inspectie SZW (2012): Samen de focus op werk. Een landelijk beeld van de samenwerking tussen professionals werk en inkomen en de gezondheidszorg.

IWI (2007). Wajong en werk.

IWI (2009). Met begeleiding meer werk.

Kennisplatform Jobcoaching (2011). Verbinden van werkgevers met werknemers met een wajong achtergrond.

MANS adviesgroep (2010). Wajong-scan. Vergroten participatie van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt.

Meccano & Astri (2010). Multiproblematiek bij cliënten. Verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids)participatie. In opdracht van het ministerie van SZW.

MEE (2012). Zag je het maar. Kansen voor jongeren met een licht verstandelijke beperking. Uitgave: het netwerk Gewoon meedoen.

MOVISIE (2012). Begeleid Werken – een individuele, vraaggerichte benadering. Databank Effectieve sociale interventies.

Movisie (2013), Beoordeling Goed Beschreven - Werkwijze en procedure, Utrecht, augustus.

NICIS (2009). De rotonde van hamed. Maatwerk voor mensen met meerdere problemen. Uitgave van G27 in samenwerking met het Centre for Government Studies.

OSA & Universiteit van Tilburg (2008). Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. In opdracht van UWV.

Ploeger, M. (2009). Struikelblokken voor jonggehandicapten. Wajongers moeilijk vindbaar voor werkgevers. In: Tijdschrift voor sociale vraagstukken, nr. 12, 2009.

Radar (2012). Nieuwe kansen voor mensen met een verstandelijke beperking. Een verkenning op het snijvlak van begeleiding en werk. In opdracht van Philadelphia Zorg.

Regioplan (2009). De wajong'er als werknemer. Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers. In opdracht van vakcentrale FNV.

Radar & KING (2012). EDGAR. Gekend en gezien door zijn gemeente.

Regioplan (2010). Meer werkplekken bij werkgevers. Literatuuronderzoek in het kader van evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1. In opdracht van het ministerie van SZW.

Regioplan (2011). Een wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden. In opdracht van UWV.

Regioplan (2013). Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Met subsidie van UWV.

Research voor beleid (2008). Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers. In opdracht van het ministerie van SZW.

Research voor beleid (2011a). Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten. Aard en omvang van LVG-zorg. In opdracht van het ministerie van SZW.

Research voor beleid (2011b). Beter vroeg voor later? Het effect van vroege diagnose op latere arbeidsparticipatie. In opdracht van het ministerie van SZW.

Revalidatiefonds & NSGK voor het Gehandicapte Kind (2010). Effectieve arbeidsparticipatieprojecten. Sleutels tot succes.

Sardes & Research voor beleid (2010). De beste start? Kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In opdracht van de CG-Raad.

Stoutjesdijk, M., Rijssen, van J. & Giezen, van der A. (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. Begeleiding naar en tijdens werk vraagt om grote inspanning. In: sociaalbestek 10/2011.

TNO (2011). Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting.

TNO (2006). Factsheet: Informatie voor werkgevers van jongeren met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. In opdracht van NIZW.

Universiteit van Tilburg (2011). De problematiek van gedetineerden met een lichte verstandelijke beperking in het gevangeniswezen.

Vilans & CNV jongeren (2010). Arbeidsparticipatie van Wajong'ers op de werkplek. De bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajong'ers.

VNG (2012). Bouwen op de kracht van burgers. Naar een krachtige en samenhangende aanpak op het sociale domein.

VNG (2012). Factsheets Samenhang Decentralisaties.

Zorgbelang (2005). Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend! In: Zorgbelang Noord, 2005 kwartaal 3.

Brochures (interventies)

Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden-Limburg & Sunny Tom. Brochure: Werken naar vermogen bij Sunny Tom. Een kwestie van de juiste mix: persoon, situatie en begeleiding.

G-groep. Brochure: De G-wijzer. Alles wat u moet weten over de G-kracht en de G-coach.

Coenen-Hanegraaf, M., Valkenburg, B. & Ploeg, M. (1998) Begeleid werken: theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering. Utrecht: J. van Arkel.

Specifieke literatuur/documenten omtrent jongeren met een licht verstandelijke beperking.

Algemene Rekenkamer (2007-2008). Kopzorgen: zorg voor jeugdigen met een licht verstandelijke handicap en/of psychi(atri)sche problemen. Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008, kamerstuk 31 245.

Bosch L. Spierenburg M. en Wielen van der H., Arbeidstoeleiding binnen het VSO onderwijs, resultaten van een inventarisatie onder scholen, NIZW/Werk en handicap, 2001.

College bouw ziekenhuisvoorzieningen (2004). Signaleringsrapport licht verstandelijk gehandicapte jongeren met probleemgedrag.

Jong en Lastig?! (2010) Struisvogels met grote eieren. Essay over de problematiek van jongeren met een (licht) verstandelijke beperking. NTZ, nr. 2-2010.

Jong en Lastig?! (2012). Maatschappelijke participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. "De professionele steunstructuur als katalysator". Uitgave van Koraal Groep, Lunet zorg en Stichting Prisma.

Koolhof, R., Loeber, R. & Collot d'Escursy, A. (2007). Eerst tot tien tellen! Of is dat voor LVG-jongeren niet genoeg? Is de LVG-jongerte extra kwetsbaar om delinquent gedrag te ontwikkelen? In: Onderzoek en praktijk, voorjaar 2007, 5 (1), 15-19.

Landelijk kenniscentrum LVG (2011). Richtlijn Effectieve Interventies LVB: Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedragsveranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking.

Landelijk kenniscentrum LVG (2011) LVB'ers met triple problematiek in het strafrechtelijk systeem. Onderzoek & Praktijk, voorjaar 2011 Jaargang 9, nummer 1.

NIZW / Werk en Handicap. Project Vangrail. Nieuwsbrief nummer 7, december 2005.

Regionale Commissie Gezondheidszorg Zuid-Holland Noord (2005). Adviesrapportage Werkgroep licht verstandelijk gehandicapten jongeren.

Research voor Beleid (2011), Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten, aard en omvang van LVG zorg, Zoetermeer 2011, Projectnummer: B3816/B3864.

Rijksuniversiteit Groningen (2005). De arbeidsmarkt op! Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van PRO en REC-leerlingen. Publicatiereeks Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde EC 163.

Teeuwen, M. (2012) Verraderlijk gewoon. Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht, SWP.

Trimbos-Instituut (2010). Licht verstandelijk gehandicapten in de GGZ. Een verkennend onderzoek.

UWV (2011). Samenvatting bijeenkomst op initiatief van Kenniscentrum UWV: 'Jongeren met een licht verstandelijke beperking en/of ernstige gedragsproblematiek aan het werk'.

Van Beek, L. (2009). Van cijfers naar mensen, de hardnekkige wachtlijsten in de zorg voor LVG-jeugd in de AWBZ. Uitgave van de ministeries van VWS en Jeugd en Gezin, Zorgverzekeraars Nederland, VGN en VOBC LVG.

Vilans (2009). Verstandig ondernemen. Over begeleid ondernemen met een verstandelijke beperking.

Vilans (2009). De werktoekomst van cluster 4-leerlingen. Een studie naar de bijdrage van cluster 4-scholen aan de (werk)toekomst van hun leerlingen.

Vilans (2008). Methode Maakwerk. Een handleiding voor het creëren van banen voor mensen met een verstandelijke beperking.

VOBC LVG & Vilans (2008). Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen. Sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid.

VOBC LVG & Vilans (2009). LVG-jongeren beter in beeld.

VOBC LVG (2011). Op het eerste oog heel gewoon. Opgroeien met een licht verstandelijke beperking.

Willems, J. & Slooff, C. (2012). Verbinding zoeken. In: Onderzoek & Praktijk. Jaargang 10, nummer 1.

Bijlage 2: Geraadpleegde personen

Organisatie	Naam	Functie
	Twee LVB-jongeren	Werkzaam via Sterk in Werk
UVA/Koraalgroep/	X. Moonen	Orthopedagoog/GZ-Psycholoog, Docent en onderzoeker UvA, Beleidsadviseur Koraal Groep en Voorzitter Landelijk Kenniscentrum LVG
PRO-REC organisatie	A. van Roon	Voorzitter
Pro-Werk	E. Andree	Expert en arbeidsdeskundige jeugd
LCR	E. Roetering	Ambtelijk secretaris
Stichting Nedereind	H. Eleveld	directeur
s Heerenloo	M. Laporte	Manager primair proces
Reclassering Groningen	M. Wiersum-Hartman	reclasseringswerker
Locatie directeur taakgroep arbeid/vso De Brug, Almelo	A. van der Weerd	locatie directeur
Radar / ABS (Arnhemse Buitenschool)	W. van Schaik	Sectordirecteur
Koraalgroep – Sterk in Werk	S. de Rooij en W. Enning	Stafmedewerker_arbeidsdeskundige/Senior Werkleider
UWV	M. Silverio	arbeidsdeskundige
UWV	D. Hafkamp	Werkcoach
AH	P.P. Groenhuisen	Manager
Verstegen Spices & Sauces	J. Kerremans	Directeur Operationele Zaken
NVT	J. Verhagen	Ouder LVB-jongere
Berenschot	S. de Zwart	Senior onderzoeker
Intermetzo	H. van Loon	Kinder- en jeugdpsychiater
<p>Begeleidingscommissie:</p> <p>N. Blok, tot en met 2012 Crossover / expert;</p> <p>P. Vessies, AWWN;</p> <p>G.J. Visser, Emaus College;</p> <p>B. Hagen, LCR;</p> <p>A. Boelen, Lesco;</p> <p>G. van der Wel, ministerie SZW;</p> <p>J. Barendrecht, Ieder(in);</p> <p>M. van Leeuwen, Ieder(in);</p> <p>M. Agema, Reclassering;</p> <p>H. de Rooij, Koraal Groep;</p> <p>F. Pennings, UU;</p> <p>L. Bosch, Vilans.</p> <p>UWV Kenniscentrum: J. van Rijssen en M. Stoutjesdijk.</p>		

Bijlage 3: Interventies

Interventies

Uit de literatuurscan en uit de interviews hebben we een groot aantal interventies gedestilleerd. We hebben deze niet kunnen duiden, wegen of prioriteren (daar leende de verkorte onderzoeksopzet zich niet voor), maar kennisneming van deze bouwstenen en uitspraken kan mogelijk wel verrijkend zijn. Daarom en omdat bij nieuw onderzoek weer gebruik kan worden gemaakt van het verzamelde materiaal, hebben we er uiteindelijk voor gekozen om deze bouwstenen op niet nader gestructureerde wijze wel in dit rapport op te nemen. De enige ordening die we hebben aangebracht is in de volgende typen uitspraken en bouwstenen ten aanzien van bestaande interventies:

1. *Directe* interventies. Hieronder verstaan we interventies vanuit de verschillende circuits gericht op de jongeren met LVB die expliciet en direct zijn gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie;
2. *Indirecte* interventies. Dit zijn interventies die vanuit de verschillende circuits worden toegepast en niet direct gericht zijn op arbeidsparticipatie van jongeren met LVB, maar op andere circuits of actoren en daarmee een indirect effect kunnen hebben op de arbeidsparticipatie van jongeren met LVB;
3. *Informele* interventies: begeleiding en ondersteuning of andere interventies vanuit de sociale omgeving (familie, vrienden, kennissen);
4. *Formele* interventies: begeleiding, ondersteuning of andere interventies vanuit de institutionele omgeving (regelingen en ondersteuning vanuit de professionals werkzaam bij instituties, organisaties of instellingen uit andere circuits dan de sociale omgeving).

Bij formele interventies gaat het om interventies die vanuit instellingen ingezet kunnen worden. Deze interventies hoeven echter niet als formele interventie ervaren te worden door de jongeren met LVB. Jongeren met LVB doen bijvoorbeeld iets omdat de werkbegeleider dat op 'informele wijze' vraagt en de jongeren het leuk vinden om het gevraagde te doen (bijvoorbeeld gesprekje notuleren of boodschappen halen), zonder dat ze zich bewust zijn van het achterliggende leerdoel.

Directe interventies

Informele directe interventies:

- "Er bovenop zitten" pro actief, streng zijn en structuur bieden, dan houd je ongewenst gedrag van LVB jongere in de hand;
- Daar waar mogelijk LVB'ers ook 'los' durven laten. Wat niet beschut hoeft, hoeft niet beschut;
- De beperking zal niet verdwijnen. Dit betekent levenslange begeleiding. In het begin wellicht intensief, later wanneer mogelijk meer op afstand;
- Voorkom eenzaamheid. Houd contact, toon interesse;
- Laat werkende LVB'ers ervaringen uitwisselen. DE oplossing bestaat niet. Het gaat om maatwerk, het verschilt per individu wat nodig is;
- Vertrouwen en rust geven. Laten zien dat er plekken zijn waar LVB zichzelf mag zijn, oordeelvrij;
- Early intervention methode. Werken vanuit een kind die een stap moet zetten. Als je denkt dat de stap te groot is, kun je de stap onderverdelen in 10 kleinere stappen. Je begint met eerste stap en als die te groot is ga je die weer onderverdelen, zodat kind altijd een succeservaring heeft.

Formele directe interventies

Diagnose: wat kan en wil de LVB'er:

- Inzetten diagnose instrument om mogelijkheden en onmogelijkheden te kunnen bepalen van LVB'er. Probeer vroegtijdig problematiek te herkennen en een pad uit te stippelen, niet te beschermend;
- Aansluiten bij wat jongeren wil, via arbeidsinteressesetsten;
- Interventies vanuit instellingen gericht op de jongeren met LVB die motivatie bevorderend zijn: focus op wat de jongere wil in plaats van wat moet;
- Succesfactor is individueel gericht werken en aansluiten bij motivatie en interesse van de cliënt (6). Maatwerk bij het zoeken naar dagbesteding of betaald werk binnen regulier bedrijf. Je moet zoeken naar een bedrijf die in het plaatje van de cliënt past;
- Laagdrempeligheid maakt eerste stap in dagbesteding, werk als mogelijk. Daarna is het kijken wat slaat aan? Wat vindt LVB'er leuk? Het is heel erg aan de cliënt om professionals in de zorg een beeld te gunnen op zijn/haar behoeftes en mogelijkheden(= maatwerk varieert van 2 weken tot half jaar. Traject of interventie duurt minder lang wanneer cliënt duidelijk een mening en behoefte kan formuleren;
- In gesprekken aansluiten bij wensen van LVB'er (huisje boompje beestje). Hoe ga je dat bereiken: via werk, hoe zie je dat voor je en wat verwacht je van mij als werkbegeleider?
- Yeswecanclinics. Yes We Can Clinics heeft een behandelmethode voor gedragsproblemen en verslavingen bij jongeren ontwikkeld. Deze organisatie biedt een intensief systemisch, meerdimensionaal behandelprogramma tijdens de 10-weekse interne opname én tijdens de nazorg. Dit programma wordt door veel professionals gedragen, met onderdelen als:
 - individuele therapie;
 - groepstherapie;
 - cognitieve therapie;
 - effectieve verslavingstherapie;
 - psycho-educatie;
 - familie-/systeemtherapie;
 - emotie-/agressie regulatie;
 - traumaverwerking;
 - een uitdagend en veelzijdig sport en outdoor programma;
 - een intensief nazorgtraject van 2 maanden voor de jongeren;
 - een wekelijks nazorgtraject van minimaal een jaar voor de jongeren en de ouders⁵⁸.

Bewustwording i.v.m. overschatting, realiteitsbeeld:

- Belangrijke interventie in toeleiden naar werk is het laten inzien van de eigen beperkingen. Niet alleen maar kijken naar de eigen mogelijkheden. Jongeren vanaf 18 jaar denken positiever over zichzelf dan de werkelijkheid is. Ze zijn opgegroeid in een wereld van afhankelijkheid en waarin ouders of overheid zaken regelt en betaalt. Er moet een soort realiteitsbeeld ontstaan waar ze ook hun eigen rol zien. En vanuit dat weten ook invulling kunnen geven aan die rol. Als je op jezelf gaat wonen wat is er dan nodig? Een huis. Hoe kom je daar aan? Kopen. Hoe doe je dat dan? Interventie gericht op inzicht krijgen in maatschappij en in zichzelf wat er mogelijk en onmogelijk is.

Leren door te ervaren:

- Interventies gericht op het laten ervaren in 'reële context', waardoor jongeren met LVB leren. Niet alleen op werk, maar bijvoorbeeld ook in domein wonen (voorbeeld Onderwijsinstelling huurt woning zodat de leerlingen onder schooltijd ervaren wat het vraagt om zelfstandig te

⁵⁸ Deze interventie is door een jongere met LVB genoemd. Voor meer info zie www.yeswecanclinics.nl/.

wonen, hoe om te gaan met burens, naar het winkelcentrum kunnen gaan om boodschappen te doen en deel uitmaken van de buurt);

- Interventies moeten gericht zijn op de jongeren (op tijd komen, respect voor collega's en werkomgeving), maar ook op werkgevers (interpretatie en inlevingsvermogen waarom komt LVB'er te laat -> vb omdat de kat is overleden). Werkgevers moeten goed op de hoogte zijn van wat men kan verwachten;
- Stages bij reguliere bedrijven in echte setting, maar met goede begeleiding;
- Terug naar school: in dagbesteding spelenderwijs inspelen op kleuterbehoefte van jongeren en jongvolwassenen: Kleuterbehoefte is al doende leren. Spelenderwijs deelnemen. Cliënt zal behoefte om iets te leren moeten opdoen. Omdat hij graag wil weten hoe die fiets in elkaar moet, zal het besef moeten groeien dat om een fiets goed in elkaar te kunnen zetten je naar school moet. Als besef eenmaal er is, is weg naar school korter;
- Interventies bestaan uit kleine stapjes, "we duwen ze niet naar arbeidsmarkt, anders gedoemd te mislukken". Je moet tijd nemen en investeren. Ook kijken naar reële loonwaarde bij plaatsing;
- Bij overschatting: in beschutte omgeving neus laten stoten;
- Voorbeeld interventie onderwijs: leerlingen vanaf 15 jaar gaan aantal middagen naar bedrijven om te ontdekken en te oriënteren wat er nou allemaal te doen en mogelijk is (VSO cluster 3);
- Maak LVB nieuwsgierig naar bepaald beroep (food is niet sexy). Ga er heen, ga vertellen hoe leuk het is, maak ze warm voor de sector en geef intensieve begeleiding. Er is echter geen geld om dit te doen.

Interventies in het onderwijs:

- Op speciaal onderwijs interventies om veilig klimaat te scheppen voor kinderen die gebrek aan zelfvertrouwen hebben (na negatieve ervaringen/falen in regulier basisonderwijs);
- Niet in hokjes duwen, onderwijs te lang te "debiliterend";
- Focus is nu teveel op gedrag (in onderwijs) en te weinig op basisvaardigheden zoals lezen en schrijven (1). Wat ook in verschillende interviews naar voren is gekomen is dat het ervaren en herhalen in een reële setting/werkomgeving een succes factor kan zijn. Het project SEARCH is hier ook een voorbeeld van;
- Specifieke interventie op school t.a.v. opbouwen zelfvertrouwen was: Kanjer van de week. Kanjer van de week in een plenaire sessie kinderen naar voren roepen omdat ze boven zichzelf uit waren gestegen. Normaal voor een toets een 4 en nu een 5. Continue positief benaderen van kinderen. In eerste jaren kiest leerkracht in hogere leerjaren besluit de klas (=ook sociaal aspect);
- Focus op interventies in het onderwijs op wat kind met LVB kan. Je kunt veel aandacht geven aan rekenen, maar een kind dat niet kan rekenen, zal weinig vooruitgang boeken. Zorg dan dat je het kind met voldoende bagage aflevert waarmee ze het werkveld in kunnen (dus niet achter de kassa). Focus dus op het kind zelf;
- School kent veel uitvallers. In de dagbesteding richt je je op interesses van de cliënt. Je doet aan school maar jongere met LVB heeft het niet door. Werken aan een vorm van leren die uiteindelijk mogelijk weer kan leiden tot naar school gaan kan leiden;
- Interventie Rots en water. Dit is een psychofysische methode om sociale competenties te trainen en te ontwikkelen;
- VSO cluster 4: oriënteren in bovenbouw richting/leerroute kiezen. School verantwoordelijk voor voorbereiding, UWV voor arbeidstoeleiding. Op school zijn ze stages aan het ontwikkelen. Er is een apart stagebureau. Vanuit docenten/begeleiders verzoek voor intake bij stagebureau Stagebureau gaat op zoek naar vinden van werkplek/stageplaats die past bij competenties, interesses leertraject en locaties. Vervolgens vindt kennismaking plaats met werkgever zonder leerling waarin beperking duidelijk wordt uitgelegd. Daarna kennismaking tussen werkgever en met leerling. Wanneer dat klikt, wordt er gestart met een maand proeftijd. Er is, wekelijks contact tussen stagebureau en werkgever, eindgesprek, beoordeling met werkgever en leerling;

- Verandering t.o.v. 10 jaar t.a.v. interventies in onderwijs. Toen lag nadruk niet op arbeidsparticipatie maar op een veilige beschermende leeromgeving. Aandacht voor arbeidsmarkt bestond alleen uit stages, maar waren geen prioriteit. Meeste activiteiten werden intern georganiseerd (aanbodgericht);
- Leerling kiest zelf opleiding/inrichting/invulling toekomst m.b.t. begeleiding waaronder arbeidsinteresseset, Person Centered Planning (PCP). In loopbaan van leerling 2x PCP waarbij leerling zelf beslist/kiest wie bij gesprek aanwezig is en met hem meedenkt over wat heb ik nodig, wie heb ik nodig om mijn toekomst door zo goed mogelijk in te vullen? Met leerling praten. Leerling aan het woord met mensen om hem heen waar hij vertrouwen in heeft. Door juiste vragen te stellen, komen er hele mooie resultaten uit volgens respondent. Leerling is daardoor meer verantwoordelijk bezig, meer gemotiveerd eigen toekomst in te vullen;
- Gemêleerde onderwijsgroep: hoog en laag IQ samen zetten in een groep, werkt in praktijk. Leerlingen die IQ hebben van 70 met sociaal emotionele problematiek die regelmatig tegen muur liepen worden geplaatst in een groep met leerlingen met minder cognitieve bagage waar ze als begeleider/tutor kunnen fungeren. Ze bloeien dan op en komen tot ontwikkeling-> dan hoeven ze niet de competitie en strijd met anderen aan te gaan;
- Methode PAD wordt gehanteerd in VSO cluster 3 onderwijs: Programma Alternatieve Denk strategieën=> een sociaal emotionele vaardigheidstraining. Bv Docent Drama en logopediste zetten samen een leerweg op hoe je bv moet gedragen als je een broodje met een collega op werkvloer eet;
- Ombuigen van frustratie naar competentie. Je blijven frustreren met wat je niet kunt, daar kun mee blijven doorgaan, maar als je dat kunt loslaten en kunt ombuigen naar "Ik kan een heleboel andere dingen wel". Dan ontstaat er groei;
- UWV;-> leerwerktrajecten bijv. BBL zodat jongeren op minst ISCED 2 kwalificatie behalen in gebied wat ze zelf willen/leuk vinden. Aansluiten bij hobby. BBL worden alleen via RIB, school of RCS gedaan niet via O&O fondsen of bedrijven direct;
- Normaal gesproken wisselen leerlingen van klassen bij elke les. Voor LVB'ers is dit heel verwarrend, vooral als er rooster-/klaswijzigingen plaatsvinden. In plaats daarvan laat je de jongeren in één klas zitten en wisselen de docenten van lokaal.

Interventies in zorg:

- Zorginstelling bedient jongeren met SGLVG indicatie (LVB en ernstige gedragsproblemen en/of psychische aandoeningen). Ingezette interventie is vaak agressie managen. Jongeren hebben als iets fout gaat de neiging om weg te gaan of proberen weg te gaan omdat ze geen kans meer krijgen;
- Verschillende vormen van interventies in dagbesteding bij zorginstellingen die kunnen leiden tot toekomstige arbeidsparticipatie. Als voorbeelden werden genoemd:
 - stukje onderwijs, met name gericht op sociale vaardigheden;
 - sport en spel;
 - fietsenmakerij;
 - verf en kleinkunst, gips en naaiwerk;
 - onderhoud en exploitatie van midgetgolf baan;
 - bosbeheer en bosonderhoud;
 - conciërge functie.
- Interventie 'op eigen benen' gekoppeld aan INFRA (meetinstrument v competenties). Gericht op mogelijkheden, eigen kracht leren kennen. Interventie/begeleiding gericht op dat cliënt zichzelf leert kennen, zijn eigen krachten, zijn kwaliteiten leert kennen en gemotiveerd wordt om zijn competenties uit te breiden. De interventie 'op eigen benen' is een manier van begeleiding die erop gericht is om het plan, beoordeling en de complimenten bij de cliënt te laten. Dat vraagt een andere houding van de begeleiders (handen op de rug). Client krijgt de ruimte om eigen

fouten te maken en via deze fouten bewust wordt/ervaart waarom een ander het anders wil dan hij. Dit vergt met name geduld van de begeleiders;

- Vanuit zorgprofessional gesprekken voeren die als doel hebben positief zelfbeeld te creëren van en door de cliënt. Hij zal dat vanuit zijn eigen zelfwaardering als een toegevoegde waarde voor de werkgever moeten zien om ergens te gaan werken;
- Interventie om vertrouwen op te bouwen: niet het vertrouwen uitspreken naar cliënt, maar hem in een situatie brengen waarin hij het vertrouwen naar zichzelf uit kan spreken. Want daar waar het vertrouwen vanuit de buitenwereld niet aanwezig was, of niet aanwezig gevoeld is, ziet de geïnterviewde zorginstelling het ook niet als een meerwaarde om dan het vertrouwen vanuit zijn buitenwereld hem toe te zeggen of toe te schreeuwen. Cliënt zo te begeleiden dat hij vertrouwen in zichzelf laat toenemen tot een niveau waarin hij teleurstellingen kan verwerken;
- Bekijken of het traject richting arbeid een toegevoegde waarde heeft in relatie tot de problematiek. Werk als behandeling? Of moet eerst andere problemen worden aangepakt voordat traject richting arbeid kan worden gestart?
- Online platform www.jouwomgeving.nl. Dit online platform is ontwikkeld door Stichting E-hulp.nl. in opdracht van Ambiq, Driervers Dale, MEE Friesland en Tjallingahiem (zorginstellingen). Jouw Omgeving biedt jongeren met LVB een online tool waarin ze de regie kunnen nemen in hun eigen hulpverlening.

Interventies vanuit reclassering/justitie:

- Veelvuldig wordt vanuit de Raad voor Kinderbescherming en professionals uit de jeugdreclassering gewezen op het belang van het bieden van structuur, duidelijkheid en grenzen omdat de LVB doelgroep gebaat is bij voorspelbaarheid. Met name het gezin zou hier een rol in moeten spelen, maar juist daar ligt vaak het probleem;
- Interventie vanuit reclassering door proberen gedragsverandering te laten plaatsvinden. Indien dat niet mogelijk is, door middel van risicobeheersing, de kans op herhaling van strafbaar gedrag, te voorkomen. Inzet COVA +. Dit is training cognitieve vaardigheden, waarin mensen leren eerst te denken en dan te doen. Reclassering heeft een aangepast programma voor, mensen met een verstandelijke beperking. Omdat de gewone COVA teveel vraagt van mensen met een verstandelijke beperking. Training wordt verzorgd door het Leger des Heils;
- Reclasseringsmedewerkers worden gezien als justitie, dus eerste interventie is een relatie opbouwen met cliënt. Mensen met een beperking, die houden het liefst die deur dicht. Die denken, oh ze bemoeien zich met mij, en ik moet dingen doen die ik niet wil, heb ik helemaal geen zin in, dus die deur gaat dicht. Dan ga je investeren in contact. Volgens reclasseringsmedewerker is het belangrijk dat je eerst het gesprek aangaat. Dat je mensen ook laat zien dat je het beste voor hebt met hun zoon/dochter. Dat je ook de zorgen die er zijn deelt, natuurlijk als de meerderjarige de zoon/dochter dat natuurlijk ook wil. Meestal is dat wel het geval. Ouders zitten er vaak boven op. Is ook niet altijd goed, want dit kan het leerproces van de cliënten beïnvloeden omdat ouders alles in handen nemen/controle houden;
- Interventiemethode Nieuwe Perspectieven: Nieuwe Perspectieven biedt korte, intensieve, ambulante en outreachende hulp aan jongeren van 12 tot 23 jaar met politie- en justitiecontacten (minimaal 2 keer in aanraking geweest met politie). De professional analyseert de sociale omgeving van de jongere en zijn gezin, zoekt de jongere op in zijn leefomgeving, stelt een plan van aanpak op en voert dit samen met het netwerk uit. Het plan van aanpak omvat altijd doelen op een van de volgende leefgebieden, politie en justitie, gezin, school, vrije tijd en vrienden. De professional is 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar. Er worden samen met de jongere afspraken gemaakt over de doelen en hoe daar aan gewerkt gaat worden. Deze afspraken worden van tijd tot tijd met alle betrokkenen geëvalueerd. Na de intensieve periode wordt er een netwerkbijeenkomst gehouden met alle betrokken om de resultaten van de begeleiding te bespreken en te bepalen wie wat doet in de nazorgperiode. Deze methodiek is niet toegespitst op de doelgroep van licht verstandelijke beperkte jongeren.

De methodiek komt voort uit de jeugdhulpverlening. Maar ook bij deze methodiek is het niet ondenkbaar dat er een overlap is met de doelgroep van jongeren met een LVB.⁵⁹

Ontwikkelen competenties die relevant zijn voor arbeidsmarkt:

- Interventies gericht op jongeren om richting arbeidsmarkt te kunnen: op tijd opstaan, naar een baas luisteren, persoonlijke hygiëne, nette kleren aandoen, normaal gedragen, geen rare uitspraken, anderen met respect behandelen. Dat leren ze terwijl ze intramurale zorg ontvangen -> jongeren zetten zelf plan op met begeleiding met SMART doelen;
- Opbouwen van een portfolio. Dat is zichtbaar, herkenbaar in een map of digitaal waar je in kunt bladeren en waar je in kunt zien wat LVB'er gedaan heeft, wat hij/zij geleerd heeft en waar hij/zij toe in staat is. Het portfolio kan ook worden meegenomen naar een werkgever;
- INFRA is een meetinstrument waarin je competenties periodiek kunt scoren. Als stijgende lijn inzit, kan cliënt daar ook toenemende eigen waarde aan ontleen. Zijn standaardcompetenties: bv bij op jezelf wonen, praat je over hele simpele zaken die je ook weer kunt onderverdelen naar ontwikkelmomenten in het van cliënt: zoals tandenpoetsen, op tijd op werk komen. De competenties worden in zo klein mogelijke stukjes gehakt om kans van slagen te vergroten. (=extern ontwikkeld);
- Eerst intakegesprek, vervolgens wordt een re integratieplannen/werkplan opgesteld. Via het werkbedrijf wordt gekeken welk stapjes genomen moeten worden. Hierbij wordt de MELBA methodiek ingezet. Bij deze techniek worden de competenties die nodig zijn voor het werk gekoppeld aan de capaciteiten van de jongeren met LVB. De 29 sleutelcompetenties zijn onderverdeeld in 5 groepen/kenmerken: cognitief, sociaal, werkuitvoering, psychomotorisch, cultuur, techniek en communicatie;
- Voordat cliënt naar bedrijf gaat interventies inzetten gericht op kritisch kijken naar hun eigen werk, veiligheid kennen, respect hebben en betrouwbaar zijn, sociale omgang met elkaar. Ze kunnen niet alles tegen de baas zeggen. Dat moeten ze leren;
- Werkoverleg met cliënten en werkbegeleider. Wat gaat er goed wat doe ik als hulpverlener niet goed? Wat kan beter? Dan maakt een van de cliënten de notulen. Dat vinden ze leuk. Dat is stukje onderwijs, maar daarvan zijn ze zich niet bewust.

Op de werkvloer:

- Werkgever moet LVB intensief begeleiden op werkvloer, vooral vanaf het begin;
- Bij tegenslag op de werkvloer (of in zijn algemeenheid) duurt het lang voordat LVB'er er weer bovenop is. Als professional moet je wel eerlijk zijn richting werkgever en het team waar LVB'er deel van uitmaakt. Je moet LVB'er ruimte geven om eventueel slecht nieuws te verwerken en toch nog mee kunnen draaien met het team;
- Vertrouwen en rust geven. Laten zien dat er plekken zijn waar LVB'er zichzelf mag zijn, oordeelvrij;
- Respectvol met LVB'er omgaan, begrip tonen. Wel gelijke monniken, gelijke kappen bv bij overtreding of te laat komen. Dat kan niet, maar de manier waarop je vervolgens handelt/communiqueert richting LVB verschilt wel. Rustig blijven. Over grens heen gaan is ook een leermoment;
- Doelen en verwachtingen van interventie helder hebben en uitspreken naar elkaar. Bijvoorbeeld uiteindelijk de stagiaire aannemen is doel van de school, maar niet expliciet het doel van de werkgever of ouder;
- Aanspreken op ongewenst gedrag. Voorbeeld: te laat komen: "je bent te laat", "ja, maar ben er nu toch?", "Ja, maar baas had je eerder verwacht het kost bedrijf 150 euro wat als jij dat moet betalen?". "als je iets koopt, verwacht je ook dat het klopt";

⁵⁹ Jong en Lastig?! (2012). Maatschappelijke participatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. "De professionele steunstructuur als katalysator". Uitgave van Koraal Groep, Lunet zorg en Stichting Prisma.

- Extra aandacht aan mensen in dienst van SW bedrijf maar werkzaam bij regulier bedrijf via werkmeester. Deze begeleiding is noodzakelijk. Kan reguliere werkgever nooit zelf geven. Voor langere tijd begeleiding nodig (11). Er is een veilige basis nodig, waar ze op terug kunnen vallen waar ze hun problemen kwijt kunnen. Stap SW bedrijf naar regulier bedrijf is groot;
- Behandel de jongeren met LVB hetzelfde op de werkvloer (regels zijn regels) zodat jongeren geaccepteerd worden op werkvloer. De manier waarop gecommuniceerd wordt bij overtreden van de regels kan wel worden aangepast.

Overig:

- Early intervention methode. Werken vanuit een kind die een stap moet zetten. Als je denkt dat een stap te groot is kun je de stap onderverdelen in 10 kleinere stappen. Je begint met eerste stap en als die te groot is ga je die weer onderverdelen, zodat kind altijd een succeservaring heeft;
- Individuele ondersteuning/trajecten aanbieden is makkelijker bij kinderen/jongeren dan wanneer LVB'ers ouder worden. Wanneer ze jong zijn is extra ondersteuning/hulp in ogen van LVB'er nog 'normaal' en wordt ondersteuning eerder geaccepteerd;
- Interventies en ondersteuning zouden volgens een respondent in de volgende chronologische volgorde moeten gebeuren: 1 (schulden)problematiek oplossen, 2. vinden van baan 3. wonen. Eerst werk vinden dan woning regelen. Zonder woning is men mobieler. (1);
- Er bovenop zitten, pro actief, structuur bieden, streng zijn, dan houd je ongewenst gedrag van LVB jongeren in de hand. (3);
- Laat LVB'ers zich niet "vervelen". Voorbeeld: in het bos laten werken. Werkt motiverend en zijn ze moe om te vervelen of 's avonds (sport)activiteiten organiseren waar ze aan kunnen deelnemen;
- De beperking zal niet verdwijnen. Dit betekent levenslange begeleiding op verschillende levensterreinen. In het begin wellicht intensief, later indien mogelijk meer op afstand;
- Wanneer een cliënt vanuit een instelling naar bijvoorbeeld schuldhulpverlening of andere instanties wordt gestuurd, controle houden. Er worden geen eisen gesteld aan volgend in te zetten interventie;
- Ga als begeleider naar de woning van de jongere met LVB. Dan zie je als praktijkprofessional in een oogopslag wat er mis is Spreek bijvoorbeeld. 1x per week in het huis van de LVB'er af en laat de LVB'er vertellen hoe het gaat;
- Bevorderende factor volgens zorginstelling: begeleiding door een en dezelfde persoon, onafhankelijk van in welk stadium in het traject de LVB zich bevindt. Dit in verband met opbouwen vertrouwen/band. Vertrouwen tussen begeleider en jongeren is belangrijk. Begeleider is er niet altijd, maar contact en continuïteit is belangrijk bij het inzetten van ondersteuning/begeleiding;
- Avondactiviteiten op zetten zodat jongeren met LVB zich niet gaan vervelen 's avonds en geen problemen veroorzaken. Minder kans op drugsgebruik. Deze activiteiten zijn goed voor hun ontwikkeling en om ze op het goede pad te houden;
- LVB kopiëren slechte gedrag ouders-> zonder begeleiding/interventies vallen ze terug in dat slechte gedrag. Met begeleiding kan zorginstelling het gedrag beter managen/voorkomen;
- Op 'informele wijze' met jongeren in gesprek gaan ten aanzien van zelfvertrouwen, regels, aan afspraken houden, respect tonen en geven. Het gaat niet om wat een directie of bestuur oplegt het gaat niet om vaststellen van een wet, het gaat om wat je afsprekt met LVB'er, dat je hen op informeel niveau/wijze als professional begeleidt naar werk, leven etc.;
- Vanuit zorginstelling: gesprekken/evaluaties/werkoverleggen tussen cliënt, werkgever, waarbij de coach (interne begeleider vanuit de zorginstelling) een tolkende functie heeft. Men probeert binnen 2 jaar taken over te dragen aan een jobcoach;

- ITP gesprekken: individuele transitieplan gesprekken. Ouders ook betrekken bij het ontwikkelingsproces van het kind. Ieder jaar worden er huisbezoeken afgelegd voordat ITP gesprekken plaatsvinden. Wat verwachten ouders en het kind van het komende jaar;
- PAD, leefstijl, seksuele vorming-. Vakspecialisten worden hiervoor ingezet. Soms worden jongens en meisjes apart in een groep gezet, soms gemengd afhankelijk van thema's en passend bij leeftijd, de werkelijke leeftijd in combinatie met 'reële' leeftijd;
- Geen standaardregels ten aanzien van interventie. Iedereen heeft aparte behandeling/begeleiding nodig. Niet meer van ze verwachten dan ze kunnen, niet pushen. Persoonlijke ondersteuning (PO):-> stapjes in traject. Dichtbij beschut individueel goed werk, stage, instrument aanbieden van proefplaatsing waarbij jobcoach ondersteuning geeft. Vanaf proefplaatsing kijken of er mogelijkheid is tot een arbeidsovereenkomst met persoonlijke ondersteuning, dat mag 3 jaar van veel naar minder ondersteuning/ jobcoaching. Ervaring leert dat contracten zijn voor een half jaar of een jaar. PO wordt per half jaar toegekend en bouw af van 10%, naar 7% naar 5% en naar 3%;
- Doelgroep heeft structuur, begeleiding, controle en positieve ervaringen nodig;
- LVB stimuleren om dingen te gaan doen, proactief. Zoveel mogelijk zelf aten doen
Hulpverlener: wat kan ik doen dat jij straks een sollicitatiebrief in elkaar gaat zetten. Hoe kan ik ondersteunen? Start met telefoongesprek, ik ga naast je zitten, maar jij voert het gesprek. Laat ze alleen dingen doen die ze aan kunnen en geef daar complimenten over.

Indirecte interventies

Informele indirecte interventies:

- Sociaal netwerk inschakelen werkt goed, tenminste als het in de praktijk lukt om deze in te schakelen (i.v.m. problemen ouders). Inschakeling van sociaal netwerk kan ook een belemmerende interventie zijn wanneer ouders zelf niet gemotiveerd zijn of de capaciteiten niet hebben om jongeren met LVB te stimuleren. Als voorbeeld wordt genoemd dat ouders zelf al lange tijd een uitkering hebben en zichzelf afvragen waarom ze zou gaan werken als je toch een uitkering kunt krijgen;
- Confrontatie van fouten. Voorbeeld van leerling die continue uitvalt op stageplek op maandag en vrijdag. Uitval vergeleken met vriend. Stagebegeleider contact gezocht met vader van het meisje die heel betrokken was en heeft zaak aangepakt door leerling aan te spreken op gedrag.

Formele indirecte interventies:

- Inzetten diagnose instrument. In de praktijk wordt er door sommige casemanagers laatdunkend over gesproken ("heb ik niet nodig"). Een diagnose instrument is belangrijk om de doelgroep LVB te herkennen;
- Interventies zijn tot nu toe teveel gericht op aanpassen gedrag van de jongeren aan de omgeving en niet gericht op het aanpassen van de omgeving aan de jongeren. Jongeren met LVB gaan vaker in de fout dan gewone jongeren en hebben in de praktijk meer kansen nodig om stappen te kunnen zetten richting de arbeidsmarkt;
- Interventies moeten niet alleen gericht zijn op de jongeren (op tijd komen, respect voor collega's en werkomgeving) maar ook op werkgevers (interpretatie en inlevingsvermogen waarom komt LVB'er te laat -> vb omdat de kat is overleden). Werkgevers moeten goed op de hoogte zijn van wat men kan verwachten;
- ITP gesprekken: individuele transitieplan gesprekken. Ouders ook betrekken bij het ontwikkelingsproces van het kind. Ieder jaar worden er huisbezoeken afgelegd voordat ITP gesprekken plaatsvinden. Wat verwachten ouders en het kind van het komende jaar;
- School maakt afspraken met MEE. Het zou mooi zijn als het effect van speciaal onderwijs gemonitord kan worden, maar dat gebeurt nog niet in de praktijk;
- School biedt nazorg (evt. i.s.m. MEE) contact met ouders/leerling over voortgang. Dit staat echter nog in de kinderschoenen;

- Vinger aan de pols houden door jobcoach niet alleen bij jongeren maar ook bij zijn directe omgeving. Dit kan veel opleveren. Een werkgever moet jobcoach zien en hem kunnen en durven aanspreken en niet denken dat hij de jobcoach lastig valt. Jongeren met LVB zal jobcoach niet gauw uit zichzelf benaderen wanneer dat nodig is;
- Als werkgever/manager collega's op de werkvloer meenemen in je overtuiging dat het goed is om een LVB'er aan te nemen. Het gaat om het vormen van team waar iedereen deel van uitmaakt. Collega's moeten respect hebben voor LVB'er en (leren) om te kunnen gaan met LVB'er. Als leidinggevenden je proactief opstellen en aan collega's vragen hoe het gaat;
- PCP/zelfstandige houding/Eigen kracht conferentie-> overeenkomst is zeggenschap, werkelijk participeren. Wat is jouw droom, toekomstverwachting (vb piloot), luister als professional naar wat er achter zit, serieus nemen, luisteren;
- Belang van jobcoach is dat hij LVB'er een half jaar tot een jaar kan begeleiden bij punten waar jongeren over struikelt. Jobcoach fungeert ook als buffer voor communicatie over beperking naar de werkgever toe. Om begrip te kweken bij werkgever en collega's, omdat jongeren er normaal uit zien, maar toch beperking hebben.

Interventies gericht op houding, kennis en vaardigheden van praktijkprofessionals:

- Niet echt interventie maar werkhouding die belangrijk is= bewust begeleiden. D.w.z. verwachting loos begeleiden. De cliënt niet belasten met jouw verwachtingen als persoon, jouw emoties als persoon, puur als hulpverlener een prothese van de cliënt aanwezig zijn in menselijke vorm;
- Studiedagen aanbieden aan leerkrachten PHP, teambijeenkomsten, met de methodiek van druppel voor druppel. Professionals zijn vaak geneigd om te denken dat zij weten wat voor de leerling goed is en hoe hij zich moet gedragen, dat is echt een omslag voor onze mensen. Ook bijeenkomst georganiseerd met Stichting Perspectief;
- Zorginstelling biedt hulpverleners trainingen aan over 'bewust begeleiden' in combinatie met beheersing van agressie. Trainingen voor en door de medewerker. Bewust benaderen van cliënt is preventie op agressie;
- Als hulpverlener minder hulpvaardig opstellen, maar wel beschikbaar zijn voor hulpvraag of spiegeling van gedrag. Dan voegt hulpverlener je wat toe aan de verandering van motivatie van cliënt. Veel met LVB'er in gesprek blijven;
- Een mogelijke weg die de LVB in wil niet meteen afstoten met de mededeling: "dat kun jij toch niet". Praktijkprofessional moet LVB'er serieus nemen en als begeleider meelopen op die weg en gaandeweg de koers verleggen naar wat in die richting mogelijk is;
- In ontwikkeling: lesgeven in basiscompetenties. Edunova en CED hebben project/methodiek ontwikkeld om de basiscompetenties te ontwikkelen. Deze methodiek gaat vanaf dit jaar ingezet worden;
- Praktijkprofessionals moeten flexibel zijn en 'out of the box' kunnen denken. Meedenken. Om regels heen werken. Bijv. jongeren waarvoor school een ramp is, maar die het wel goed doet op stage;
- Werkbegeleider moet zich in kunnen leven in de beleveringswereld van de LVB'er. Dit zit in stuk vooropleiding en levenservaring. Positief werkt ook leeftijdsverschil;
Vanuit handelingsverlegenheid binnen VSO cluster 3-ontstond-> interventie: begint met relatie begeleider - leerling> vanuit die relatie werken aan autonomie van de leerling/zeggenschap, vervolgens gaat competentie ontstaan. (bij leerlingen en leerkrachten).

Interventies richting werkgever:

- Vanuit zorginstelling ondersteuning bieden aan werkgever omdat werkgevers redelijk onbekend zijn met wet- en regelgeving. Zichtbaar maken van mogelijkheden en ook wel ondersteuning in het bewandelen van een aantal wegen;

- VSO cluster 4 stagebedrijf: vertellen aan werkgever wat beperkingen zijn, realistisch plaatje scheppen. Werkgevers vinden belangrijk dat je eerlijk bent over mogelijkheden van de jongeren en dat ze op tijd zijn en aan regels houden;
- Scholingsbelemmeringsindicatie kan arbeidsdeskundige vaststellen op basis van gesprekken en stageverslagen. Indien nodig wordt er een arts/psycholoog bij betrokken.

Ontwikkel netwerk:

- Zorg voor een maatje/life-coach. Netwerk organiseren om wat iemand leuk vindt/sport/fotografie. Dit is per LVB'er verschillend;
- Belangrijk is om gezamenlijk (betrokken partijen/organisaties/netwerk) eerst visie te ontwikkelen. Stip op de horizon: waar willen we naartoe? Niet meteen morgen alles sluiten, maar eerst visie ontwikkelen en een gezamenlijk plan van aanpak ontwikkelen.

Overige observaties t.a.v. de interventies:

- Beoordeel de jongeren met LVB in het hier en nu;
- Begeleider van buiten het bedrijf die voor jongere op kan komen en minder commitment heeft met het bedrijf;
- Veel ruimte voor interventies die op 'informele wijze' worden gecommuniceerd. Dit is het meest effectief. Wel formeel kaderen: "Wil je geld dan moet je werken";
- Uitstroomcommissie school/MEE/UWV werkt goed;
- ZETNET: website voor en door mensen met een verstandelijke beperking;
- Bij interventies dilemma: wat moet cliënt zelf doen en wat faciliteer je als hulpverlener/vanuit organisatie? Bijvoorbeeld cursus lassen wel of niet vergoeden? Vanuit 'work first' aanpak kan reactie ontstaan: niet doen dan verwen je ze. Projectie van praktijkprofessional van eigen ervaringen op de doelgroep. (eigen opleiding in avonduren gedaan, waarom krijgt een cliënt opleiding wel vergoed?. Bij doelgroep LVB is het advies niet de lange weg te laten lopen. Dat gaat niet goed (i.v.m. over- en onderschatting). Interventie: er bovenop zitten en met tussenstapjes werken;
- VSO school cluster 4 pas 2 jaar bezig met volgen leerlingen (nazorg). Er is geen kennis bij de school over wat er met de leerling gebeurt na 3 jaar arbeidsmarkt. Ze horen vaker iets als het fout gaat, dan als het goed gaat, Maar school doet daar verder niets mee;
- Laagdrempeligheid in begeleiding;
- Methodiek van binnen naar buiten. Van individueel naar groepsgericht. Van beschut in leerwerkbedrijf naar voorzichtige stage, naar begeleiding naar regulier werk (focus op betaald werk indien mogelijk);
- Systeem van nazorg, de folder voor werkgevers, de stage contracten moeten allemaal door scholen zelf gemaakt worden dat is inefficiënt.

Ontwikkel een netwerk:

- Ontwikkel netwerk rondom de jongeren, zodat ze plek krijgen in de samenleving en gebruik kunnen maken van het netwerk incl. jobcoach;
- FACT methode⁶⁰: wijk team kijkt mee. Als het misgaat gezamenlijk oplossing. Nadeel geen vast contactpersoon/vertrouwen op bouwen;

⁶⁰ FACT staat voor Functie Assertive Community Treatment De FACT-wijktteams zijn multidisciplinair samengesteld. Een ideaal FACT-wijktteam heeft een psychiater, psycholoog, verpleegkundigen (VS, SPV en casemanagers), een IPS trajectbegeleider (IPS staat voor *Individuele Plaatsing en Steun en is een arbeidsrehabilitatie methodiek gericht op betaald werk, volgens het principe snel plaatsen en dan begeleiden*), ervaringsdeskundigen en agogische werkers. Daarnaast is in het team verslavings- en rehabilitatiedeskundigheid aanwezig. Door behandeling van een cliënt vanuit een FACT-wijktteam zijn een drietal typen interventies te onderscheiden: behandeling, rehabilitatie en herstel, en intensivering van zorg bij ontregeling/crisissituaties. Afhankelijk van het stadium waarin de cliënt zich bevindt en de benodigde intensiteit, wordt hulp door de individuele hulpverlener of zonodig door het hele team geboden. Deze drie type interventies volgen elkaar niet chronologisch op, maar kunnen samengaan of elkaar gedeeltelijk afwisselen. Elk stadium vraagt andere activiteiten en een andere houding van de hulpverlener.

- Begeleiding en communicatie in het netwerk om de jongere met LVB is belangrijk. Een meisje dat autistisch is, vertelt niks uit zichzelf. Als ouders vroegen hoe is het op school ging, kon ze niets vertellen omdat dat een te grote/abstracte vraag is. Op school hadden ze hetzelfde probleem, maar dan andersom wat is er thuis gebeurd. Interventie dagelijkse communicatie via een boekje waardoor ouders, intensief contact hadden met school. Dit bleek te werken. Intensieve relatie opbouwen tussen school en ouder;
- Re-integratiebedrijf (RIB): systeemgerichte aanpak: systeem wordt bepaald door reclassering, schuld, zorg, school en RIB. Dan is het zaak om die contacten te zoeken in dit systeem om begeleiding af te stemmen. Er is niet 1 cliënt, 1 plan. Dat is er nog niet, wordt wel vaak geroepen, maar dat is er nog niet. RIB heeft werkplan, Zorg heeft zorgplan, maar werken zou ook een goede behandeling kunnen zijn;
- Netwerk creëren rondom de cliënt.

Uit de resultaten van plaatsingen in het bedrijfsleven komt naar voren dat mensen die een vaste plek hebben gekregen, deze niet hebben op basis van medelijden of sociale gevoelens maar op basis van hun vaardigheden.⁶¹

Leren door te ervaren, successen werken positief op de motivatie

In meerdere interviews kwam verder naar voren dat het leren langer duurt en het beste gaat als taken in kleine stapjes worden uitgesplitst. Leren door te ervaren, te beleven het liefst in een reële setting, in plaats van uit schoolboekjes. Herhaling is belangrijk. Als een stap lukt, hoe klein deze stap ook is, ervaren de jongeren dat ze competent zijn. Ze ervaren succes en dat werkt volgens meerdere praktijkprofessionals positief op de motivatie van de jongeren.

⁶¹ Betaald werken voor mensen met een verstandelijke beperking, nog lang niet vanzelfsprekend!

Bijlage 4: Boris Zelf Test

De Boris zelftest

De Boris zelftest geeft u inzicht in welke mate de school al opereert als werkend leren organisatie en de Borismethode uitvoert. Kruis bij alle tien de vragen de tekst aan die het beste op uw schoolorganisatie van toepassing is. Dat is de beschrijving die het dichtst komt bij de werkelijke situatie van uw school. Beslis op basis van uw eerste ingeving. Niet de door u gewenste situatie is van belang maar de feitelijke situatie.

Uitstroom Arbeid:

- A De school richt zich op doorstroom naar voortgezet onderwijs en arbeidsmatige dagbesteding. Uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt komt niet voor;
- B De school richt zich op doorstroom naar voortgezet onderwijs en het MBO;
- C De school heeft een volwaardige uitstroom naar arbeid die gelijkwaardig is aan de andere uitstromen maar zet voor de leerlingen zo hoog mogelijk in;
- D De uitstroom naar arbeid is het beste toekomstperspectief voor de hoofdmoot van onze leerlingen en de school specialiseert zich in de organisatie van die uitstroom.

Bedrijvennetwerk:

- A De school heeft geen contacten met het bedrijfsleven;
- B De school heeft een beperkt netwerk aan stagebedrijven (< 50). De relatie daarmee wordt onderhouden door de stagedocent;
- C De school heeft contact met een uitgebreid netwerk aan bedrijven (> 50). De relatie daarmee wordt onderhouden door een speciale stagecoördinator in de school;
- D De school heeft een netwerk dat een afspiegeling vormt van het regionale bedrijfsleven. De relatie daarmee wordt onderhouden door de directie op strategisch niveau en met het onderwijspersoneel op operationeel niveau.

Regionale samenwerking:

- A De school is een zelfstandig opererende organisatie zonder verbindingen naar andere scholen of regionale organisaties;
- B De school is een zelfstandig opererende organisatie maar heeft contacten met andere regionale organisaties over doorstroom, zorgondersteuning, jobcoaching etc.;
- C De school opereert in een netwerk met andere onderwijs- en ondersteuningsorganisaties gericht op uitwisseling en inschakeling van elkaars expertise in het onderwijsproces;
- D De school participeert in een regionaal netwerk van scholen, gemeente en bedrijfsleven en vervult daarin de specialistische functie toeleiding naar werk. De school functioneert zowel binnen het stelsel van onderwijs als binnen de dienstverlening aan gemeente en bedrijfsleven op het terrein van toeleiding naar arbeid.

Schoolorganisatie:

- A De school werkt met vastgestelde roosters en onderwijsprogramma's en vakdocenten. Een stagedocent regelt de stages. Onderwijs en voorbereiding op werk zijn gescheiden trajecten;
- B De school werkt met vastgestelde onderwijsprogramma's. De leerlingen die uitstromen naar arbeid ontvangen in het laatste stadium van hun opleiding een arbeidsvoorbereidend onderwijsaanbod eventueel in combinatie met een AKA-opleiding;
- C Het onderwijs is flexibel en richt zich naar de behoefte van de leerling maar de keuze is beperkt door het aantal vakrichtingen op school. De stagecoördinator begeleidt leerling en bedrijf;

- D Er is een mentor per leerling die het traject voor de leerling ontwerpt en organiseert. Deze onderhoudt ook de relatie met het leerbedrijf en stemt het proces af met de praktijkopleider.

Zicht op de regionale arbeidsmarkt:

- A De school heeft geen informatie over de mogelijkheden voor de leerlingen op de regionale arbeidsmarkt;
- B De school heeft zicht op de regionale arbeidsmarkt via haar eigen stagebedrijven;
- C De school heeft zicht op de mogelijkheden voor hun leerlingen op de regionale arbeidsmarkt via de gegevens van het UWV;
- D De school heeft zicht op de mogelijkheden voor hun leerlingen op de regionale arbeidsmarkt via de basiscijfers jeugd van SBB en benut de leerbedrijven van de relevante bedrijfstakken uit stagemarkt in hun regio.

Loopbaanoriëntatie:

- A Er vindt loopbaanoriëntatie plaats. De leerling wordt geadviseerd welke opleiding die de school biedt het beste bij hem past en die wordt uitgevoerd;
- B Alle leerlingen volgen hetzelfde programma voor loopbaanoriëntatie, dat hoofdzakelijk gericht is op arbeidsvoorbereiding in algemene zin;
- C De arbeidsmogelijkheden worden bij elke leerling apart via testen en assessment in beeld gebracht, daarna maakt de leerling een keuze uit de opleidingen die de school biedt;
- D De arbeidsmogelijkheden van elke leerling wordt apart in beeld gebracht en getoetst aan de regionale arbeidsmogelijkheden. Er wordt een leerbedrijf gezocht in de sector die de voorkeur heeft van de leerling en daarmee wordt een opleidingstraject vastgesteld.

Werken met leerbedrijven:

- A Het onderwijs wordt georganiseerd op de school. Stages hebben een oriënterend karakter. Het bedrijf wordt niet ingeschakeld in het onderwijsproces;
- B Het onderwijs vindt in hoofdzaak plaats op school. De stages maken daar deel van uit maar er is geen overleg met het bedrijf welke meetbare doelen daarin moeten worden bereikt;
- C Het onderwijs vindt deels op school en deels in het bedrijf plaats. Er wordt kritisch gekeken welk deel daarvan in het bedrijf kan worden gerealiseerd;
- D Het onderwijs vindt in hoofdzaak plaats bij het leerbedrijf. Het programma is vastgesteld in overleg met het bedrijf en de toekomstige taken zijn daarin leidend. School en bedrijf gaan er van uit dat de leerling na de opleiding bij het bedrijf in dienst komt.

Ondersteuning bedrijven:

- A Omdat de leerlingen doorstromen naar MBO of naar beschermde arbeid is er geen behoefte aan ondersteuning van bedrijven in de omgang met de leerling;
- B De stagebegeleider instrueert het bedrijf over de omgang met de leerling;
- C De ondersteuning van het stagebedrijf wordt verzorgd door een externe jobcoach;
- D Met het bedrijf samen worden de voorwaarden in beeld gebracht die bij het bedrijf en bij de leerling moeten worden vervuld om het werken tot een succes te maken. Die voorwaarden worden vervuld voordat de leerling wordt geplaatst.

Certificering:

- A De leerling ontvangt geen (branche)certificaat bij uitstroom;
- B Bij uitstroom naar arbeid gaan we voor een AKA-diploma;
- C Waar mogelijk zetten we in op een branchecertificaat;
- D De leerling ontvangt een certificaat waarop de werkprocessen uit de kwalificatiestructuur van het mbo vermeld staan die de leerling beheerst. Dat certificaat draagt het stempel van de betreffende brancheorganisatie.

Nazorg na diplomering:

- A Nazorg wordt niet georganiseerd door de school;
- B De leerling wordt nog enige tijd gevolgd en er wordt bijgehouden of de leerling aan het werk blijft of uitvalt;
- C De school zorgt ervoor dat na de schoolperiode de risico's op uitval bij de leerling en bij het bedrijf zoveel mogelijk zijn beperkt;
- D De school volgt de leerling en het bedrijf na diplomering actief en ondersteunen bedrijf en leerling bij het verkleinen van afbreukrisico en bij het realiseren van nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden.

Scoring

Voor ieder antwoord dat u heeft gegeven krijgt u het volgende aantal punten:

- A: 1 punt;
- B: 2 punten;
- C: 3 punten;
- D: 4 punten.

Puntenoverzicht

Het totaal aantal punten vermeld u in onderstaande overzicht en telt u bij elkaar op.

Nr.	Onderwerp	Punten
1.	Uitstroom arbeid
2.	Bedrijvennetwerk
3.	Regionale samenwerking
4.	Schoolorganisatie
5.	Zicht op de regionale arbeidsmarkt
6.	Loopbaanoriëntatie
7.	Werken met leerbedrijven
8.	Ondersteuning bedrijven
9.	Certificering
10.	Nazorg na diplomering

Totaal aantal punten

Uitkomsten Boris Zelftest

Van 10 tot 20 punten

De school is sterk gericht op de organisatie van het interne proces. Werkend leren komt in uw school niet gestructureerd voor. Er is weinig ruimte voor het faciliteren van de individuele ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling en bij doorstroom naar werk is het afbreukrisico hoog. De school is overigens meer ingesteld op doorstroom naar de volgende (zorg)omgeving voor de leerling dan op uitstroom naar betaald werk. Voor de omschakeling naar een werkend leren organisatie heeft de school een intensief trainings- en coachingsprogramma nodig op alle onderdelen van het scholingsaanbod.

Van 20 tot 30 punten

De school heeft het individuele resultaat van de leerling voor ogen maar heeft nog onvoldoende mogelijkheden om dat goed te organiseren. De school zoekt de oplossing daarvoor teveel bij zichzelf en kan in de samenwerking met anderen een groter resultaat bereiken. Er moet meer ruimte komen om de onderwijsgevenden zelf te laten beslissen wat goed is voor de leerlingen maar dan moeten ze daarin wel professioneel kunnen handelen. Zowel het management als het onderwijsgevend personeel hebben veel baat bij een opener onderwijsproces; samen met anderen en met een professionele relatie met de bedrijven. De mogelijkheden van bedrijven als

onderwijspartner van de school kunnen beter worden benut. Besteed bij de scholing en coaching aandacht aan zowel management als onderwijsgevend personeel en stel die goed af.

Van 30 tot 40 punten

De school richt zich op de arbeidsmogelijkheden van de leerling en probeert die zo ver mogelijk te ontwikkelen en benut de leerplaats in het bedrijf daarbij goed. Al in een vroeg stadium wordt de oriëntatie op de regionale arbeidsmogelijkheden ingezet en samen met een bedrijf omgezet in een programma gericht op productieve vaardigheden. De ontwikkelingsmogelijkheden op de werkplek worden goed benut en er is veel vertrouwen in de praktijkopleider. Het bedrijf wordt ondersteund in het managen van het afbreukrisico en kan dit na diplomering zelfstandig. Scholing op onderdelen van het proces kan het rendement verder versterken.

Bijlage 5: Zelfscan Jongeren met LVB i.o.

Kwaliteitsversterking en kansvergroting door systematische toepassing succesfactoren

In bijlage 4 is een bestaande zelfscan van het Boris project opgenomen. Hiermee kunnen scholen in het VSO en PRO nagaan hoe ver ze afstaan van het te realiseren doel om te transformeren in een werkendlerenorganisatie. Een bredere zelfscan voor kwaliteitsversterking, die deels overlappend, maar grotendeels complementair is op de zelfscan van Boris (andere organisaties, andere thema's), is het toepassen van de uit dit onderzoek voortgekomen veertig succesfactoren.

Organisaties rond de jongere met LVB en zijn of haar ouders kunnen hun dienstverlening versterken en daarmee de werkkansen voor jongeren vergroten door periodiek (bijvoorbeeld jaarlijks) en systematisch de bestaande dienstverlening te spiegelen aan deze succesfactoren. Nog veel effectiever en vruchtbaarder is het, om in netwerkverband (als gezamenlijke (kern)organisaties, de sterktes en zwaktes in de huidige aanpak te leggen naast de veertig succesfactoren. Sommige succesfactoren zullen niet voor alle organisaties aan de orde zijn.

In de meest ideale situatie wordt vervolgens een aantal belangrijke verbeteracties (gezaamenlijk) vastgesteld, die in het komende jaar in uitvoering worden genomen. Kernmotto daarbij is: beperk en versterk. Een deltaplan-achtige totaalaanpak leidt vaak tot teleurstellingen. Een beperkt aantal verbeteracties daadwerkelijk uitvoeren leidt tot energie en een kleinere kans op het verliezen van 'het momentum'. Alternatief kan zijn om verbeteracties goed over de participanten te verdelen, met helder eigenaarschap, waardoor meer vaart in bredere kwaliteitsverbetering kan worden gerealiseerd. Wat haalbaar is, zal per context en regio/gemeente verschillen.

Onderstaand zijn de veertig succesfactoren nog een keer op en rij gezet, met daarachter ruimte voor het kritisch invullen van een reactie in termen van dienstverlening 'op orde' (+), 'verbeterruimte' (+/-) en 'zwak' (-). Bij de categorieën 'verbeterruimte' en 'zwak' kunnen steeds verbeteracties worden geformuleerd en (met elkaar) afgesproken, om vervolgens in uitvoering te nemen en te monitoring (plan-do-check-act). Dit leidt tot een werkwijze en cultuur van voortdurend verbeteren. Het gaat het bestek van dit onderzoek te buiten om nader in te gaan op eisen aan procesmanagement en randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking.

We wijzen er overigens op, dat deze zelfscan nog in ontwikkeling. Op basis van dit onderzoeksrapport willen we een afzonderlijke, op laagdrempelige toepassing gerichte tool ontwikkelen. Het voordeel van onderstaande voorlopige zelfscan is, dat de diverse gebruikers niet hoeven te wachten en alvast aan de slag kunnen gaan met de ontsloten kennis.

Zelfscan: 40 succesfactoren	+	+/-	-
1 Scholen moeten leerlingen met een beperking al op jonge leeftijd relevante werkervaring en werknemersvaardigheden laten opdoen door middel van stages.			
2 Jongeren met LVB moeten voor een soepele overgang van school naar werk worden voorbereid op en begeleid in veranderingen op verschillende levensgebieden (bijvoorbeeld wonen en vrije tijdsbesteding).			
3 Een actieve rol van de school bij het zoeken van een geschikte stage en bij het informeren van de werkgever over de beperking van de leerling.			
4 Inzet van (stage)jobcoaches en nazorg door de school , met een stimulerende rol naar werkgevers toe om jongeren met LVB werk te (laten) doen.			
5 Samenwerking in de keten van onderwijs naar arbeidsmarkt.			

Zelfscan: 40 succesfactoren			
	+	+/-	-
6 Persoonlijke begeleiding is essentieel voor succes. Deze houdt niet op bij plaatsing, ook tijdens werk en bij uitval uit werk is en blijft persoonlijke begeleiding noodzakelijk. Dit vraagt ook om deskundige begeleiders die over de vereiste competenties beschikken.			
7 De jongere moet vaardigheden leren die horen bij een flexibele arbeidsmarkt. Daarbij is het vooral ook van belang dat scholen en arbeidstoeleiders over de juiste vaardigheden beschikken. Zij moeten stimuleren, empoweren, toerusten, vanuit betrokkenheid. Dit is de basis voor het ontwikkelen van de juiste houding, kennis en vaardigheden, met een gedrag waar maatschappelijk en arbeidsmarkt om vragen. Het trainen van career skills zou standaard onderdeel moeten uitmaken van het onderwijs. Jongeren leren de wereld van werken leren en werkgevers leren de jongeren met LVB kennen, met al hun potenties.			
8 Jongeren met een beperking en hun ouders moeten goed geïnformeerd zijn over mogelijkheden voor ondersteuning bij het realiseren van arbeidsparticipatie. Tijdens school, bij toeleiding naar werk en tijdens hun loopbaan.			
9 De kwaliteit van dienstverlening aan jongeren met een beperking speelt een cruciale rol. Zowel van scholen, als bij arbeidstoeleiding, als in het bedrijf (toerusting werkgevers / praktijkbegeleiders). Met volwaardige betrokkenheid van jongeren zelf.			
10 Goede samenwerking lokale bedrijven en scholen , met korte lijnen. Waar nodig inclusief een rol van arbeidstoeleidingsbedrijven.			
11 Passend werk en waar nodig tijd nemen om dat vast te stellen (wenperiodes). Rekening houdend met de wensen en mogelijkheden van de jonge werknemer, inclusief job carving of job creation waar nodig.			
12 Blijven investeren in de ontwikkeling van jongeren door het volgen van trainingen en werkervaring. Met vertaling van de kennis en vaardigheden naar certificeringen die door werkgevers herkend en erkend worden.			
13 Een niet schoolse omgeving voor opleidingen en trainingen. Dit leidt tot meer motivatie van jongeren, doordat ze regelmatig successen ervaren.			
14 Werkgevers zoveel mogelijk ' sores uit handen nemen '.			
15 Ouders actief betrekken en stimuleren.			
16 De jongere centraal / vraaggerichte benadering: de levenscyclus van jongeren zoveel mogelijk als uitgangspunt nemen.			
17 De leerling moet zoveel mogelijk ' zelfregulerend ' worden door ervoor te zorgen dat de leerling zelf ervaart wat werk inhoudt en wat daarbij komt kijken. Aan den lijve ondervinden, met coaching gericht op het leren van eigen ervaringen.			
18 Werkervaring opdoen in een setting die zoveel mogelijk ' reëel en realistisch ' is.			
19 Een opbouw tijdens onderwijs waarbij systematisch, stap voor stap na het trainen via oriënteren en beroepsvoorbereiding (intern) steeds meer op werk (buiten school) gericht is (van intern naar extern).			
20 Empowerment van leerlingen door doen ervaren en laten leren van eigen ervaringen. Mislukkingen bestaan niet, alleen lessen en zelf richting geven aan het eigen toekomstpad.			
21 Casemanagement : alle bij het leertraject betrokken professionals stemmen hun handelen af onder regie van een docent/trajectbegeleider.			
22 Jongeren met LVB moeten voor een soepele transitie school naar werk worden voorbereid en begeleid in veranderingen op verschillende levensgebieden (bijvoorbeeld wonen en vrije tijdsbesteding. In nauwe samenwerking met de leerling, de ouders/verzorgers en eventueel de jeugdhulpverlening.			
23 Werkgever niet benaderen met een doelgroepetiket . De werkgever is er als regel alleen in geïnteresseerd dat bepaalde werkzaamheden goed worden uitgevoerd.			
24 Een goed beeld van bedrijf en arbeidsvraag is een voorwaarde voor een succesvolle match.			

Zelfscan: 40 succesfactoren	+	+/-	-
25 Inzet van de werknemer moet bijdragen aan de continuïteit van het bedrijf . De eerste prioriteit van de werkgevers is zorgdragen voor de continuïteit van het bedrijf door 'gewoon' te kunnen ondernemen. Dat is een gegeven.			
26 Beperken van administratieve verplichtingen/risico's van werkgevers. Administratieve rompslomp moet zoveel mogelijk uit handen worden genomen. Werkgevers er ook op te wijzen dat aan indienstneming van een arbeidsgehandicapte geen risico's kleven voor wat betreft ziekte en arbeidsongeschiktheid.			
27 Voldoende financiële compensatie in geval van onvoldoende arbeidsproductiviteit.			
28 Ondersteuning bij vormgeven takenpakket werknemer . Werkgevers zijn logischerwijs gericht op de vervulling van een vacature. Het inzetten van een jongere met LVB vraagt maatwerk, waarvoor vaak een aparte functie, met daarin reguliere taken, moet worden gecreëerd. Het is belangrijk dat een werkgever daarbij ondersteuning wordt aangeboden via bijvoorbeeld een jobcoach.			
29 Draagvlak bij het overige personeel . Voorlichting vooraf aan de medewerkers kan vooroordelen elimineren en biedt de mogelijkheid tips te geven over een gewenste omgang met de werknemer met LVB.			
30 Begeleiding van werknemer en werkgever . De begeleiding kan worden vormgegeven door een externe begeleidingsorganisatie en/of door een intern begeleider.			
31 Eén aanspreekpunt voor de werkgever. Een persoonlijke benadering van de werkgever wordt op prijs gesteld. Dus niet via email telefoon, maar face to face.			
32 Zo nodig inlassen van een proefperiode .			
33 Vroegtijdige signalering en diagnose : zorg ervoor dat zo vroeg mogelijk wordt gesignaleerd welke factoren de schoolloopbaan en de route naar werk kunnen belemmeren, zodat de begeleiding daarop kan worden afgestemd. Zo nodig met behulp van diagnostisch onderzoek.			
34 Ondersteuning inzetten die aansluit bij de problematiek van de jongere . Geen onnodige interventies en noodzakelijke interventies zo vroeg mogelijk inzetten om dure interventies op een later moment te voorkomen (zoals opname in een intramurale instelling).			
35 Ook investeren in een stabiele gezinssituatie . Gezinsbegeleiders kunnen jongeren stimuleren om meer activiteiten te ondernemen en om meer zelfredzaam te zijn.			
36 Inzetten van eigen kracht van de jongere en het sociale netwerk. Eventueel met inzicht van een Eigen Kracht-conferentie.			
37 Voldoende aandacht voor begeleiding en voor het aanleren van de juiste vaardigheden op de werkvloer. Daarbij gaat het om sociale en werknemersvaardigheden en om begeleiding bij het vinden en behouden van werk. Daarbij is de inzet van jobcoaching vaak nodig.			
38 Inzetten van loondispensatie om eventuele lagere arbeidsproductiviteit te compenseren.			
39 Het resultaat van de ondersteuning hangt niet alleen af van de inhoud van de interventie, maar ook van het moment waarop deze wordt ingezet. Meer effectieve ondersteuning is te bereiken door afstemming(overleg) rondom transitiemomenten (in het onderwijs en van onderwijs naar werk).			
40 Regie op ondersteuningstrajecten: gedurende het gehele ondersteuningstraject moet er één organisatie/afdeling zijn die het overzicht heeft. In de praktijk is er vaak geen regisseur of wordt de regierol niet goed ingevuld. Effectieve regie voldoet aan de volgende kenmerken: <ul style="list-style-type: none"> Hij/zij moet de jongere persoonlijk kennen en een duurzame relatie met hem/haar hebben (of kunnen opbouwen); Hij/zij is goed op de hoogte van de aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning; Hij/zij is in staat om andere professionals in het ondersteuningstraject in te schakelen. 			



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas