

Kwetsbare jongeren van school naar werk

Praktijk gericht onderzoek in de regio Noord-Limburg

Ad Baan

Emma Zwaveling

6 februari 2017

Kwetsbare jongeren van school naar werk

Praktijk gericht onderzoek in de regio Noord-Limburg

Inhoud	Pagina
1. Inleiding	1
1.1 Over dit onderzoek	1
1.2 Feiten, meningen en ons eigen oordeel	2
1.3 Context van het Onderzoek	2
1.4 Probleemstelling van dit onderzoek	3
1.5 Onderzoeksvragen	4
1.6 Leeswijzer	4
2. Onderzoeksverantwoording	5
2.1 Betrokkenen bij het onderzoek	5
2.2 Selectie van de deelnemers	6
2.3 Plan van aanpak	6
2.4 Terugkoppeling	8
3. Literatuurstudie	9
3.1 Succesfactoren uit de literatuur	9
4. Baanwijs	13
4.1 Achtergrond	13
4.2 Doelstelling Baanwijs	13
4.3 Integrale benadering Baanwijs	14
4.4 Uitgangspunten Baanwijs	19
5. De jongeren in beeld	21
5.1 Kenmerken jongeren uit het onderzoek	21
5.2 Routes van school naar huidige positie	22
5.3 Wat werkt en wat niet?	23
5.4 Toetsing van onze bevindingen bij een aantal ouders	29
6. Lessen uit Baanwijs	31
6.1 Samenwerking tussen verschillende disciplines	31
6.2 Jongere centraal	34
6.3 Ouders betrekken	36

6.4	Goede en continue overgang en begeleiding	37
6.5	Betrekken werkgever	38
6.6	'Vast' contactpersoon	40
6.7	Waarborgen kennis	40
7.	Conclusies	42
	Bijlage 1: Literatuurstudie	44
	Bijlage 2: Convenant Baanwijs	46

1. Inleiding

1.1 Over dit onderzoek

Voor u ligt het resultaat van ons onderzoek naar de loopbaan van Noord-Limburgse jongeren uit het PrO, VSO en Entreeonderwijs na het verlaten van hun school. Het onderzoek was erop gericht vast te stellen wat de werkzaamheid is van de aanpak van het Noord-Limburgse samenwerkingsverband tussen gemeenten, onderwijs en UWV dat de naam Baanwijs draagt.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wat in de praktijk effectief is in het integraal begeleiden van kwetsbare jongeren en daarmee handvatten te bieden voor gemeenten en andere organisaties die een dergelijke aanpak willen ontwikkelen of implementeren. In dit onderzoek wordt dan ook gezocht naar aanwijzingen over welke elementen uit Baanwijs effectief zijn en welke niet. Wij identificeren succesfactoren uit Baanwijs, waardoor het voor gemeenten en onderwijs in andere regio's mogelijk wordt deze ook te implementeren.

Onder kwetsbare jongeren verstaan we in dit onderzoek: jongeren van 15 tot 27 jaar in de uitstroomfase van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), praktijkonderwijs (PrO) en het Entreeonderwijs. We gebruiken de term kwetsbaar omdat deze jongeren, anders dan hun meeste leeftijdsgenoten, te maken hebben met beperkingen. Voor hen is doorstroom naar werk of vervolgonderwijs niet altijd vanzelfsprekend. Het gaat in de leeftijdscategorie 15 tot 27 jaar feitelijk om jongeren en jong volwassenen. Omwille van de leesbaarheid van het rapport duiden we die in het vervolg aan als jongeren.

Het onderzoeksresultaat bestaat uit een handreiking met handvatten voor gemeenten en andere organisaties in Nederland voor het oppakken en begeleiden van kwetsbare jongeren naar de arbeidsmarkt en de voorliggende onderzoeksrapportage, waarin u kunt zien hoe we tot de handreiking zijn gekomen. Het onderzoek is in het kader van het onderzoeksprogramma 'Vakkundig aan het Werk', gefinancierd door ZonMw. De resultaten van dit onderzoek zijn ook terug te vinden op de site van Berenschot www.berenschot.nl/kwetsbarejongerenvanschoolnaarwerk en op de site van ZonMw¹.

In het onderzoek zijn de ervaringen van 30 jongeren die in het schooljaar 2014-2015 zijn uitgestroomd, en de verschillende routes die zij daarbij hebben doorlopen, in kaart gebracht. De gesprekken die we hebben gevoerd met de jongeren zelf, waarin we hen gevraagd hebben wat hen heeft geholpen op hun route, en wat juist niet, vormen dus de basis van dit onderzoek. En die ervaringen waren vervolgens het vertrekpunt om daarover door te praten met professionals van scholen en gemeenten en UWV, met werkgevers en met ouders. Het bijzondere aan dit onderzoek is dat we zijn uitgegaan van de verhalen van de jongeren zelf. Daarmee onderscheidt het zich van veel andere onderzoeken die zich meer hebben gericht op de organisaties en instituties.

¹ <http://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/project-detail/vakkundig-aan-het-werk/kwetsbare-jongeren-van-school-naar-werk-noord-limburgse-aanpak/>

De gesprekken die we met jongeren en ouders hebben gevoerd waren indrukwekkend. We spraken jongeren die sterke dromen hebben of hadden, die vaak al veel hebben meegemaakt, die daarbij vaak tegenslagen en teleurstellingen hebben moeten overwinnen en daar gelukkig ook vaak support bij hebben gevonden. Voor ouders geldt dat het voor hen vaak een zoektocht is geweest en soms een gevecht om een zo goed mogelijk perspectief voor hun kind te creëren.

We hebben op een zo praktisch mogelijke manier onze onderzoeksbevindingen op een rij gezet, die waar mogelijk vertaald naar concrete suggesties.

1.2 Feiten, meningen en ons eigen oordeel

Door de gesprekken met jongeren als vertrekpunt te nemen, sluiten we direct aan bij wat deze groep jongeren allemaal hebben meemaakt in hun loopbaan. En zodoende hebben jongeren zelf kunnen aangeven wat helpt en wat belemmert. Uiteraard realiseren we ons tegelijk ook dat het overzicht dat de jongeren hebben over het speelveld waarin meerdere partijen zoals gemeenten, UWV, werkgevers en onderwijs hun rol spelen beperkt is en dat jongeren op basis van hun ervaringen en herinneringen hun – soms sterke - eigen inkleuring geven aan de feiten. Juist daarom was het van belang om bij de uitvoering van dit onderzoek nauw op te trekken met de professionals van de verschillende Baanwijs-partners die de jongeren en hun achtergrond kennen en dagelijks met jongeren omgaan. Zij waren in staat om ons in contact te brengen met jongeren en met een aantal ouders die bereid waren ons hun verhaal te vertellen, zij hebben ons aanwijzingen gegeven over de manier waarop we zoveel mogelijk te horen zouden kunnen krijgen en zij hebben – om de verhalen te kunnen duiden - de noodzakelijke achtergrondinformatie kunnen geven over schooltrajecten, de begeleidingsmomenten en de verschillende professionals die een rol kunnen spelen. Iedere stap in het onderzoek hebben we voorbereid en nabesproken met de projectgroep waar deze professionals deel van uitmaakten. Daarnaast hebben we ook waardevolle informatie gekregen van ouders van leerlingen en feedback gevraagd aan de focusgroep met professionals van Baanwijs en inhoudsdeskundigen daarbuiten. Daarmee zijn we ervan overtuigd dat we de voordelen van het directe contact met jongeren hebben kunnen benutten en tegelijk de valkuilen die er zijn doordat jongeren een gekleurde blik hebben op de werkelijkheid, hebben kunnen vermijden.

1.3 Context van het Onderzoek

Door de decentralisatie en invoering van de Participatiewet én het aanscherpen van de toegang tot de Wajong is een grote groep kwetsbare jongeren voor begeleiding naar werk of een uitkering aangewezen op de gemeente in plaats van voorheen UWV.

Sinds 1 januari 2015 komen alleen de jongeren zonder arbeidsmogelijkheden – jonggehandicapten die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben – nog in aanmerking voor een Wajong-uitkering door het UWV. Hiermee wordt bedoeld dat zij niet over arbeidsvermogen beschikken en dit ook nooit kunnen ontwikkelen. Als gevolg van deze wijziging nam het aantal nieuwe Wajong-uitkeringen met bijna drie kwart af van 17.400 nieuwe uitkeringen in 2014 naar 4.500 nieuwe uitkeringen in 2015 (Jaarverslag UWV, 2015). De groep die sinds 2015 geen beroep meer kan doen op de Wajong, moet nu zelf of met hulp van de gemeente de weg vinden naar werk.

De Participatiewet heeft een aantal opgaven benoemd voor een meer inclusieve arbeidsmarkt. We hopen dat dit onderzoek een bijdrage kan leveren aan het realiseren van die meer inclusieve arbeidsmarkt voor deze groep kwetsbare jongeren. We realiseren ons daarbij dat een eenvoudige handreiking voor gemeenten op basis van een onderzoek niet het ei van Columbus kan zijn voor het hele vraagstuk. De aansluiting onderwijs arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren waarbij gemeenten, onderwijspartijen, werkgevers en UWV elkaar hard nodig hebben, raakt aan grotere thema's, bijv. die van de onderwijsmethodiek, die zich niet in deze handreiking laten vangen. We hebben die grotere thema's waar we onvoldoende antwoord op hebben in deze rapportage wel als zodanig aangegeven en daar onze (beperkte) bevindingen aan gekoppeld.

1.4 Probleemstelling van dit onderzoek

De vraag waar gemeenten met hun samenwerkingspartners voor staan is hoe er voor te zorgen dat deze groep jongeren met – in vergelijking met hun leeftijdgenoten in het reguliere onderwijs – vaak leerproblemen en/of gedragsproblemen en een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, toch hun plek vinden op die arbeidsmarkt. Deze jongeren hebben ondersteuning nodig om die plek te vinden.

Het gaat daarbij vanuit de optiek van de gemeenten om een diepte-investering. Ondanks dat deze jongeren mogelijk niet meer in aanmerking komen voor een uitkering in de eerste jaren nadat ze de school verlaten, is het op termijn zonneklaar dat zonder het vinden van werk of dagbesteding, de ontwikkeling van deze jongeren stagneert. Daardoor is het aannemelijk dat jongeren die op de bank blijven zitten, op termijn een flink beroep gaan doen op het sociale vangnet. En daarmee zullen ze, zonder deze investering in hun ontwikkeling, op termijn een aanzienlijke kostenpost voor zorgkosten kunnen opleveren.

Zowel het onderwijs als de overheid zien de urgentie van dit probleem in, maar het vinden van een effectieve aanpak is 'work in progress'. Omdat een deel van de jongeren feitelijk tussen wal en schip valt (ze zijn niet in beeld bij of de school, of de overheid, of een werkgever) en er niet één probleem eigenaar is aan te wijzen, wordt een integrale samenwerking tussen 'de drie O's' (onderwijs, ondernemers en overheid) vaak als oplossingsrichting genoemd (Regioplan, 2015; Wunderink et al., 2010; Smulders et al., 2013; Coenen et al., 2012; Bakker et al. 2008; Bosch, 2015).

In het land zijn meerdere 'good practices' te vinden van gemeenten die de begeleiding van deze kwetsbare jongeren naar werk goed oppakken. Dit gebeurt vaak in samenwerking met andere partijen. Noord-Limburg is daar met de Baanwijs-aanpak een voorbeeld van (Programmaraad, 2015).

Aangezien het buiten beeld raken van groepen kwetsbare jongeren in Nederland een probleem dreigt te worden en de oplossing ervan ligt in een integrale benadering, is de Noord-Limburgse aanpak interessant voor gemeenten, regio's en onderwijsinstellingen in heel het land. Juist omdat in Noord-Limburg dit probleem niet door middel van één interventie wordt aangepakt, maar door een manier van samenwerken en een heel palet aan interventies die met trial-and-error de afgelopen jaren in Noord-Limburg zijn ontwikkeld, is het interessant te onderzoeken wat hier precies de succesfactoren van zijn.

Binnen onze rapportage en handreiking verwijzen we in sommige gevallen naar andere bronnen. Zo sluiten we aan op andere recente onderzoeken en handreikingen.

1.5 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag: Wat werkt effectief in het begeleiden van kwetsbare jongeren van school naar werk?

Om een antwoord op deze vraag te geven, onderzoeken we de volgende deelvragen:

1. Wat is er uit voorgaande (wetenschappelijke) onderzoeken bekend over het toeleiden van kwetsbare jongeren van school naar werk?
2. Hoe wordt de begeleiding van kwetsbare jongeren van school naar werk in Noord-Limburg aan gepakt binnen Baanwijs?
3. Welke elementen uit bestaande onderzoeken komen overeen met de Baanwijs-aanpak?
4. Welke elementen in de route die jongeren vanaf hun uitstroomfase tegenkwamen waren effectief en welke niet?
5. Wat zijn de werkzame factoren en randvoorwaarden die een integrale aanpak als Baanwijs effectief maken?

1.6 Leeswijzer

Dit rapport biedt een weergave van onze bevindingen op basis van de informatie die door de onderzoekers is verzameld tijdens de verschillende onderzoeksactiviteiten. Naast deze rapportage is een handreiking opgesteld met praktische handvatten waarmee gemeenten aan de slag kunnen om hun aanpak van het begeleiden van kwetsbare jongeren van school naar werk te verbeteren.

In hoofdstuk 2 wordt dieper ingegaan op de onderzoeks aanpak door middel van de onderzoeksverantwoording. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de succesfactoren uit de (wetenschappelijke) literatuur voor het oppakken en begeleiden van kwetsbare jongeren. Hoofdstuk 4 bevat een beschrijving van de Baanwijs-aanpak. In hoofdstuk 5 zijn uitkomsten van de interviews met de jongeren beschreven en geordend. In hoofdstuk 6 hebben we beschreven welke lessen getrokken kunnen worden uit de aanpak van Baanwijs. Hoofdstuk 7 sluit af met conclusies en aanbevelingen.

2. Onderzoeksverantwoording

In dit hoofdstuk beschrijven we de onderzoeksofzet. De betrokkenen bij het onderzoek, de wijze waarop respondenten zijn geselecteerd en de verschillende fasen uit het plan van aanpak komen daarbij aan bod. Dit hoofdstuk biedt inzicht in onze invalshoek van het onderzoek waarbij de nadruk ligt op jongeren zelf aan het woord laten en op basis daarvan de uitvoering toetsen in plaats van andersom.

2.1 Betrokkenen bij het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd door twee onderzoekers van Berenschot in nauw samenspel met een aantal vertegenwoordigers van het Baanwijs-netwerk die gezamenlijk de projectgroep vormen. Deze Baanwijs-vertegenwoordigers zijn een beleidsmedewerker arbeidsmarkt en twee jongerencoaches van de gemeente Venlo, de coördinator Baanwijs, de afdelingsleider/beleidsmedewerker van praktijkonderwijs Wildveld en een beleidsmedewerker sociaal domein van gemeente Horst aan de Maas. De projectteamleden hebben voor inhoudelijke sturing van het onderzoek en de benodigde medewerking van verschillende partijen gezorgd.

De overige gemeenten Beesel, Gennep, Peel en Maas, Venray, Bergen, zijn vertegenwoordigd in de klankbordgroep. Evenals de onderwijspartijen uit de regio², een beleidsmedewerker van SZW, een consulent Regionaal Meld en Coördinatiepunt (hierna RMC) en vertegenwoordigers van het Werkgeversservicepunt Noord-Limburg, het UWV, de provincie, en de cliëntenraad van de gemeente Venlo. De brede klankbordgroep is aangesteld voor inhoudelijk feedback op het onderzoek vanuit verschillende invalshoeken. Bovendien waarborgen we met de klankbordgroep dat het onderzoek direct een lerend effect heeft voor de deelnemende organisaties.

Omdat zowel het vraagstuk zelf als de Baanwijs-aanpak breed zijn hebben we het onderzoek op een aantal punten afgebakend. Wij richten ons op de jongeren vanuit het VSO, PrO en Entreeonderwijs die in het schooljaar 2014-2015 zijn uitgestroomd, aangezien deze scholen actief participeren in het Baanwijs-netwerk en in dat jaar de Baanwijs-aanpak al werd toegepast. Daarnaast stelt het ons tevens in staat iets te zeggen over de duurzaamheid van de werk- of onderwijsplek, aangezien de jongeren al enige tijd van school af zijn. We hebben 30 jongeren uit deze doelgroep bevraagd afkomstig van verschillende scholen en uit verschillende gemeenten.

² De scholen die deelnemen aan Baanwijs zijn: Praktijkschool Wildveld, VSO Velddijk, VSO Vijverhofschool / Impuls, Praktijkschool Raayland College, VSO Wijnberg, VSO Mikado, Entreeopleiding ROC Gilde Opleidingen (locatie Venlo) en Entreeopleiding AOC Citaverde

2.2 Selectie van de deelnemers

Om deze dertig jongeren te selecteren zijn vooraf vijftien categorieën opgesteld. Deze categorieën zijn een combinatie van de drie onderwijstypen (VSO, PrO en Entree) en de volgende vijf uitstroombestemmingen: werk, vervolgonderwijs, arbeidsmatige dagbesteding, toeleidingstraject bij de gemeente en geen van deze uitstroombestemmingen. Volgens onze originele onderzoeksaanpak zouden jongeren geselecteerd worden middels een gestratificeerde steekproef, waarbij er telkens twee jongere per categorie geselecteerd zouden worden. De jongeren zijn benaderd via het onderwijs en samen met de coaches van betrokken gemeenten.

Conform onze onderzoeksaanpak zijn dertig jongeren geselecteerd van verschillende scholen, gemeenten en uitstroomrichtingen. Tijdens het onderzoek is echter gebleken dat het niet haalbaar was dit middels een gestratificeerde steekproef te doen. Ondanks de warme contacten van de jongerencoaches bleek het na de selectie niet te lukken om op basis van de steekproef per categorie voldoende jongeren (en/of ouders) bereid te vinden tot het geven van een interview. Ook kwam het regelmatig voor dat jongeren hadden toegezegd, maar niet kwamen opdagen.

Om toch minimaal dertig jongeren te kunnen spreken is besloten daarom de wijze van selectie te verruimen. De jongerencoaches zijn jongeren gaan benaderen vanuit de totale lijst en hebben afspraken gepland met jongeren die bereid waren mee te werken. Daarbij is zoveel mogelijk vastgehouden aan de oorspronkelijke categorieën om een zo goed mogelijke verdeling te verkrijgen. Als jongeren niet bereid waren een persoonlijk gesprek te voeren, maar wel bereid waren een telefonisch interview te geven, is in een aantal gevallen daarvoor gekozen.

Wij zijn ons ervan bewust dat door het loslaten van de aselechte steekproef er scheefheid kan ontstaan. De ondervraagde groep kan een positief vertekenend beeld schetsen. Er kan namelijk beargumenteerd worden dat jongeren die actief bezig zijn met hun toekomst (en misschien tevreden zijn over hun ondersteuning), sneller bereid zijn mee te werken aan een onderzoek als dit.

2.3 Plan van aanpak

Het eerste gedeelte van het onderzoek bestond uit een literatuuronderzoek naar het toeleiden van kwetsbare jongeren van school en uit een analyse van de Baanwijs-aanpak. Het tweede deel van het onderzoek bestond uit een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van de partners binnen Baanwijs en de ouders en jongeren in het bijzonder. Deze kwalitatieve beoordeling van de Baanwijs-elementen, in combinatie met het literatuuronderzoek en de analyse van de Baanwijs-aanpak, hebben geresulteerd in handvatten en randvoorwaarden die een integrale aanpak als Baanwijs effectief maken.

2.3.1 Literatuuronderzoek

Door middel van literatuuronderzoek zijn de belangrijkste succesfactoren in het toeleiden van kwetsbare jongeren van school naar werk in kaart gebracht, deze succesfactoren hebben als kapstok gediend gedurende het onderzoek. Daarnaast heeft er analyse plaatsgevonden van de documentatie over de Baanwijs-aanpak en gesprekken met experts over Baanwijs. Bij deze analyse hebben we gebruik gemaakt van de geïdentificeerde succesfactoren uit de literatuur.

2.3.2 Diepte interviews

Voor dit onderzoek zijn dertig jongeren die in het schooljaar 2014-2015 in de uitstroomfase van het VSO, PrO of Entreeonderwijs zaten geïnterviewd. In die interviews keken we in retrospectief met de jongeren terug naar de route die zij het afgelopen jaar hadden afgelegd. Bovendien probeerden we een beeld te krijgen van de context waarin de jongere deze route heeft gelopen, kreeg de jongere steun van zijn/haar ouders? Had of heeft de jongere een beperking? De gesprekken gaven een beeld van wie de jongeren in de afgelopen periode begeleiding kregen, wat knelpunten waren in het zoeken en behouden van werk of doorstromen naar een hoger onderwijsniveau en waar zij, onder andere door elementen uit de Baanwijs-aanpak, geholpen werden³. De retrospectieve aanpak maakte dat alle casussen goed met elkaar te vergelijken waren en een volledig beeld gaven over de stadia die de jongeren hebben doorlopen en waar dat toe heeft geleid.

Ook zijn een aantal ouders geïnterviewd om meer duiding te verkrijgen in de sleutelmomenten in de routes die de jongeren hebben doorlopen, en wat volgens hen aandachtspunten zijn om jongeren beter te kunnen begeleiden op hun weg.

2.3.3 Focusgroepen en workshops

Tijdens een focusgroepbijeenkomst is met een brede groep mensen die de interventies daadwerkelijk uitvoeren zoals de betrokken arbeidsdeskundige, jongerencoaches en stagedocenten van de verschillende gemeenten, opgehaald wat volgens deze betrokken partijen werkt in het begeleiden van kwetsbare jongeren op hun route en wat niet. Daarbij is terugkoppeling gegeven van wat is voortgekomen uit de interviews met de jongeren, en is aan de hand van de succesfactoren uit de literatuur beoordeeld op welke punten Baanwijs slaagt, en op welke punten nog ruimte is voor verbetering.

Daarnaast zijn twee workshops georganiseerd als onderdeel van een breder symposium in het kader van de Participatiewet. Daar is het onderzoek gepresenteerd en zijn resultaten getoetst bij allerlei geïnteresseerden/betrokkenen uit heel Nederland.

³ Belangrijk hierbij te noemen is dat dit onderzoek geen evaluatie is van de Baanwijs-aanpak, maar dat Baanwijs wordt gebruikt als praktijkvoorbeeld om in de theorie beschreven succesfactoren te toetsen

2.4 Terugkoppeling

Ten slotte hebben we aan de hand van alle opgehaalde informatie een handreiking opgesteld waarmee gemeenten aan de slag kunnen gaan om stappen te zetten naar een sluitende aanpak voor deze doelgroep kwetsbare jongeren. Het onderzoek is afgesloten met een symposium waarin de resultaten worden teruggelegd bij geïnteresseerde partijen en de handreiking wordt getoetst, zodat deze op basis van nationale input nog kan worden aangescherpt. Het symposium wordt georganiseerd voor zowel alle betrokkenen uit het Baanwijs-netwerk, als voor een brede doelgroep van gemeenten, onderwijspartijen, werkgevers, UWV, de ministeries van VWS en SZW, provincies, VNG, Divosa, ouders en jongeren.

3. Literatuurstudie

Hoofdstuk 3 bevat de uitkomsten van de literatuurstudie en geeft daarmee antwoord op de eerste onderzoeksvraag.

3.1 Succesfactoren uit de literatuur

In de literatuurstudie is breed gekeken naar de beschikbare wetenschappelijke literatuur op het gebied van toeleiden van kwetsbare jongeren van school naar werk. De metastudie van Regioplan (2015) waarbij een inventarisatie is gemaakt van de belangrijkste kennis over dit onderwerp in de wetenschappelijke literatuur, heeft daarbij als kapstok gediend, aangevuld met uitkomsten vanuit andere onderzoeken. Hiermee zijn wij gekomen tot een eigen selectie van zeven succesfactoren. Deze selectie heeft gedurende dit onderzoek als leidraad gediend. In dit hoofdstuk worden de zeven succesfactoren die zijn geselecteerd verder toegelicht.

Het is belangrijk hierbij te benadrukken dat de succesfactoren uit dit onderzoek niet bij uitstek de enige zeven zijn. Zoals reeds aangehaald in het voorwoord zijn er meerdere handreikingen beschikbaar, zoals het kennisdocument van het Ministerie van SZW en de Programmaraad (2016). Het doel van dit onderzoek is aansluiten op wat er al ligt en niet in herhaling te treden, daarom zal verwezen worden naar de beschikbare literatuur wanneer dit aan de orde is. Andere relevante publicaties zijn die van het Nederlands Jeugdinstituut in samenwerking met het Ministerie van OCW (2014), en het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (2013). Ook verwijzen we naar het platform van het Nederlands Jeugdinstituut specifiek over de overgang van 18-/18+ en arbeidstoeleiding⁴.

3.1.1 Samenwerking tussen verschillende disciplines

Eén van de eerste concrete succesfactoren die onderschreven worden is het belang van samenwerking tussen verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg, re-integratie en arbeidsmarkt (Wunderink et al, 2010; Smulders et al., 2013; Coenen et al., 2012; Bakker et al. 2008; Bosch, 2015). Smit et al. (2014) wijzen bovendien op het belang van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling bij de samenwerking tussen de verschillende disciplines:

- Gemeenten zijn verantwoordelijk voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk.
- Begeleiders in de overgang van onderwijs naar werk (dit zijn bijvoorbeeld stagecoördinatoren of jobcoaches) zijn verantwoordelijk voor de inhoud, kwaliteit en voortgang van de overgang.
- De jongere moet maximale inzet tonen voor het zoeken van een kansrijke stageplek en/of baan en om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

⁴ <http://www.nji.nl/nl/Verbinding-onderwijs-en-jeugdhulp/Overgang-18-plus-18-min-en-wetgeving>

<http://www.nji.nl/Arbeidstoeleiding>

- Het onderwijs (VSO, PrO, Entreeopleiding) is verantwoordelijk voor een goede voorbereiding op werk.
- Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van werk.

3.1.2 Jongere centraal

Ten tweede dient in een succesvolle aanpak de jongere centraal te staan, en moet uitgegaan worden van het perspectief van de jongere (o.a. Van Lierop et al., 2012). De jongere moet eigenaar zijn van zijn eigen leer- en transitieproces en moet voor en na casuïstiekbespreking geïnformeerd worden. Er is aandacht voor verschillen tussen jongeren, onder andere in de vorm van matching (Groenewoud et al., 2014) en een brede intake/arbeidskundig onderzoek door de school waardoor ingespeeld kan worden op de individuele jongere (Bosch, 2015).

Vos, E. de, & Andriessen, S. (2010) geven een uitgebreid overzicht met relevante kenmerken van de *jongere zelf* (bijvoorbeeld het hebben van relevante werkervaring, de ernst van de beperking, beheersing van de Nederlandse taal, leerbaarheid, motivatie), van de *werkgever/werkomstandigheden* (bijvoorbeeld aanpasbaarheid van de functie en werkomgeving, begeleiding, sociaal karakter, psychische en fysieke belasting van de werkzaamheden) en van de *aangeboden ondersteuning* (bijvoorbeeld voorlichting, begeleiding en jobcoach) die medebepalend zijn voor het slagen van de match tussen de jongere en een werkgever.

3.1.3 Ouders betrekken

Ten derde blijkt het samenwerken met de omgeving van de jongere, met name met de ouders van belang (Bakker et al. 2008). Zo voeren in de door Regioplan onderzochte netwerken sommige scholen de gesprekken met jongeren en ouders over hun ervaringen met stages en zien we dat gemeenten bijvoorbeeld via het Jongerenloket gesprekken voeren met de jongeren en ouders. In de zes netwerken werden dergelijke gesprekken ook samen met de begeleiders van de school gevoerd. Een ander voorbeeld is een inloopsprekkuur dat georganiseerd is door de gemeente. Tijdens dit spreekuur kunnen zowel de jongeren en ouders als de stagecoördinatoren van scholen binnen lopen met vragen. Volgens Holwerda et al. (2012) kan de perceptie van de ouders van het kind erg bepalend zijn voor de kans van slagen van het kind.

3.1.4 Goede en continue overgang en begeleiding

Ten vierde dient ingespeeld te worden op het risico dat jongeren die het PrO/VSO of Entreeonderwijs verlaten daarna buiten beeld raken. Om dit te voorkomen is het van belang dat er een goede en continue overgang en begeleiding is van school naar werk. Doorlopende begeleiding vermindert de kans dat jongeren hun kennis, motivatie, ritme en vaardigheden kwijt raken. Deze begeleiding moet niet té beschermend zijn, maar goed voorbereiden op de stap naar de arbeidsmarkt. Groenewoud et al. (2014) spreken van 'supported employment', waarbij schoolverlaters eerst worden getest en gematcht, vervolgens zo snel mogelijk worden geplaatst naar regulier werk en op deze nieuwe werkplek langdurige begeleiding (jobcoaching) ontvangen.

Werkzame bestanddelen in deze aanpak zijn langdurige begeleiding op de werkplek, deelname op vrijwillige basis en verbinding van re-integratie en GGZ-zorg. Bij stageplekken zou meer volgens Regioplan (2015) aandacht kunnen worden besteed aan de vraag of de stageplek past bij de mogelijkheden van de jongere en of deze daarmee een stap kan maken richting werk.

Om continue begeleiding in de meerdere fases van de transitie van school naar werk vorm te geven vindt er in sommige gevallen tijdens het onderwijstraject al buiten de school een eerste kennismaking plaats tussen de jongere en de betrokken organisaties, zoals gemeente en re-integratiebedrijven (Regioplan, 2015). Het onderzoek van Regioplan (2015) laat zien dat vooral het organiseren van nazorg na plaatsing van de jongere een aandachtspunt is, mede omdat daar in de verschillende onderwijstypen andere voorwaarden gelden. Het PrO en VSO kennen een wettelijke nazorgverplichting, het Entreeonderwijs niet. Het aandachtspunt geldt echter ook voor PrO- en VSO-scholen. Het gevolg van een niet optimaal georganiseerde nazorg is dat jongeren die niet direct na het verlaten van school door andere organisaties worden opgepakt, buiten beeld dreigen te raken.

Het *vinden* van werk en het *behouden* van werk zijn twee aparte opgaven met verschillende uitdagingen en valkuilen voor de schoolverlaters. Holwerda et al. (2012) vinden in hun onderzoek naar werkzame factoren bij Wajongers de volgende voorspellers (in volgorde van belangrijkheid) voor het *vinden van werk*: werkende ouder(s), positieve inschatting van eigen werkmogelijkheden, voorafgaande werkervaring en hoge motivatie. Ook het volgen van een re-integratietraject kan bijdragen aan het vinden van werk. Specifiek voor jongeren uit het PrO/VSO is een hoge inschatting van motivatie en zelfinzicht door de schoolbegeleider een positieve voorspeller voor het vinden van werk gebleken. Negatieve voorspellers voor het vinden van werk zijn het hebben van een ouder met een Wsw- of dagbestedingsachtergrond, als de ouder inschat dat de jongere hulp nodig heeft en emotionele- en/of gedragsproblematiek. In het *behoud van werk* vinden Holwerda et al. (2012) de volgende voorspellende factoren: hogere leeftijd en een positieve attitude van de omgeving van de jongere ten opzichte van werk. Negatieve voorspellers zijn, net als bij het vinden van werk, inschatting van de ouder dat de jongeren hulp nodig heeft en emotionele- en/of gedragsproblematiek.

3.1.5 Betrekken van werkgevers

Ten vierde komt in verschillende studies ook het belang van het betrekken van werkgevers naar voren. Een goede voorlichting helpt bij het wegnemen van vooroordelen bij werkgevers over het aannemen van jongeren met een arbeidsbeperking als ook het breder bekend maken van voorzieningen die het aannemen van een kwetsbare jongere aantrekkelijk maken (Bakker et al., 2008; Bakker et al. 2014). Dit is belangrijk omdat uit onderzoek bekend is dat een snelle plaatsing bij een werkgever belangrijk is voor succesvolle toeleiding naar de arbeidsmarkt (Groenewoud et al., 2014). Samenwerking heeft ook betrekking op aspecten als het inzicht in het bedrijf, inzicht in de arbeidsvraag, zorgen voor één aanspreekpunt en het bieden van ondersteuning aan de werkgever. Ook wordt in de literatuur gewezen op het belang van goede communicatie over lokale initiatieven om vooroordelen bij netwerkpartners weg te nemen (Coenen et al., 2012). Onbekendheid met de regelingen en de doelgroep blijkt een knelpunt te zijn bij het motiveren van werkgevers (Horssen, 2010).

Om werkgevers te mobiliseren in het werken met kwetsbare jongeren, is het van belang dat zij weten welke regelingen er beschikbaar zijn om de hogere directe kosten die hier aan verboden zijn te kunnen dekken. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij weten dat de financiële risico's die komen kijken bij het werken met kwetsbare jongeren, zoals productieverlies, uitval en begeleidingskosten, opgevangen kunnen worden door de verschillende instrumenten die gemeenten hiervoor beschikbaar hebben (voor jongeren met een uitkering en jongeren die geen aanspraak kunnen maken op een uitkering). Deze instrumenten betreffen onder andere loonkostensubsidie, de no-riskpolis, werkplekaanpassingen en jobcoaching. Niet alle werkgevers zijn hier in de praktijk van op de hoogte (Adelmeijer et al., 2014). Het is voor de werkgever essentieel dat er een aanspreekpunt is bij de netwerkorganisatie. Vooral op het moment dat de jongere school heeft afgerond weet de werkgever vaak niet meer waar hij terecht kan als er problemen zijn. Hier kan een netwerkorganisatie of gemeente in voorzien. Werkgevers ervaren het verder als positief dat de stagebegeleider contact onderhoudt met ouders en zorgdraagt voor een warme overdracht wanneer de jongere uitstroomt uit school en de jobcoach in beeld komt.

3.1.6 Vaste contactpersoon voor de doelgroep

Ten zesde geldt net als voor de werkgevers ook voor de doelgroep dat er een vast contactpersoon moet zijn (Groenewoud et al., 2014; Bakker et al., 2008; Vink, 2008; Vos, 2010). Contact met verschillende personen of bijvoorbeeld met een callcenter sluit niet aan op de doelgroep. De regiefunctie moet belegd worden bij één partij (o.a. Wunderik et al., 2010; Coenen et al., 2012; Smulders et al., 2013; Dekkers et al., 2009), zowel op organisatieniveau (afstemmingsregisseur) als op het niveau van de individuele jongeren (casusgerichte regisseur). De gemeente is de meest aangewezen partij om de rol van afstemmingsregisseur op zich te nemen (Dekkers et al., 2009; Smit et al., 2014). De regisseur op individueel niveau moet zorgen voor een overzicht van alle relevante beschikbare voorzieningen en ketenpartners, de ontwikkeling van een maatwerktraject en begeleiding bij het vinden en behouden van een baan.

3.1.7 Waarborging van benodigde kennis

Tot slot komt uit verschillende onderzoeken naar voren dat, vooral met de terugtrekkende rol van het UWV, een waarborging van benodigde kennis op de juiste plek van belang is. Een inventarisatie door Regioplan levert de volgende kennisbehoeften op:

- Wet en regelgeving. Een bijkomende moeilijkheid is daarbij dat verschillende gemeenten andere werkwijzen en instrumenten hebben.
- Inhoudelijke kennis over bijvoorbeeld de begeleidingsbehoefte van de jongere, de problematiek en leefwereld van de jongere en de behoeften van werkgevers.
- Samenwerking met ouders, jongeren en werkgevers. Met name het inlichten van de ouders, jongeren en werkgevers over wat er met de jongere gebeurt en welke instanties er met de jongeren bezig zijn is hierbij van belang.

4. Baanwijs

In dit hoofdstuk wordt de Noord-Limburgse aanpak Baanwijs beschrijven en daarmee de tweede onderzoeksvraag beantwoord.

4.1 Achtergrond

In Noord-Limburg wordt al jarenlang ingezet op het actief oppakken en begeleiden van kwetsbare jongeren als het gaat om de arbeidstoeleiding, bemiddeling en plaatsing van school naar werk. Aanvankelijk in samenwerking met het UWV, maar sinds 2014 hebben de gemeenten hierin een grotere rol gekregen. Een integrale benadering waarbij de jongere centraal staat, in combinatie met het continu bijschaven en verbeteren van de aanpak heeft ertoe geleid dat Noord-Limburg een van de koplopers is waar het gaat om het actief oppakken, begeleiden, en bemiddelen van kwetsbare jongeren (Programmaraad, 2015).

De gemeenten (Venlo, Beesel, Gennep, Peel en Maas, Venray, Bergen, Horst aan de Maas), werkgevers, onderwijspartijen en het UWV in Noord-Limburg hebben de volgende gezamenlijke ambitie uitgesproken. “Alle kwetsbare jongeren in Noord-Limburg:

- gaan naar vervolgonderwijs
- hebben en behouden een werkplek
- passende dagbesteding
- of zitten in een toeleidingstraject.”

Binnen de netwerkorganisatie Baanwijs werken onderwijspartijen (PrO, VSO en Entree), de gemeenten, werkgevers en het UWV samen om deze ambitie waar te maken. In deze samenwerking is er een kartrekkersrol voor de gemeente Venlo (centrumgemeente) en Onderwijsgroep (OG) Buitengewoon (voorheen Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden-Limburg). Verder zijn er een aantal partijen die actief participeren in het netwerk: alle gemeenten in Noord-Limburg, alle onderwijspartijen VSO en PrO, het Regionaal opleidingscentrum (ROC) en het Agrarisch opleidingscentrum (AOC), en het UWV. De bovengenoemde ambitie werd onderstreept doordat de samenwerkingspartijen het **convenant Baanwijs** op 25 juni 2015 ondertekenden in Theater De Maaspoort (zie bijlage 1).

4.2 Doelstelling Baanwijs

Het doel van Baanwijs is het toeleiden van kwetsbare jongeren naar vervolgonderwijs, werk, een passende dagbesteding of een toeleidingstraject. Dit doel probeert Baanwijs te bereiken door een sluitende aanpak te creëren van school naar werk. Hiervoor worden in de werkwijze verschillende interventies op elkaar afgestemd en de schotten tussen onderwijs, overheid en zorg zoveel mogelijk weggenomen waarbij de jongere altijd centraal staat.

4.3 Integrale benadering Baanwijs

Het oppakken van deze groep jongeren is niet gemakkelijk: er is niet duidelijk één partij verantwoordelijk voor ze en bovendien staan lang niet alle jongeren direct open voor begeleiding. Een integrale samenwerking tussen 'de drie O's (onderwijs, ondernemers en overheid) wordt vaak als oplossingsrichting voor dit probleem genoemd. Baanwijs is gericht op de domeinen onderwijs, jeugdzorg en arbeid, met als doel de overstap van onderwijs naar werken, wonen, vrije tijd en samenleving (dus burgerschap in den brede zin van het woord) zo optimaal te laten plaatsvinden.

In figuur 1 zijn de spelers rondom de leerling en ouders binnen de Baanwijs-aanpak schematisch weergegeven. In Noord-Limburg is in de samenwerking altijd ingezet op de 'gouden route', 'via school en stage naar werken'. Deze route is ook binnen de Baanwijs-aanpak leidend. In het convenant Baanwijs is echter de ambitie uitgesproken dat naast een werkplek, vervolgonderwijs, een passende dagbesteding, of een toeleidingstraject ook een passende bestemming kan zijn om een sluitende aanpak creëren. Deze route naar vervolgonderwijs of dagbesteding kunnen daarom ook als gouden route worden aangemerkt, een toeleidingstraject kan een tussenstap zijn om weer op een gouden route terecht te komen. De verschillende stakeholders binnen de drie O's werken samen om de jongeren zo goed mogelijk tijdens deze routes te begeleiden.



Figuur 1. Spelers in de integrale Baanwijs-aanpak

4.3.1 Stagebegeleiders (onderwijs)

Vanuit onderwijs hebben met name de stagebegeleiders een centrale rol in de begeleiding van deze jongeren. Ze komen vaak in beeld in het laatste jaar dat de jongere op school zit, en zijn daarbij onmisbaar bij de verbinding tussen school en werk, het middelste deel uit de gouden route. In het laatste jaar dat de jongeren op school zitten volgen ze meerdere stages. Wanneer een vervolgopleiding niet haalbaar is voor de jongeren is werk de beste vervolgbestemming. Het is dan ook wenselijk dat er bij de laatste stage die de jongeren loopt, een werkplek in het verschiet ligt.

Stagebegeleiders hebben contact met de werkgevers en zijn actief betrokken bij het vinden van stage- en werkplekken voor de jongeren. Ze begeleiden de jongeren tijdens de stage en zorgen voor een 'warme' overdracht wanneer de jongeren doorstroomt van stage naar een werkplek.

Daarnaast hebben stagebegeleiders geregeld contact met de jongerencoaches en arbeidsdeskundigen die aanwezig zijn op de scholen. Dit bevordert het in beeld hebben en houden van de leerlingen. In eerste instantie kijkt school met de jongeren naar de mogelijkheden voor uitplaatsing op basis van wat haalbaar is: vervolgonderwijs, werk, een passende dagbesteding of een toeleidingstraject. Mocht het niet lukken om de jongeren uit te plaatsen, omdat er bijvoorbeeld geen werkplek voortkomt uit de stageplek, dan kan de school de overheidspartijen (gemeente, UWV) in het netwerk en het werkgeversservicepunt aanspreken, zodat de jongeren via die wegen weer kan worden opgepakt.

De specifieke rol van de stagebegeleider kan per school verschillen. Deze is mede afhankelijk van de beschikbare capaciteit. Een ideale situatie is de school waar voldoende stagebegeleiders aanwezig zijn, die hun tijd volledig besteden aan het begeleiden van leerlingen, het benaderen van nieuwe werkgevers om het aanbod van stages en werkplekken te vergroten, en het organiseren van activiteiten waardoor leerlingen in contact kunnen komen met deze werkgevers. Bij veel scholen zijn docenten stagebegeleider naast hun reguliere functie en hebben dus maar beperkt tijd om hun (neven)functie als stagebegeleider uit te oefenen.

4.3.2 Arbeidsdeskundigen (overheid, UWV)

Vanuit het verleden hebben arbeidsdeskundigen van UWV een belangrijke rol gehad bij de bemiddeling en plaatsing van kwetsbare jongeren van school naar werk. Na de invoering van de Participatiewet moest deze rol echter bij de gemeente komen te liggen. Daarom zijn twee arbeidsdeskundigen vanuit het UWV gedetacheerd naar de gemeente Venlo. Samen met de jongerencoaches vanuit de zeven gemeenten vervullen deze arbeidsdeskundigen de rol van 'talentmanager'. Talentmanagers worden tijdelijk gefinancierd vanuit het ESF-budget dat de Noord-Limburgse gemeenten hiervoor hebben aangevraagd.

Arbeidsdeskundigen zijn, samen met de jongerencoaches, fysiek aanwezig op de scholen die zijn aangesloten in het netwerk. Daar hebben ze direct contact met de stagedocenten, worden ze ingeschakeld voor expertise wat betreft de mogelijkheden voor de jongeren en de werkgever, en voeren ze gesprekken met jongeren en ouders. Daarnaast sluiten ze, samen met de jongerencoaches, aan het begin van het schooljaar aan bij het leerlingenoverleg zodat voor het einde van het schooljaar inzichtelijk is welke jongeren gaan uitstromen en in welke richting. Zo kan vroeg gesignaleerd worden wanneer jongeren lijken uit te gaan stromen zonder passend vervolg van een werkplek, vervolgopleiding, toeleidingstraject of dagbesteding.

De inhuur van de twee arbeidsdeskundigen, met veel ervaring binnen het UWV, heeft een aantal duidelijke voordelen gebracht. Ten eerste wordt de kennis en het netwerk die arbeidsdeskundigen hebben vanuit het UWV overgedragen aan de gemeente. Bijvoorbeeld omtrent de relatie tussen de beperkingen en de mogelijkheden van de jongeren, wat daarbij passend werk is en wat zo'n jongere dan nodig heeft op de werkplek.

Ten tweede hebben scholen op deze manier het minste last van de overdracht van taken die gepaard ging met de invoering van de Participatiewet en kan de kennis en het netwerk vanuit het UWV alsnog aanwezig blijven op de scholen, maar dan vanuit de gemeente.

De beschikbaarheid van het netwerk vanuit het UWV is ook waardevol, aan de ene is er een netwerk van jongeren die op zoek zijn naar werk, aan de andere kant is er een netwerk van werkgevers. Door het netwerk te combineren met netwerk van de gemeenten zijn jongeren beter in beeld, en het aantal mogelijke werkplekken vergroot. Tot slot zijn door deze constructie de lijnen tussen gemeente en UWV kort, waardoor over belangrijke beslissingen zoals loonkostensubsidie makkelijk geschakeld kan worden.

4.3.3 Jongerencoaches (Overheid, gemeente)

Sinds de gemeente na invoering van de Participatiewet een grotere rol heeft gekregen in het begeleiden van kwetsbare jongeren, is daar de functie van *jongerencoach* belangrijker geworden. De jongerencoach heeft een centrale rol in het netwerk Baanwijs. Zoals reeds aangegeven zijn deze jongerencoaches samen met de arbeidsdeskundigen de talentmanagers in het netwerk, en vertegenwoordigen daarin de tweede 'O' van overheid. Ze zijn de schakel tussen de verschillende partijen, en springen in de gaten die mogelijk vallen in de route die de jongeren doorlopen.

Jongerencoaches zijn net zoals de arbeidsdeskundigen wekelijks aanwezig op de scholen en nemen deel aan het leerlingoverleg. Elke PrO- of VSO-school heeft een jongerencoach die bijvoorbeeld elke vrijdagochtend aanwezig is, om samen met ouders, leerlingen en de stagedocenten de jongeren te bemiddelen richting werk. Van de scholen die aangesloten zijn bij het netwerk hebben zij in beeld wie er in het jaar gaat uitstromen. Wanneer de school het signaal geeft dat er geen passende plek voor de jongeren beschikbaar komt, gaan de jongerencoaches actief op zoek, vanuit hun eigen netwerk en via het werkgeversservicepunt. Het werkgeversservicepunt plaatst ook personen die geregistreerd zijn in het doelgroepregister⁵ uit.

De jongerencoach heeft een centrale rol in het begeleiden van jongeren die van school af gaan maar niet richting vervolgonderwijs, werk, toeleidingstraject of passende dagbesteding. Wanneer schoolverlaters daardoor thuis komen te zitten worden ze uitgenodigd naar de gemeente toe te komen. Jongeren kunnen ook uit eigen beweging bij de gemeenten aankloppen voor hulp bij het vinden van werk. De jongerencoaches gaan samen met de jongeren actief op zoek naar werk.

⁵ Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. De Wet banenafpraak is een afspraak die de overheid met sociale partners heeft gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren. Het gaat om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. Als de marktsector of de overheidssector niet genoeg banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet in overleg met sociale partners en de VNG in 2016 besluiten de quotumregeling voor de betreffende sector te activeren.

Daarnaast faciliteert de gemeente workshops bijvoorbeeld in de vorm van sollicitatietrainingen om de jongeren op weg te helpen. De jongerencoaches uit het Baanwijs-netwerk werken samen in gemeenteoverstijgende teams. Dit is vooral belangrijk voor de kleinere gemeenten waar vaak met minder capaciteit scholen moeten worden bezocht die verder uit elkaar liggen.

Wanneer de jongere doorstroomt naar vervolgonderwijs (bijvoorbeeld Entreeonderwijs) komt de jongerencoach niet in beeld. Wel zijn er meerdere Entree-scholen aangesloten bij het netwerk, mocht de jongere bij het Entreeonderwijs toch uitvallen, kan snel geschakeld worden met de gemeente(n), zodat de jongerencoaches de jongere alsnog op kunnen pakken.

4.3.4 Werkgevers (ondernemer)

Logischerwijs ligt er een cruciale rol voor werkgevers in het netwerk. Binnen het Baanwijs-netwerk is er een groep van betrokken werkgevers waarmee de lijnen kort zijn. Heel belangrijk is het goed informeren van werkgevers over de specifieke doelgroep en de mogelijkheden. Werkgevers die eenmaal jongeren uit deze doelgroep hebben aangenomen zijn vaak bereid dit vervolgens vaker te doen.

In het Sociaal Akkoord van 2013 is afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is verankerd in de Wet Banenafpraak die op 1 april 2015 is ingegaan. Volgens de Wet Banenafpraak moeten 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd zijn in 2026. Werkgevers moeten daarvan in totaal 100.000 banen realiseren voor mensen met een ziekte of handicap, de overheid doet dit voor 25.000 mensen. Werkgevers met meer dan 25 werknemers (of meer dan 40.575 verloonde uren) moeten een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen, dit wordt quotumregeling genoemd. Als blijkt dat de Nederlandse werkgevers niet aan het totaal aantal afgesproken te realiseren banen voldoen, dan zal mogelijk een wettelijk opgelegde quotumheffing volgen van € 5.000 per niet-ingevulde arbeidsplaats.

De mensen die onder de banenafpraak vallen worden geregistreerd in het doelgroepregister. Werkgevers die mensen in dienst nemen uit het doelgroepregister kunnen gebruik maken van financiële mogelijkheden ter compensatie, zoals loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van een werknemer (loonwaarde) en het wettelijk minimumloon. De volgende groepen vallen onder het doelgroepregister⁶:

- mensen die onder de Participatiewet vallen, en van wie wij vaststellen dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken*;

⁶ www.uvw.nl

- mensen met een WSW-indicatie;
- mensen met een WIW-baan;
- mensen met een ID-baan;
- jongeren die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd, en van wie de aanvraag is afgewezen
- leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), die na 1 april 2016 bij UWV een verzoek hebben ingediend om opgenomen te worden in het doelgroepregister (maandelijks geactualiseerd)
- schoolverlaters van het schooljaar 2014-2015 van het praktijkonderwijs (PrO) voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en de Entreeopleiding in het mbo, die tussen 1 juli 2015 en 1 oktober 2015 door hun school aan UWV zijn doorgegeven (eenmalig toegevoegd)
- mensen die na 1 juli 2015 een aanvraag voor Wajong 2015 hebben gedaan maar om een specifieke reden door UWV zijn afgewezen.

Naast loonkostensubsidie zijn er nog een aantal andere instrumenten die ingezet kunnen worden. Deze worden in detail beschreven in het kennisdocument van SZW (2016):

- Uniforme no-riskpolis UWV
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Laag inkomensvoordeel (m.i.v. 2017)
- Jobcoaching
- Werkvoorzieningen
- (Tijdelijk) regulier werken met behoud van uitkering
- (Tijdelijk) additioneel werk met behoud van uitkering: participatieplaatsen
- Gemeentelijke instrumenten: re-integratietrajecten, scholing, sollicitatietrainingen, stimuleringspremies, tijdelijke vorm van loonkostensubsidie, etc.

Vaak wordt een jobcoach ingezet om jongeren op de werkplek te begeleiden en daarmee dus werkgevers te ontzorgen. De begeleiding van de jobcoach is er mede op gericht de loonwaarde van de jongere te maximaliseren. De jobcoach rapporteert aan de arbeidsdeskundige of jongerencoach hoe het gaat met de jongeren. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever. In onderstaand kader worden de verschillende rollen in het speelveld rondom de jongeren nogmaals samengevat.

Overzicht Rollen:

Stagedocent: zoekt een passende stageplek voor leerling met (grote) kans op uitstroom in een baan; introduceert de leerling bij de werkgever, verzorgt de stageadministratie en begeleidt het stagetraject en regelt eventuele passende scholing op school.

Talentmanager: onderzoekt en adviseert betreffende de match van de belastbaarheid van de leerling en de belasting van het (toekomstige) werk; onderzoekt en adviseert betreffende het aanpassen van het (toekomstige) werk aan de mogelijkheden van de leerling; legt de verbindingen tussen onderwijs – ondernemer – overheid als het gaat om de matching, plaatsing en eventueel ondersteunende voorzieningen van de leerling.

Jongerencoach: onderzoekt en adviseert m.b.t. mogelijke betaalde werkplekken in samenwerking met Werkgeversservicepunt; onderzoekt, adviseert en regelt eventueel ondersteunende voorzieningen van de leerling.

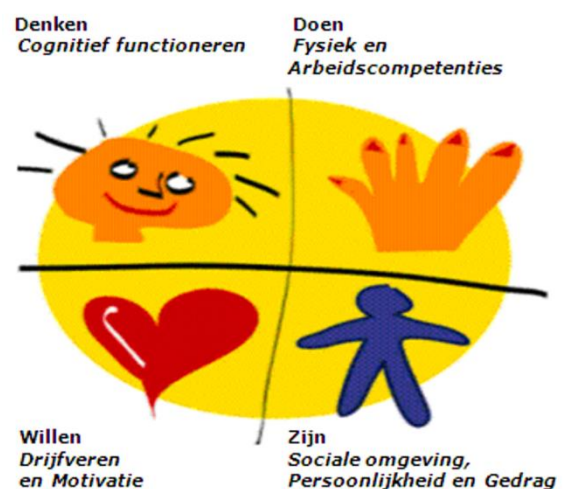
Werkgever: biedt een baan, vaak naar aanleiding van de positieve ervaringen tijdens de stage; wil geïnformeerd worden over de arbeidsprestatie van de leerling en daaraan gekoppelde loonwaarde en eventueel ondersteunende voorzieningen zoals jobcoaching, loonkostensubsidie, premiekorting en no-riskpolis.

Ouders en leerling: willen geïnformeerd worden over de werkzaamheden, de arbeidsprestatie die geleverd moet worden en daaraan gekoppelde loonwaarde en eventueel ondersteunende voorzieningen zoals jobcoaching en (aanvullende) inkomensvoorziening.

4.4 Uitgangspunten Baanwijs

In het rapport van de programmaraad (2015) worden een viertal uitgangspunten van de Noord-Limburgse aanpak genoemd: de ontwikkeling van een denk- en werkmodel 'De leerling in beeld', zo min mogelijk gebruik maken van collectieve middelen, arbeidsdeskundige expertise op de scholen en het in beeld hebben en houden van schoolverlaters VSO, PrO, niet-uitkeringsgerechtigden en thuiszitters.

Het *denk- en werkmodel: 'de leerling in beeld'* (zie figuur 2.) is ontwikkeld door OG Buitengewoon, als basis voor arbeidstoeleiding, met de ambitie om voor Baanwijs als model te gaan gelden. De essentie van het model is dat arbeidsgedrag wordt bepaald door de situatie waarin de persoon zich bevindt gecombineerd met persoonlijke factoren. Deze factoren zijn Denken, Doen, Willen en Zijn. Dit kwadrant wordt nu alleen nog door PrO-school Het wildveld toegepast om met jongeren het gesprek aan te gaan over wat aan de ene kant de ambities zijn en aan de andere kant de mogelijkheden wat betreft de toekomst van de jongeren.



Figuur 2 Denk- en werkmodel: de Leerling in beeld

Ten tweede is het uitgangspunt dat er *zo min mogelijk gebruik wordt gemaakt van (collectieve) middelen*. Dit geldt voor alle partijen die een verantwoordelijkheid hebben voor deze doelgroep.

Ten derde gaat men ervan uit dat *er arbeids(des)kundige expertise op de scholen aanwezig is ten behoeve van matching naar werk vanuit school*. In de vorige paragraaf is reeds aangegeven hoe dit is belegd in de Baanwijs-aanpak.

Het vierde uitgangspunt is het *in beeld hebben en houden van schoolverlaters VSO, PrO, niet-uitkeringsgerechtigden en thuiszitters*. Men gaat er van uit dat de doelgroep compleet in beeld is doordat alle partijen met elkaar in verbinding staan en deelnemen aan eerder genoemd leerlingenuitwisseling. De intentie was daarbij dat deze informatie digitaal beschikbaar zou worden waarbij gebruik kon worden gemaakt van de Structuur Uitkering Werk en Inkomen (SUWI) wetgeving die gekoppeld zou worden aan de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente. De realisatie daarvan blijkt echter niet mogelijk in de praktijk vanwege de privacyregels. De komende periode zal nog gezocht moeten worden naar een optimale weg om gegevensuitwisseling te optimaliseren, die voldoet aan de privacy wetgeving.

5. De jongeren in beeld

In dit hoofdstuk komt het zwaartepunt van dit onderzoek aan bod, namelijk de jongeren zelf. Door het gesprek aan te gaan met dertig jongeren over de verschillende routes die ze hebben gelopen vanuit school naar hun huidige positie, hebben in beeld gekregen wat deze jongeren heeft geholpen en wat niet. De focus van de gesprekken lag op de aansluiting school werk, maar de uitkomsten van de gesprekken hebben een bredere scope. Die omvat ook hun schoolcarrière, de belemmeringen die ze vanuit hun persoon tegenkomen en hun gezinssituatie. In dit hoofdstuk komen ook de succesfactoren en knelpunten aan de orde die de jongeren hebben ervaren tijdens hun loopbaan en de overstap naar werk of dagbesteding. Hiermee wordt de vierde onderzoeksvraag beantwoord.

5.1 Kenmerken jongeren uit het onderzoek

- In het onderzoek zijn 14 meisjes en 16 jongens van gemiddeld 19 jaar gesproken
- waarvan er 12 een continu verloop hebben gehad vanuit school en 18 discontinu⁷
- 8 van de jongeren hebben een korte periode thuis gezeten na school (<3 maanden), daarvan waren er 2 jongeren een periode buiten beeld. 8 jongeren hebben een langere periode thuis gezeten (> 3 maanden), daarvan waren er 2 jongeren een periode buiten beeld, 14 van de jongeren hebben niet thuis gezeten na school.
- de scholen waar de jongeren op hebben gezeten zijn: Praktijkschool Wildveld, VSO Velddijk, Vijverhofschool/VSO Impuls, Praktijkschool Raayland College, VSO Wijnberg, VSO Widdonckschool (als vervolgopleiding), Entreeopleiding ROC Gilde Opleidingen en Entreeopleidingen AOC Citaverde
- van deze jongeren hebben 12 op meerdere scholen gezeten
- 24 van de jongeren wonen thuis bij hun ouders, 4 wonen begeleid en 2 op zichzelf.

Een overzicht van de verdeling van de scholen waar de jongeren op hebben gezeten en hun huidige positie is weergegeven in het uitstroomschema (tabel 1).

⁷ Continu verloop houdt in dat de jongere op één plek terecht is gekomen en daar nog steeds zit, discontinu betekent dat de jongere na school op meerdere plekken heeft gezeten.

Uitstroom Schema		
Onderwijstype	Huidige bestemming jongere	Aantal
VSO	Vergoedonderwijs	3
	10 Werk	
	Vergoedonderwijs + werk	2
	(Arbeidsmatige) dagbesteding / vrijwilligerswerk	3
	Niets	2
PRO	Vergoedonderwijs	4
	16 Werk	7
	Vergoedonderwijs + werk	1
	(Arbeidsmatige) dagbesteding / vrijwilligerswerk	1
	Niets	3
Entree	Vergoedonderwijs	
	4 Werk	3
	Vergoedonderwijs + werk	1
	(Arbeidsmatige) dagbesteding / vrijwilligerswerk	
	Niets	

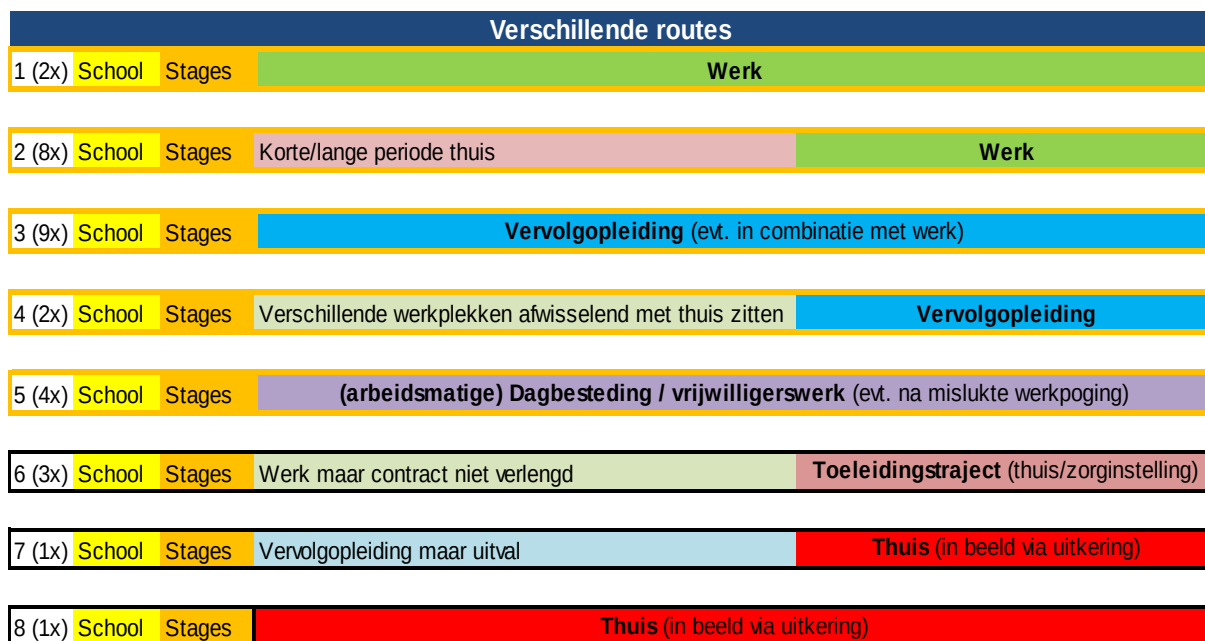
Tabel 1 Uitstroomrichting jongeren interviewpool

Uit deze gegevens blijkt dat ondanks dat er geen gebruik is gemaakt van een aselecte steekproef, we een redelijk diverse groep jongeren hebben gesproken van verschillende scholen en verschillende uitstroomrichtingen (zie verder paragraaf 2.2).

5.2 Routes van school naar huidige positie

Baanwijs betitelt de directe route van school naar werk via een stage aan als ‘gouden route’, net zoals de route naar vergoedonderwijs of naar passende dagbesteding. Een toeleidingstraject is ook een ambitie van het netwerk, en kan een tussenstap zijn om weer op een gouden route te komen.

De routes van de dertig jongeren die in het kader van dit onderzoek zijn gesproken zijn allemaal verschillend aan elkaar, toch zijn over het algemeen er acht ‘hoofd’-routes te onderscheiden. De routes en het aantal keer dat ze voorkomen zijn weergegeven in figuur 3.



Figuur 3 Verschillende routes jongeren

Uit bovenstaande figuur blijkt dat zelfs binnen een kleine groep van dertig jongeren er een groot verschil bestaat in de routes die de jongeren doorlopen. Uit de gegevens blijkt dat van deze groep jongeren ongeveer evenveel op een werkplek (10) als op vervolgonderwijs(11) terecht zijn gekomen. Daarnaast hebben 4 jongeren dagbesteding of doen vrijwilligerswerk. Van de groep die op het moment thuis zitten (wat ook in zorginstelling kan zijn) zitten er drie in een toeleidingstraject. De laatste twee routes beschrijven twee jongeren die een periode buiten beeld zijn geweest en enkel in beeld zijn gekomen vanwege de aanvraag voor een uitkering.

Los van het feit dat deze groep geen representatief beeld kan geven van de totale doelgroep blijkt dat voor 28 van deze 30 jongeren de ambitie van Baanwijs dat jongeren terecht komen op een werkplek, vervolgonderwijs, dagbesteding of in een toeleidingstraject, is gerealiseerd⁸.

5.3 Wat werkt en wat niet?

Tijdens de individuele gesprekken met jongeren is de route in kaart gebracht die ze hebben doorlopen vanaf het moment dat ze van school afkwamen naar waar ze nu staan. Vervolgens is dieper ingegaan op factoren waarvan de jongeren zelf aangegeven die hen hebben geholpen op hun route of juist niet. Deze factoren lopen bij de groep jongeren die we hebben gesproken behoorlijk uiteen.

⁸ Aangezien in dit onderzoek jongeren zijn gesproken die in beeld zijn is het logisch dat deze verdeling van routes zich op deze manier manifesteert. Mogelijk zijn er nog meer type routes en ligt de verdeling in werkelijkheid anders dan in deze groep.

5.3.1 Succesfactoren

Begeleiding

Een eerste punt dat vaak naar voren is gekomen tijdens de gesprekken met de jongeren is het belang van continue begeleiding. Wanneer een jongere een 'geslaagde' route heeft gelopen⁹ is dit vaak het resultaat van goede samenwerking tussen de verschillende sleutelfiguren waarbij er sprake is van een warme overdracht. Bijvoorbeeld wanneer een jongere doorstroomt van een stageplek naar een werkplek en er vindt een goede overdracht plaats van stagebegeleider naar werkgever, eventueel met behulp van een jobcoach. En hoewel continue begeleiding vaak impliciet bijdraagt aan het slagen van de route, geven jongeren ook expliciet aan hoe belangrijk het is om een vast aanspreekpunt te hebben, een persoon waar op teruggevallen kan worden wanneer daar behoefte aan is. Uit de gesprekken blijkt dat het vaak niet eens echt uitmaakt wat de rol van deze persoon is (stagebegeleider, mentor, jongerencoach, jobcoach etc.), zolang er maar sprake is van een klik tussen de begeleider en de jongere.

Persoonlijke omstandigheden

Er bestaan grote verschillen tussen de persoonlijke omstandigheden van de jongeren die zijn geïnterviewd. Voor veel jongeren is het hebben van betrokken ouders en/of het ontvangen van steun van familie een belangrijke succesfactor. Vaak zijn het de ouders die samen met de jongeren zich inzetten voor de beste toekomst voor de jongere. En vooral wanneer de jongeren zelf niet goed in staat is de situatie te veranderen kunnen ouders inspringen.

Motivatie en ambitie

Naast steun vanuit het eigen netwerk van vrienden of familie, is de motivatie van de jongere zelf een succesfactor. Bij vrijwel alle jongeren waarvan de route heeft geleid tot een passende plek komt dit mede door de gedrevenheid van de jongeren om daar te komen. Ook ambitie speelt daarbij een rol. Uit de gesprekken blijkt dat jongeren vaak grote dromen hebben. En hoewel dit ook een reden voor teleurstelling kan zijn, stimuleert het de jongeren om zich verder te ontwikkelen. Jongeren geven bijvoorbeeld aan financieel voor zichzelf te willen kunnen zorgen. Wanneer jongeren eenmaal de kans krijgen om meer uren te werken, of cursussen te volgen maken ze hier graag gebruik van. De motivatie en ambitie van de jongeren is ook vaak de reden dat ze vervolgonderwijs volgen, zelfs nadat jongeren al een periode hebben gewerkt.

⁹ Zoals aangegeven in hoofdstuk 4 streeft Baanwijs er naar jongeren uit te laten stromen naar werk, vervolgopleiding, passende dagbesteding of een toeleidingstraject. Indien de jongeren ten tijde van het interview op één van deze plaatsen bevindt spreken we van een geslaagde route.

School

School speelt vooral in het begin van de route van jongeren een belangrijke rol. Vaak is het ook de instantie waar de meeste kritiek op wordt geuit. Op school moeten de jongeren dingen, en is er – zeker wanneer er sprake is van gedragsproblematiek – regelmatig onenigheid met docenten, stagebegeleiders en mentoren. Toch zijn zeker ook aan school gerelateerde succesfactoren te identificeren.

Zo geven de jongeren zelf aan dat persoonlijke aandacht hun op school geholpen heeft. Jongeren willen zich gehoord en gezien voelen. Wanneer er sprake is van intensieve persoonlijke begeleiding van bijvoorbeeld een mentor of stagebegeleider waarmee de leerling een goede klik heeft, ervaren de jongeren dit als zeer positief. Daarnaast wordt er veel waarde gehecht aan structuur op school. Zeker voor jongeren met gedragsproblematiek of een vorm van een psychische stoornis is duidelijke structuur en overzicht belangrijk, bijvoorbeeld door het hebben van één vaste mentor over de jaren.

Een jongere geeft aan dat de hij de grootste steun heeft ondervonden van de stagebegeleiderstagbegeleider die tevens zijn mentor was. De mentor zag in dat het op school niet zou gaan lukken, en met veel ondersteuning van de mentor is hij uiteindelijk bij het UWV terecht gekomen, waar een werktraject is opgestart. Daar zit de jongere nu heel goed op zijn plek.

Tot slot blijkt dat wanneer jongeren hun stages lopen in de gewenste richting, of in ieder geval de laatste stage, dit hen helpt op hun route. In de praktijk blijkt dit niet altijd mogelijk, maar rekening houden met de wensen van de jongeren heeft vaak succes.

Gemeente

De gemeente komt bij jongeren vaak pas later in beeld, en ook lang niet altijd, zij handelen namelijk vaak achter de schermen. Arbeidsdeskundigen en jongerencoaches kijken op de scholen al mee met de jongeren die gaan uitstromen, maar hebben dan geen persoonlijk contact. Wanneer de leerling geplaatst wordt op een werkplek worden door de arbeidsdeskundigen en jongerecoaches gesprekken gevoerd met de werkgever over loonwaarde, begeleidingsbehoefte en wordt de werkgever zo veel mogelijk geïnformeerd en geholpen (ontzorgd) door het al invullen van benodigde formulieren. Dit is nu juist de *stille* kracht van de Baanwijs-aanpak. Zowel de jongere als de werkgever hebben geen last van de administratieve rompslomp bij de overgang van school naar werk en hebben daar dan ook geen weet van.

Wanneer de jongeren geen geschikte bestemming vindt komt de gemeente meer in beeld bij de jongeren. Uit de gesprekken met de jongeren komt naar voren dat sommigen een brief thuis hebben ontvangen van de gemeente, met de uitnodiging om daar naar toe te komen om samen op zoek te gaan naar werk. Dit werd als zeer positief ervaren. Net zoals de persoonlijke ondersteuning van de jongerencoaches/talentmanagers bij het solliciteren. Het contact met de jongerencoach is vaak intensief, waar jongeren veel steun aan ondervinden. Bij de geïnterviewde jongeren heeft dit er vaak voor gezorgd dat de jongeren een werkplek hebben gevonden.

Werkplek

Wanneer het de jongere is gelukt een werkplek te vinden, zijn er een aantal succesfactoren die bijdragen aan het succesvol werken van de jongeren. Zo wordt bijvoorbeeld veel waarde gehecht aan persoonlijke begeleiding op de werkplek door een ervaren collega, die de tijd neemt om de jongere alles rustig uit te leggen. Daarnaast wordt betrokkenheid van de werkgever meerdere malen als succesfactor genoemd. Het gaat om iemand die de jongere een beetje in de gaten houdt, en waar de jongere een klik mee ervaart. Structuur en duidelijkheid op de werkplek wordt door veel jongeren als heel belangrijk ervaren.

Een jongere met leerachterstand van het speciaal onderwijs is via de stagebegeleider op een werkplek terecht gekomen. Een senior collega heeft hem daar alles geleerd, en hield wekelijks evaluatiegesprekken met hem. De taken zijn duidelijk uitgelegd en hij kreeg de tijd om zich alles goed aan te leren. Inmiddels heeft de jongeren een vast contract van 40 uur in de week.

De jongeren die ten tijde van het onderzoek aan het werk zijn worden vrijwel allemaal ook begeleid door een jobcoach. In veel van de gevallen geven jongeren aan dat dit hen helpt. Er is iemand die ze meerdere malen per week zien, die ze altijd dingen kunnen vragen en die achter de schermen met ze mee kijkt.

Zorginstelling

Een deel van de door ons gesproken jongeren heeft begeleiding vanuit een zorginstelling. Dit varieert van gezinshulp of een ambulante hulpverlener die de jongeren thuis krijgt, tot een vorm van behandeling of begeleid wonen bij een zorginstelling. De jongeren voor wie dit aan de orde is ervaren deze begeleiding als positief en waardevol in het doorlopen van hun route, zeker wanneer de zorgverlener stabiel blijft (dezelfde persoon over een langere periode).

5.3.2 Belemmeringen

Begeleiding

Naast de succesfactoren die volgens de jongeren hebben bijgedragen aan het succesvol doorlopen van hun route, zijn tijdens de gesprekken ook factoren naar voren gekomen die juist *niet* hebben geholpen.

In algemene zin wordt het ontbreken van een vast contactpersoon genoemd. Jongeren wisten vaak niet bij wie ze terecht konden en ervaren het vaak het wisselen van sleutelfiguren niet als positief. Daarnaast heeft een deel van de geïnterviewde jongeren een periode thuis gezeten na school zonder te weten waar ze terecht konden voor begeleiding. Ook hiervan geven jongeren aan dat dit een negatief effect, onder andere voor het zelfbeeld van de jongere. Hoe langer de jongeren thuis zit zonder werk, hoe moeilijker het lijkt om weer aan de slag te gaan.

Persoonlijke omstandigheden

In meerdere gevallen is er sprake van gedragsproblematiek van de jongeren wat het op school, maar ook daarna moeilijk maakt. Een aantal keer is sprake van een beperking van de jongere in de vorm van autisme of zijn er ander psychische problemen. Dit maakt het extra moeilijk voor jongeren om goed te kunnen functioneren op bijvoorbeeld een werkplek. Zoals hierboven is aangehaald is structuur en de juiste begeleiding dan zeer belangrijk. Ook is er sprake van jongeren die zijn gepest, tienerzwangerschap, een ernstige ziekte; logischerwijs zijn dit factoren die het doorlopen van een goede route belemmeren.

Het komt geregeld voor dat ouders van de jongeren weinig betrokken zijn of dat sprake is van een instabiele thuissituatie. Wanneer ouders zelf een uitkering hebben, kunnen hun kinderen hier een voorbeeld aan nemen. Het ontbreken van steun vanuit de familie kan jongeren belemmeren, zeker als situaties zich voordoen waar de jongere er alleen met school niet uit komt. Toch zijn er ook gevallen waar jongeren zonder steun vanuit thuis er toch in slagen een succesvolle route te doorlopen.

Motivatatie en ambitie

Het komt een aantal keer expliciet, maar ook impliciet, naar voren dat het bij de jongere ontbreekt aan motivatie om bijvoorbeeld weer naar school te gaan of om aan het werk te gaan. Bij de geïnterviewde jongeren die ten tijde van het onderzoek werkloos waren, werd wel geuit dat de ambitie er was om weer naar school of aan het werk te gaan. Toch leek er in die gevallen nog weinig actie te worden ondernomen. Dit beeld werd ook bevestigd door de begeleiders. Hieruit kan worden opgemaakt dat het belangrijk is de jongeren te blijven stimuleren. Maar ook dan geldt dat als een jongere echt niet wil, hij of zij hoogstwaarschijnlijk toch niet in beweging zal komen.

School

School wordt vaak gezien als de boeman wat te begrijpen is vanuit de positie van de jongeren. Rekening houdende met het wellicht persoonlijk gekleurde beeld van de jongeren zijn er een aantal factoren die de jongeren belemmeren op hun route.

Een aantal jongeren geeft aan dat er geen sprake was van goede begeleiding en persoonlijke aandacht. Jongeren voelen zich vaak behandeld als onderdeel van een groep met te weinig aandacht voor het individu. Daarnaast ervaren jongeren het gevoel van 'in het diepe gegoooid worden' nadat ze uitstromen. Ze geven aan dat dat er in hun ogen te weinig contact wordt gehouden. Een goede overdracht lijkt nog niet altijd vanzelfsprekend. Ook wordt gebrek aan structuur vaak genoemd, bijvoorbeeld door het veelvuldig wisselen of uitvallen van leraren dan wel mentoren.

“Nadat ik van school ging zonder werkplek omdat er op mijn stage geen werkplek beschikbaar was heb ik een periode thuis gezeten. Ik had het fijn gevonden als school in die periode contact had gehouden. Het is de bedoeling dat jongeren op de stageplek kunnen blijven, als dit niet lukt stromen ze uit zonder begeleiding, dat kan beter!”

Een belangrijk punt dat naar voren komt is het conflict over het haalbare niveau dat de jongeren vaak hebben met school. Jongeren geven aan dat ze vaak zijn ontmoedigd door school, en dat ze naar hun mening tot meer in staat waren dan dat school van oordeel was of dat de school zich teveel richtte op hun beperking en te weinig op hun mogelijkheden. Scholen staan op dit punt voor een grote uitdaging, aangezien jongeren en regelmatig ook hun ouders niet altijd een reële kijk hebben op de mogelijkheden van de jongeren. Er zijn ook voorbeelden dat er sprake was van een te grote overgang (qua niveau) van de ene naar de andere school, waar de jongeren dan vervolgens toch uitvallen. Het lijkt heel belangrijk om hier in ieder geval heel zorgvuldig het gesprek met de jongeren en de ouders over aan te gaan.

Een jongere met een leerachterstand van het praktijkonderwijs wilde graag naar vervolgonderwijs, dit werd echter afgeraden door school. De jongere is toen een jaar gaan werken, maar werd daar erg ongelukkig van. Vervolgens heeft de jongere met steun vanuit thuis, en hulp van de jobcoach zich aangemeld voor een Entreeopleiding niveau 1. Doet dit nu met succes en is erg blij om weer naar school te gaan en met leeftijdsgenoten om te kunnen gaan.

Ook komt het geregeld voor dat jongeren stage lopen op een plek waar geen werkplek beschikbaar is, terwijl de jongere daar wel graag had willen blijven. Dit ervaren de jongeren als een belemmering. Overige factoren die de jongeren hebben belemmerd, maar wat ook voor een groot deel te maken heeft met het gedrag van de jongeren zelf zijn conflicten met leerkrachten, het niet afmaken van stages of zelfs helemaal stoppen met school.

Gemeente

Het enige punt dat naar voren komt is dat slechts een enkeling aangeeft geen behoefte te hebben aan bemoeienis van de gemeente.

Werkgever

Er zijn nogal wat voorbeelden van jongeren die op een werkplek zaten maar het daar niet hebben volgehouden. Jongeren krijgen vaak een tijdelijk contract, en het komt geregeld voor dat dit niet wordt verlengd. Dit kan aan de ene kant liggen aan de jongeren zelf omdat de jongeren niet de juiste persoon blijkt te zijn voor de werkplek, maar het lijkt vaak ook voort te komen uit het ontbreken van de juiste begeleiding. Een aantal keer wordt tijdens de interviews genoemd dat sprake was van een slechte relatie met de werkgever of met de jobcoach, de kans dat een jongere dan slaagt op de werkplek is klein. Het risico is dat jongeren dan uitvallen en vervolgens uit beeld raken.

Een jongere met een autistische stoornis is op een werkplek terecht gekomen waar ze in grote teams moest samenwerken met weinig persoonlijke begeleiding van de werkgever maar ook van de jobcoach. Het was wisselend werk met weinig structuur. Hier zat de jongere totaal niet op haar plek. Het contract is dan ook niet verlengd.

Zorginstelling

Tot slot zijn er ook een aantal slechte ervaringen met zorginstellingen, zoals het heen en weer worden geschoven tussen verschillende instellingen, slecht contact met begeleiders of het zeer frequent wisselen van begeleiders dan wel zorgverleners.

5.4 Toetsing van onze bevindingen bij een aantal ouders

Wij hebben op aangeven van de Baanwijs-partijen een vijftal ouders gesproken om de ervaringen uit de gesprekken met de jongeren ook aan de kant van de ouders te toetsen. De groep van vijf is uiteraard te klein om representatieve uitspraken te doen over de hele groep ouders en ook heeft door de wijze van benaderen (via de scholen) selectie plaatsgevonden. De ouders die we hebben gesproken tonen vermoedelijk een waarschijnlijk bovengemiddelde mate van betrokkenheid bij de loopbaan van hun kind en het creëren van een toekomstperspectief.

Uitkomsten van de gesprekken met ouders.

De ouders die we hebben gesproken, hebben begrip voor de moeilijke opgave waar de scholen voor staan om een goed en passend onderwijsprogramma aan te bieden aan kinderen en jongeren die zo divers zijn en – mede door hun beperkingen – vaak een eigen gebruiksaanwijzing hebben.

Kijkend naar de verschillende scholen waar de ouders mee te maken hebben gehad, constateren ze aanzienlijke verschillen en mate van flexibiliteit en creativiteit. Dat komt dus overeen met de verhalen van de jongeren zelf.

De ouders spreken waardering uit voor de inspanningen van de scholen. Tegelijk pleiten ze, redenerend vanuit de behoeften en wensen van hun eigen kind, voor meer differentiatie en meer maatwerk. Ze zien het als uitdaging voor de scholen om de kinderen/jongeren uit te (blijven) dagen. Als valkuil voor scholen noemen ze dat er soms teveel onderdelen in het programma overkomen als zoethoudprogramma. Ze hebben begrip voor grenzen aan persoonlijke aandacht voor de soms veeleisende leerlingen, maar het is in hun ogen de opdracht van scholen om toch zoveel mogelijk kinderen te blijven uitdagen. En dat zou in hun ogen meer kunnen dan wat zij hebben gezien. Scholen weten vaak heel goed duidelijk te maken dat je leerlingen niet moet overschatten. Maar een opmerking van de kant van de ouders is dat je leerlingen ook vooral niet moet onderschatten.

Een aandachtspunt voor scholen is dat ze in het contact met ouders, zich moeten realiseren dat je als ouder ook het gevoel kan hebben tegenover een instituut te staan, waarbij het niet gemakkelijk is om je vrij te voelen je zienswijze naar voren te brengen.

Ouders geven aan dat er wel voldoende mogelijkheden zijn om betrokken te zijn bij de ontwikkeling en de te maken stappen voor hun kind. Ouders maken daarbij gebruik van de contactmomenten die school aanbiedt, zoals oudergesprekken, ouderavonden etc. Ouders worden ook op de hoogte gehouden en krijgen informatie over voor hen en hun kind belangrijke zaken. Als advies richting scholen om meer inbreng van ouders te bewerkstelligen wordt aangegeven dat ouders graag eerder en beter geïnformeerd willen worden, zodat ze zich beter kunnen voorbereiden en kunnen meedenken.

De ouders die we gesproken hebben zijn in het algemeen tevreden over de school en de inspanningen bij de overgang naar werk of dagbesteding. Ouders vinden het belangrijk dat bij de keuze voor stages, steeds het langetermijnperspectief leidend is.

Vanuit de ervaringen van hun kinderen hebben ze uiteenlopende ervaringen met de bedrijven waar de jongeren stage lopen of gaan werken. Er zijn heel positieve ervaringen, maar tegelijk constateren ze dat niet ieder bedrijf het in zich heeft om goed om te gaan met jongeren met beperkingen. Veel hangt af van de direct leidinggevenden.

6. Lessen uit Baanwijs

Dit hoofdstuk bevat de lessen uit de gesprekken over de aansluiting school werk van kwetsbare jongeren. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de gesprekken met de betrokken professionals van de Noord-Limburgse gemeenten en de uitvoeringsorganisaties, en de gesprekken met ouders, werkgevers en inhoudsdeskundigen uit andere regio's.

De gesprekken met de ketenpartners hebben we gevoerd aan de hand van de zeven succesfactoren die we ook als kapstok hebben gebruikt bij de eerdere stappen in het onderzoek. Daarbij kwamen zowel de aandachtspunten die we in de gesprekken met de jongeren hebben opgehaald, als bredere vragen rond de effectiviteit van de aanpak en de samenwerking op tafel. Hoewel dit onderzoek niet is bedoeld als evaluatie van de aanpak van Baanwijs, zijn we in het onderzoek wel mogelijke verbeterpunten tegengekomen voor Baanwijs. Die punten zijn in een aparte werkconferentie met de Baanwijs-partijen aan de orde geweest. De verbeterpunten en de uitkomsten van deze werkconferentie zijn aan het slot van dit hoofdstuk opgenomen.

We bespreken de interventies Baanwijs aan de hand van de zeven succesfactoren.

6.1 Samenwerking tussen verschillende disciplines

De samenwerking tussen verschillende disciplines was een expliciete doelstelling van Baanwijs. Die heeft, zoals beschreven in hoofdstuk 4 binnen Baanwijs op meerdere niveaus vorm gekregen.

Zoals beschreven in hoofdstuk 4 is Baanwijs opgezet als netwerkorganisatie. De onderstaande punten vatten samen hoe de opzet en aanpak van Baanwijs heeft bijgedragen aan effectieve samenwerking tussen de partners.

- Er zijn tussen de partners duidelijke afspraken gemaakt over taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij de begeleiding van jongeren.
- Waar het gaat om het uitstippelen van trajecten en/of het oplossen van problemen, weten de verschillende Baanwijs-partners elkaar te vinden, verdelen ze taken en trekken waar nodig gezamenlijk op. Dat draagt bij aan de beoogde integraliteit van de aanpak.
- Een succesfactor is de aanwezigheid van de netwerkpartners op de scholen. Dat bevordert korte lijnen, zorgt er voor dat bijv. bij leerlingbesprekingen informatie van verschillende kanten gebundeld kan worden, bijv. vanuit school, stagebegeleider, jongerencoach, arbeidsdeskundige).
- Baanwijs haar stille kracht is de all-in dienstverlening op de achtergrond doordat onderwijs en gemeenten in een vroeg stadium met elkaar samenwerken. Zo worden de jongeren en de werkgevers zo veel mogelijk ontzorgd en verlopen de overgangen zo soepel mogelijk.

- De Baanwijs-partners delen hun informatie. En dat helpt in belangrijke mate om jongeren in beeld te hebben en te houden, gedurende alle verschillende stappen die ze maken in de overgang van school naar werk. De jongerencoach heeft een lijst met al deze jongeren en is dus op basis van die lijst in staat om de jongeren in beeld te houden. Of dat in de praktijk ook altijd daadwerkelijk zo werkt, is niet helemaal duidelijk. Sommige scholen nemen alle jongeren door met de jongerencoach, andere alleen de risicogeveallen.
- De nieuwe rol van de 'talentmanager'. Die rol werd aanvankelijk meestal ingevuld door een arbeidsdeskundige en later steeds meer door de jongerencoach van de gemeente. De kracht daarvan is dat iemand overzicht heeft in het netwerk.
- Combineren van het werkgeversnetwerk, school, UWV (via de arbeidsdeskundigen), gemeente en het werkgeversservicepunt.
- De filosofie van 'Denken, doen, willen zijn' vanuit OG Buitengewoon. Daarbij is ook aandacht voor de omgeving en het netwerk van de jongeren (sport, kerk, familie, werkgevers). Kanttekening hierbij is dat het model tot nu toe enkel op praktijkschool het Wildveld wordt toegepast.
- Positionering naar buiten. Baanwijs is zichtbaar naar buiten toe. Zo hebben zij diverse korte convenanten die makkelijk vindbaar zijn en is er bijvoorbeeld een filmpje waar de belangrijkste principes van Baanwijs getoond worden. De scholen buiten de regio weten daardoor Baanwijs te vinden.

De constructie van Baanwijs is, net als samenwerkingsvormen in andere regio's, regionaal bepaald. De werkwijze is gezamenlijk ontwikkeld. Dat betekent dat er draagvlak is voor de aanpak en de afspraken.

Uit de gesprekken die we hebben gevoerd met Baanwijs-partners, springen een aantal elementen uit die van belang zijn geweest bij het ontwikkelen van Baanwijs.

- Vanuit Baanwijs zelf wordt aangegeven dat bij het tot stand komen van dit samenwerkingsverband een onafhankelijke kartrekker met 'meervoudige partijdigheid' onmisbaar bleek. Dat wil zeggen: er was iemand nodig met gezag en kennis (die kon in principe van verschillende partijen komen) die de invalshoeken en belangen voldoende kent en daar ook een rol in durfde te pakken. Het belang van zo'n kartrekkersrol werd in verschillende werkconferenties met inhoudsdeskundigen uit andere regio's herkend en bevestigd. De rol van kartrekker werd in het geval van Baanwijs vormgegeven in de rol van de Baanwijs-coördinator.
- De bereidheid om te investeren. Tot nu toe zijn dat vooral additionele geldstromen en subsidiegelden vanuit ESF en VSV geweest die worden ingezet voor de financiering van de bijvoorbeeld de Baanwijs-coördinator. Er zullen afspraken moeten worden gemaakt over het gezamenlijk vrijmaken van de benodigde middelen voor wanneer er geen externe financiering meer beschikbaar is.

- Het was belangrijk dat één van de partijen bereid en in staat was het voortouw te nemen. Het succes van de Noord-Limburgse aanpak is mede tot stand gekomen door een proactieve rol van OG Buitengewoon.
- Bij de doorontwikkeling van Baanwijs is gekozen voor een samenwerking op basis van een aantal afspraken op hoofdlijnen. De deelnemers hebben zich wel gecommitteerd aan die afspraken, maar tegelijk zijn de afspraken niet bindend in de zin dat ze niet afgedwongen kunnen worden. In lijn daarmee is er ook bewust voor gekozen geen nieuwe institutie in het leven te roepen maar samen te werken in het lossere verband van Baanwijs. Die keuze werkt goed uit, zij het dat die ook aandachtspunten oplevert. Het commitment aan de afspraken is aan slijtage onderhevig en moet daarom wel steeds herbevestigd worden. Nieuwe contactpersonen die in het netwerk geïntroduceerd worden, moeten beter geïntroduceerd worden om verwatering van de werkwijze te voorkomen.

Praktische zaken die goed hebben gewerkt in het Baanwijs-verband zijn:

- De coördinerende rol. Daarvoor zijn door de partners ook gezamenlijk gefinancierde uren ter beschikking gesteld.
- De periodieke bijeenkomsten met alle partners.
- De centrale plaats waar Baanwijs-partners bijeen kunnen komen: het Baanwijs-lokaal.

Aandachtspunten en verbeterpunten voor Baanwijs m.b.t. samenwerking tussen verschillende disciplines

- Samenwerking met het RMC (RMC is relevant voor het samenwerkingsverband, maar moet daarin nog een duidelijker plek krijgen).
- Een meer gedragen hoofdlijn en een gezamenlijke kwaliteitsbodem.
- Doorontwikkeling en verbreding van de gezamenlijke filosofie 'Denken, doen, willen zijn'.
- Relaties onderhouden en versterken: overdracht en introductie van nieuwe netwerkpartners. Weten wie je kunt bellen (bellijst, website). Wekelijks overleg waar alle jongeren die gaan uitstromen worden besproken.
- Contact met de werkgevers loopt bij een aantal scholen heel goed, maar dat geldt nog niet in de volle breedte van het samenwerkingsverband. Afstemming en samenwerking met werkgeversservicepunt is hierbij een belangrijk aandachtspunt.
- Andere mogelijke vormen van samenwerking met bijvoorbeeld het wijkteam, SW-bedrijven of sociale ondernemingen bij het in beeld hebben/houden van jongeren en het regelen van werkplekken.

6.2 Jongere centraal

Droom benutten en 'vertalen' naar realiteit

Een belangrijk punt uit de gesprekken met jongeren is dat zij vaak sterke dromen hebben over hun toekomst of beroep, dat zij blij worden als ze daar over vertellen, maar dat ze terugkijkend naar hun schoolcarrière het gevoel hebben dat hun droom hen is afgenomen. In de gesprekken die we hebben gevoerd met de professionals uit Noord-Limburg en met inhoudsdeskundigen uit andere regio's wordt dat punt herkend. Het probleem bij de groep kwetsbare jongeren is daarbij dat ze vaak dromen koesteren die niet haalbaar zijn.

Een van de opgaven in het onderwijs is om samen met de jongere te gaan werken aan een haalbaar perspectief dat daadwerkelijk kan gaan leiden tot een dagbesteding en inkomen. En daarbij kom je dan onvermijdelijk ook aan de droom van jongeren. De vraag die we naar aanleiding van dit onderzoek willen opwerpen is of en hoe de droom van de jongeren vaker behouden en beter benut kan worden in het traject dat de jongeren doorlopen en bij het vinden van een stage. Het gaat om het vaststellen van een realistisch toekomstperspectief gebaseerd op de arbeidsmogelijkheden van de jongeren en de beschikbare werkplekken in de regio. We hebben niet de pretentie om op basis van dit onderzoek zelf antwoord te kunnen geven op die vraag. De vraag hoe hier vanuit het onderwijs mee om te gaan, overstijgt immers reikwijdte van dit onderzoek en vraagt diepgaande onderwijskennis.

Stimuleren en uitdagen

Uit de gesprekken met de jongeren komt naar voren dat zij, terugkijkend op hun schoolcarrière regelmatig het gevoel hebben te weinig uitgedaagd te zijn op de dingen waar zij als persoon goed in zijn. Ze moesten voor hun gevoel meedoen met de groep, zonder dat er genoeg ruimte was voor eigen interesse of persoonlijke uitdaging. Ouders die we gesproken hebben, geven aan dat, met alle waardering die ze meestal hebben voor de inspanningen van het onderwijs, er weinig differentiatie was en weinig oog voor de specifieke uitdagingen van hun kind. Werkgevers die we gesproken hebben, geven aan dat de potentie die zij in de jongere als werknemer zien, op school misschien niet uit de verf is gekomen. Dat kan bijvoorbeeld komen omdat jongeren teveel zijn opgegaan in de groep en pas op een werkplek, met individuele begeleiding, meer blijken te kunnen, dan gedacht. Belangrijk is hierbij te realiseren dat de betreffende scholen te maken hebben met een selectie jongeren met verschillende soorten beperkingen die veel aandacht vragen en die vaak een gebruiksaanwijzing hebben. Met de tijd en middelen die ze hebben, moet de school de jongere zo goed mogelijk voorbereiden op de praktijk en daar lijken scholen zich ook onmiskenbaar voor in te zetten. Toch willen we ook op dit punt de vraag opwerpen of en hoe jongeren meer individueel uitgedaagd kunnen worden.

Eigen regie

Eigen regie en eigenaarschap wordt in de literatuur genoemd als een succesfactor voor een geslaagd loopbaantraject. Die eigen regie blijkt ten goede te komen aan de motivatie en slaagkans van jongeren. De eigen regie die jongeren in PrO, VSO en Entreeonderwijs hebben op hun eigen leertraject is per definitie beperkt. Bij die eigen regie gelden in de eerste plaats de kaders die ook voor andere jongeren in het vervolgonderwijs gelden. Er is een vooraf geprogrammeerde leerroute en er zijn leerdoelen en exameneisen die in belangrijke mate bepalend zijn voor het dagelijks onderwijs. Naast die kaders heeft de groep kwetsbare jongeren ook te maken met hun beperkingen die er vaak de reden van zijn dat ze speciaal onderwijs volgen. Vanuit het gezichtspunt van het onderwijs is het dan ook verklaarbaar dat een jongere niet zelf zijn route kan uitstippelen. Toch is het opvallend en soms schrijnend hoe weinig ruimte jongeren in hun eigen beleving lijken te hebben. Zo zijn er voldoende jongeren die een voorkeur hebben voor een bepaalde richting waar ze in willen werken, maar hebben dan niet de keuze stage te lopen in die richting. Of wanneer er een duidelijke ambitie is voor een vervolgopleiding, waarvan school aangeeft dat het niet haalbaar is, blijkt uit ervaring dat jongeren via een andere weg, vaak met behulp van ouders, toch succesvol daar kunnen komen. De vraag die we naar aanleiding van dit onderzoek willen opwerpen is of en hoe meer ruimte gemaakt kan worden voor die eigen regie.

Duurzaamheid oplossingen centraal stellen

Jongeren zelf, maar voor ook de ouders hebben aangegeven dat de duurzaamheid van oplossingen centraal moet staan bij de keuzes die medebepalend zijn voor het toekomstperspectief van jongeren, zoals bijv. de keuze voor een stage. Onderwijsinstellingen kunnen om allerlei legitieme redenen bepaalde uitgangspunten hebben bij het organiseren van stages. Maar het punt dat ouders aangeven is dat onderwijsinstellingen meer bereid zouden moeten zijn om van die uitgangspunten af te wijken als het toekomstbelang van de jongere daarmee gediend is. De keuze voor stageplekken zou in hun ogen nog sterker gerelateerd moeten worden aan de kans op toekomstig werk.

Loopbaan gerelateerde beslissingen samen nemen

Loopbaan gerelateerde beslissingen zouden meer gezamenlijk genomen moeten worden, samen met jongere en met ouders. Een eindejaarsgesprek met ouders erbij zou daaraan kunnen bijdragen. Vooral de kennis over de (indien aanwezige) beperkingen: onder welke specifieke omstandigheden op de werkplaats komt een autistische jongen bijvoorbeeld het meeste tot zijn recht?

Nascholing en leven lang leren

Jongeren uit PrO, VSO en Entreeonderwijs hebben in de regel nauwelijks mogelijkheden voor nascholing. Leven lang leren lijkt voor deze groep nog niet te gelden, terwijl het juist voor deze groep belangrijk is om na de zo belangrijke eerste ervaringen met werk, alsnog aanvullende scholing te kunnen volgen.

Aandachtspunten en verbeterpunten voor Baanwijs m.b.t. jongere centraal

- Standaard een gesprek voeren met de jongere (indien mogelijk met ouders erbij) aan het einde van het schooljaar. Dat gebeurt nu alleen wanneer daar behoefte aan is. Daarbij zouden, waar dat nodig is of toegevoegde waarde heeft, ook belangrijke mensen uit het netwerk van de jongere betrokken kunnen worden.
- Inzetten op een stage waar de leerling kan blijven, vanuit langetermijnperspectief denken en niet vanuit het 'regime', duurzaamheid van oplossingen nog meer centraal stellen.
- De mogelijkheden voor nascholing zijn in de praktijk voor deze groep jongeren heel beperkt, terwijl deze groep daar juist veel baat bij zou hebben. Het breder inzetten van branchegerichte cursussen waar jongeren certificaten kunnen halen biedt daarbij mogelijke aanknopingspunten.

6.3 Ouders betrekken

De ouders van jongeren in het PrO, VSO en Entreeonderwijs, vormen net als de jongeren zelf, een heel divers samengestelde groep. Dat geldt voor maatschappelijke kenmerken, zoals inkomensniveau, opleidingsniveau of culturele achtergrond. Dat geldt ook voor de mate van mondigheid en de mate van betrokkenheid. Net als dat geldt voor andere onderwijssoorten zijn er volgens Baanwijs, ook bij het PrO, VSO en Entreeonderwijs ouders die zeer betrokken zijn, maar ook nogal wat ouders die weinig betrokkenheid tonen, soms moeilijk te benaderen zijn en soms ook niet open staan voor contact vanuit de school. Het toch betrokken houden van ouders die daar moeilijk toe te bewegen zijn, lijkt ook in andere regio's een vraagstuk te zijn waar geen kant en klare oplossing voor bestaat. Scholen zoeken hierin hun eigen weg.

Zoals de Baanwijs-partners aangeven en ook door de ouders bevestigd wordt, zie paragraaf 5.4, zijn er voldoende contactmomenten en wordt er binnen Baanwijs voldoende aandacht besteed aan het betrekken van ouders. De school is het eerste en ook het meest logische aanspreekpunt voor de ouders. Directe contacten van ouders met gemeenten of UWV zijn er veel minder.

Tegelijk is het ook zo dat het maar bij een deel van de ouders lukt om die daadwerkelijk actiever te betrekken bij het doorontwikkelen van de aanpak. Voor een ander deel geldt dat zij zich moeilijk laten betrekken.

Aandachtspunten en verbeterpunten voor Baanwijs m.b.t. ouders betrekken

- Jongerencoaches voeren vaak alleen gesprekken met ouders wanneer de jongeren richting een uitkering gaan. Ook wanneer de jongere richting werk, een vervolgopleiding of een andere bestemming gaat is het goed ouders te betrekken bijvoorbeeld bij een eindejaars-/uitstroomgesprek. Uit gesprekken met ouders blijkt dat hier behoefte aan is.
- Jongerencoaches zijn al aanwezig op ouderavonden, maar bereiken daarbij lang niet alle ouders.

- De rechten en plichten die je als jong volwassene krijgt en hebt op achttienjarige leeftijd, vormen voor deze groep jongeren een extra uitdaging. Aandachtspunt voor gemeenten is de ondersteuning aan deze groep, waarbij zorg onder verschillende regelingen kan vallen, goed op elkaar af te stemmen.
- Zowel de Baanwijs-partijen als inhoudsdeskundigen van betrokken partijen uit andere regio's hebben aangegeven dat het wel waardevol zou zijn als ouders ook op het punt van doorontwikkeling van de Baanwijs-aanpak hun inbreng zouden leveren. Zowel de Baanwijs-partners als de vertegenwoordigers van andere regio's geven aan dat ze nog zoekende zijn hoe ze dat voor elkaar zouden kunnen krijgen.

6.4 Goede en continue overgang en begeleiding

Kijkend naar de werkwijze van Baanwijs is er nagedacht over het bieden van goede en continue begeleiding en over de afstemming tussen verschillende personen die daarbij vanuit verschillende organisaties betrokken kunnen zijn. Uit de gesprekken met de jongeren komt duidelijk naar voren dat begeleiding van de juiste persoon op het juiste moment voor hen een wereld van verschil kan maken.

De loopbanen van de 30 geïnterviewde jongeren laten zien dat er veel verschillende routes mogelijk zijn (zie par. 4.2, figuur 3). Veel van de routes kenmerken zich door niet geplande en soms onverwachte overgangen. Continue begeleiding en een soepel overgang zijn daarbij cruciaal om ervoor te zorgen dat de jongeren niet uit beeld raken.

Ervan uit gaande dat deskundig advies en goede begeleiding zou helpen om al die overgangen goed te laten verlopen, is de eerste opgave om de aansluiting met de jongere zelf te blijven maken. Zeker wanneer de jongeren de leeftijd van 18 jaar bereiken mogen ze zelf beslissen of ze hulp willen of niet. Juist in periodes waarin begeleiding nodig is, kan het zijn dat jongeren daar weinig voor open staan, tegendraads zijn, zelfs even niet weten wat ze willen. En dus is het mogelijk dat jongeren tijdelijk niet begeleidbaar zijn, al zou je het als professional nog zo nodig vinden.

Al met al is het dus nodig om niet alleen te organiseren dat er, als het traject wel volgens plan verloopt, begeleiding geregeld is, maar ook om daarbij rekening te houden met de onverwachte wendingen die kunnen optreden. Als het in een bepaalde periode niet lukt om jongeren verder te helpen, dan is het extra belangrijk die jongere wel in beeld te houden en het later opnieuw te proberen.

Hoe hou je jongeren in beeld?

De jongeren met de beste kansen/loopbaanstappen lijken doorgaans ook het best in beeld. En omdat zij het best in beeld zijn, krijgen zij ook de meeste aandacht. Eigenlijk is hier sprake van een paradoxale situatie. De jongeren die de aandacht misschien wel het meest nodig hebben (omdat ze problemen hebben of van het pad af zijn), krijgen die aandacht het minst omdat die jongeren niet een succesvol traject doorlopen en dus ook niet in beeld zijn.

Uit de gesprekken met professionals kwam naar voren dat daarbij ook een gunfactor meespeelt. Je bent als professional vaak eerder bereid je extra in te spannen voor een gemotiveerde jongere, waar je ook al een goede verstandhouding mee hebt dan voor een jongere die niets lijkt te willen en contact afhoudt.

In het gesprek met de professionals zijn er naar aanleiding hiervan twee vragen op tafel gekomen.

1. Is de gunfactor te beïnvloeden? Met andere woorden kan je bij of met een jongere die door zijn of haar gedrag een geringe gunfactor heeft, daaraan werken? Als je er immers in zou slagen het gedrag dat bepalend is voor die gunfactor te beïnvloeden, zou dat die jongere mogelijk meer support in zijn netwerk opleveren en mogelijk een betere toegang op de arbeidsmarkt.
2. Hoe los je de paradox op dat de jongeren die de aandacht misschien het meest nodig hebben, deze aandacht de facto uiteindelijk het minst krijgen? In hoeverre is dat ook niet gewoon begrijpelijk en legitiem? Kan je als professionals elkaar daar attent op maken? Wat kan helpen om je daarvan bewust te zijn.

Mogelijk kan de methodiek en registratiesystematiek van RMC's hierbij aanknopingspunten bieden.

Aandachtspunten en verbeterpunten voor Baanwijs m.b.t. goede en continue begeleiding

- Er bestaat verschil tussen scholen. Bij PrO- en VSO-scholen wordt over het algemeen meer aandacht besteedt aan nazorg, dit hangt ook samen met de mate waarin deze onderwijssoorten zijn gefaciliteerd. Het Entreeonderwijs is niet gefaciliteerd voor het bieden van nazorg, en bij uitval wordt dit dan ook nog niet altijd gemeld aan het netwerk.
- De route van school naar werk is goed geborgd. De route naar vervolgonderwijs en passende dagbesteding is minder goed geborgd en minder goed in beeld bij de gemeente. In Noord en Midden Limburg is dit schooljaar een project gestart vanuit VSV om dit ook te gaan borgen.
- Het efficiënte organiseren van jobcoaching. De gemeente kijkt ook naar andere, goedkopere, instrumenten zoals een buddy-systeem op de werkvloer.
- Aandacht voor periode wanneer ESF subsidie stopt eind 2017. Jongerencoaches blijven in dienst van de gemeenten, deze zijn dan onderdeel geworden van de reguliere formatie. Wat betreft arbeidsdeskundigen is de conclusie getrokken dat het gaat om een regionale taak, hiervoor moet men op zoek naar regionale middelen om deze taak te kunnen blijven financieren.

6.5 Betrekken werkgever

We hebben in dit onderzoek op verschillende momenten werkgevers gesproken. Soms in het verlengde van het interview met de jongeren. Ook hebben we werkgevers gevraagd aan te schuiven in de focusgroep met professionals. Daaruit hebben we de opmerkingen en signalen gekregen die we hieronder weergeven.

De gesprekken met werkgevers gaven een bevestiging van het beeld dat ook in de literatuur naar voren komt dat werkgevers die mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen vaak een intrinsieke en persoonlijke motivatie hebben om maatschappelijk een steentje bij te dragen.

Er worden door de werkgever, voortvloeiend uit de taak en verantwoordelijkheid die een jongere als werknemer krijgt, nieuwe en andere eisen gesteld. Uit de gesprekken met werkgevers komt naar voren dat door hun aanpak en de andere context, andere capaciteiten en ook een andere motivatie aan het licht kan komen dan op de school of tijdens stages het geval was. De werkgever kijkt ook anders naar de jongere dan de school. Daarnaast verandert het gevoel van eigenwaarde en de mate verantwoordelijkheid van de jongere vaak in positieve zin.

Ook hier hangt uiteraard veel af van de verstandhouding tussen jongere en begeleider of leidinggevende of werkgever. Werkgevers geven overigens zelf aan dat sommige leidinggevenden van zichzelf al goed zijn in het begeleiden van dit soort jongeren en het beste uit de jongere naar boven weten te halen en dat andere leidinggevenden dat niet in zich hebben en dit misschien nooit zullen leren.

Wat is belangrijk voor de werkgever?

De zaken die wij meekrijgen van werkgevers lijken veel op de zaken die in het algemeen worden genoemd als het gaat om goede werkgeversservice:

- Ontzorgen voor wat betreft de regelzaken, bijv. rond subsidies.
- Bij het werkgeversservicepunt zijn de jongeren zelf nog niet altijd in beeld. Op het gebied van samenwerking en informatie-uitwisseling tussen scholen en het werkgeversservicepunt is nog winst te behalen.
- Duidelijkheid en transparantie.
- Toegang tot informatie.
- Korte lijnen en weten wie ze aan kunnen spreken.
- Werkgever richt zich pragmatisch op die contacten die direct iets bijdragen. Vooral de jobcoach is daarbij in beeld. Baanwijs als netwerkorganisatie heeft voor de werkgever minder directe relevantie.

Netwerk opbouwen en relaties beheren

- Het bottom-up en actief benaderen van werkgevers door bijvoorbeeld stagebegeleiders om zo het netwerk te vergroten werkt goed. Bedrijven die het goede voorbeeld geven kunnen de rol van ambassadeur vervullen. Maak het niet te groot.

Aandachtspunten en verbeterpunten

- Sommige werkgevers geven aan dat er periodes zijn waarin ze minder aanstellingsuren en dus ook minder begeleiding kunnen bieden. Dan is het van belang dat er toch continuïteit in de begeleiding zit. En die zou dan op afroep beschikbaar moeten zijn.
- Er is voldoende capaciteit van bijvoorbeeld stagebegeleiders nodig om actief werkgevers te kunnen benaderen. Hier zie je verschillen tussen de scholen.
- Maak de verbinding met het overleg van werkgevers in de economic board.

- Bij het werkgeversservicepunt zijn de jongeren zelf nog niet altijd in beeld. Op het gebied van samenwerking en informatie-uitwisseling tussen scholen en het werkgeversservicepunt is nog winst te behalen.
- Aandacht voor verschillen tussen branches. Meer branchegerichte cursussen aanbieden op school. Branchegerichte cursussen en certificaten kunnen ook voor de loopbaan van schoolverlaters heel belangrijk zijn. Niet alle scholen bieden branchegerichte cursussen aan. Dat is afhankelijk van het beschikbare budget.
- In de focusgroep met professionals is aangegeven dat er sprake kan zijn van verdringing door jongeren met een doelgroepverklaring/Wajong, vanwege betere financiële/minder risicovolle vergoedingen voor de werkgever. Ook kan sprake kan zijn van verdringing op de arbeidsmarkt door buitenlandse werknemers, vanwege hun hogere productiviteit.

6.6 ‘Vast’ contactpersoon

We hebben gezien dat er voor een jongere vaak een soort van redder opduikt in de school en/of tijdens de stage/carrière. Een persoon met wie de jongere een bijzondere klik ervaart. Deze persoon is vaak in staat een aantal problemen op te lossen of een nieuw spoor te vinden als een jongere is vast gelopen. Die bijzondere contactpersoon kan uit verschillende hoeken komen en een match is dan ook niet planbaar. De vraag is wel of en hoe meer gebruik gemaakt zou kunnen worden van dit gegeven.

De volgende punten bij het vormgeven van een (zo) vast (mogelijk) contactpersoon:

- Duidelijke rollen; waarbij onderscheid te maken in casus en netwerk:
 - Ketenregisseur in het netwerk: de gemeente is hiervoor de meest aangewezen partij.
 - Casusregisseur: dat kan iedereen zijn in het netwerk: met wie de klik is (persoonlijk netwerk?).
- ‘Waakvlam’: in perioden waarin de jongere begeleiding weigert of ontloopt is het van belang dat iemand uit het ondersteunende netwerk voeling houdt met de jongere zelf of – eventueel via iemand uit het netwerk – met de situatie van de jongere. Dit maakt het mogelijk om snel en adequaat te reageren als interventie in het belang van de jongere nodig is. In het netwerk rond de jongere moet je dus in kaart hebben of er een vertrouwenspersoon is en wie dat is zodat daar mee geschakeld kan worden.

6.7 Waarborgen kennis

Het bundelen van kennis en die bij elkaar aan tafel brengen is binnen Baanwijs een belangrijke succesfactor gebleken. Door de opzet en de aanpak is het gelukt deskundigheid rondom de jongere te organiseren: arbeidsdeskundige inbreng, (vroeg)diagnostiek, subsidiemogelijkheden, uitkering, cursussen etc.

De volgende elementen van Baanwijs blijken daarbij belangrijk te zijn:

- Arbeidsdeskundige kennis die voorheen vooral bij het UWV was belegd wordt steeds meer ingebed bij de gemeente. Dit gebeurt door middel van het detacheren van arbeidsdeskundigen bij de gemeente. Daarnaast is de gemeente bezig eigen arbeidsdeskundigen en eigen jobcoaches op te leiden.
- Gemeente gaat twee jongerencoaches opleiden, één tot jobcoach en één tot arbeidsdeskundige. De jobcoach heeft de opleiding afgerond en is aan de slag, de arbeidsdeskundige zal de opleiding in februari 2017 afronden.
- Jongerencoaches werken samen in een gemeenteoverstijgend team in Noord-Limburg. Op netwerkniveau is kennis beschikbaar.
- Er worden regionale bijeenkomsten georganiseerd waarbij de verschillende partners uit het netwerk een à twee keer per jaar bijeen komen om kennis en ervaringen te delen en om na te denken hoe men het netwerk in de toekomst kan verbeteren.
- Baanwijs: de partners hebben 1 à 2 keer per jaar overleg waarbij ze nadenken over Baanwijs. Dit zou continue kunnen. Vaker kennis delen.
- Netwerkpartners worden via de mail op de hoogte gebracht van de relevante en nieuwste ontwikkeling op het gebied van wet- en regelgeving, methodieken, onderzoeken als het gaat om de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren.
- Periodiek wordt in een overlegplatform kennis, meningen, ontwikkelingen tussen gemeente en onderwijs met elkaar gedeeld
- Regelmatig wordt de coördinator Baanwijs gevraagd deel te nemen aan lokale en regionale overleggen binnen onderwijs en gemeenten.

Aandachtspunten en verbeterpunten m.b.t. kennis delen

- Meerdere partijen in het netwerk zijn vaak niet altijd goed op de hoogte van de huidige staat van wet- en regelgeving en mogelijkheden. Werkgevers, maar zeker ook ouders, weten vaak niet wat er allemaal mogelijk is en waar ze terecht kunnen met hun vragen. Hierover transparantie bieden, en een eenduidige plek voor het vinden voor informatie, is van groot belang.

7. Conclusies

We beperken ons in dit laatste hoofdstuk tot de onderstaand globale slotconclusies over Baanwijs. De voor andere gemeenten bruikbare aanbevelingen en praktische suggesties hebben we opgenomen in de separate handreiking bij dit rapport.

Het onderzoek bevestigt een aantal sterke punten van Baanwijs zoals die ook al eerder in het onderzoek van de Programmaraad zijn beschreven. Door de afspraken en de gekozen werkwijze is er sprake van succesvolle samenwerking rondom de jongeren tussen de verschillende disciplines en tussen de verschillende betrokken partijen (succesfactor 1). Belangrijke ingrediënten voor dat succes zijn de regierol van de talentmanager en de wijze waarop de netwerken worden verbonden.

De samenwerking is nooit af. Het gaat om een dynamisch proces waarin afspraken en werkwijze steeds herbevestigd of bijgesteld moeten worden.

Kijkend naar de andere zes succesfactoren¹⁰ die we in dit onderzoek hebben gehanteerd geldt voor Baanwijs dat er met de aanpak zeker vooruitgang is geboekt maar zoals we in hoofdstuk 6 ook hebben beschreven, geldt ook dat er per succesfactor ook voor Baanwijs nog de nodige verbeterpunten zijn.

Voor het meer centraal stellen van de jongere (succesfactor 2) geldt dat dat geen concreet einddoel is. Het gaat eerder om een benadering en van de jongere, waar bij een vraaggerichte leeromgeving nodig is en het leren van de jongere voorop staat.

Kijkend naar het betrekken van ouders (succesfactor 3), worden ouders al wel betrokken bij de schoolloopbaan en bij het creëren van een toekomstperspectief. Uiteraard lukt dat beter bij ouders die vanuit zichzelf die betrokkenheid al tonen, dan bij ouders die op afstand blijven. Voor beide groepen ouders liggen er nog uitdagingen en verbetermogelijkheden. Niet alleen gericht op ouders maar ook op andere belangrijke personen uit het netwerk van de jongeren.

Voor succesfactor 4, goede en continue overgang en begeleiding en succesfactor 6, vast contactpersoon, geldt dat er bij Baanwijs belangrijke stappen zijn gemaakt. De helderheid in rolverdeling en de regierol van de jongerencoach zijn daarbij belangrijke pijlers gebleken. Zeker voor de jongeren die moeilijk vindbaar zijn en/of begeleiding afwijzen zijn nog de nodige aandachtspunten. Ook kunnen scholen onderling nog van elkaar leren.

Voor succesfactor 5, het betrekken van de werkgever, geldt dat het verbinden van de werkgeversnetwerken en het stroomlijnen van de instrumenten een belangrijke stap vooruit is geweest. Ook hier geldt dat er mooie voorbeelden zijn binnen Noord-Limburg waar de Baanwijs-partijen onderling nog meer van kunnen profiteren.

¹⁰ 2) Jongere centraal; 3) Ouders betrekken; 4) Goede en continue overgang en begeleiding; 5) Betrekken van werkgevers; 6) Vaste contactpersoon voor de doelgroep; 7) Waarborging van benodigde kennis

Voor succes factor 6, vast contactpersoon, levert de rolverdeling bij Baanwijs een belangrijke bijdrage. Dat neemt niet weg dat vooraf niet te voorspellen is met welke begeleider een 'klik' ontstaat en dat er periodes zijn dat jongeren moeilijk in beeld te houden zijn.

Voor succesfactor 7, waarborgen van kennis, is een basis gelegd binnen Baanwijs. Actievere kennisdeling is daarbij een verbeterpunt.

Bijlage 1: Literatuurstudie

- Bakker, H., A. Pickles, J. de Wit, I. Borghouts van de Pas en M. Peters (2014), Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen, Ecorys i.o.v. UWV, juni 2014
- Bosch, J. (2015) Kwaliteitskaart Arbeidstoeileiding praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, School aan zet
- Expertisecentrum Beroepsonderwijs (2013), Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeileiding van jongeren uit het VSO, PrO en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk, oktober 2013
- Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), Op weg naar effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten, Regioplan, december 2014
- Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV kantoren regio Noord.
- Horssen, C.P. van (2010), Meer werkplekken bij werkgevers. Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', Regioplan i.o.v. ministerie van SZS, september 2010
- Lierop, B. van, L. Mallee en J. van der Wel (2012), Toekomst subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen, Regioplan i.o.v. Ministerie van SZS, oktober 2012
- Messing, C. (2014), Arbeidstoeileiding kwetsbare jeugd, NJI, juli 2014
- Ministerie van SZW, Programmaraad (2016). 'Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering', oktober 2016
- Nederlands Jeugdinstituut (2014), Maak werk van participatie: Eindrapportage Kennispraktijknetwerk arbeidstoeileiding kwetsbare jeugd, december 2014
- Regioplan (2015), 'Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt', december 2015
- Programmaraad (2015) Haas, T. de en A. Linders, (Niet) uitkeringsgerechtigde schoolverlaters van het VSO en Praktijk Onderwijs, november 2015
- Smulders, H., E. Voncken en A. Westerhuid (2013), Regionale samenwerking in goede banen: arbeidstoeileiding van jongeren uit het VSO, PrO en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk, oktober 2013
- Smit, H., Messing, C., & Brinkman, B. (2014). Maak werk van participatie. Eindrapport Kennispraktijknetwerk arbeidstoeileiding kwetsbare jeugd. Utrecht: NJI

SZW (2015), Jongeren buiten beeld, nota van bevindingen, mei 2015

SZW (2013), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vierde nota van wijziging, Wetsvoorstel invoering Participatiewet

Uitstroommonitor, Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs, 2014-2015

UWV Jaarverslag 2015

Vos, E. de, & Andriessen, S. (2010). Handvatten voor werkgevers die Wajongers in dienst nemen en houden: eindrapportage studie eerste jaar. Hoofddorp: TNO.

Weijsschede, G. en M. Engelen (2011), Arbeidstoeleiding en de Wajong: een estafette?, Research voor beleid i.o.v. Ministerie van SZW, juni 2011

Wunderink, G., J. Loock-Alaerds, M. Loock-Alaerds, M. de Koning, B. van Lierop, E. Reichrath, E. Verhoeven en W. Verlaan (2010), De ondersteuning geregeld: Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk, Gemeente Helmond en Crossover, juni 2010

Bijlage 2: Convenant Baanwijs

BAANWIJS

De brug van school naar werk in de regio Noord Limburg

Ambitie BAANWIJS

Alle kwetsbare jongeren in de regio Noord-Limburg gaan naar vervolgonderwijs, hebben en behouden een werkplek, passende dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject.

Doelgroep BAANWIJS

Kwetsbare jongeren zijn jongeren in de leeftijd van 15 tot 27 jaar die uitstromen vanuit Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (PrO), Entreeopleiding en uitvallers Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO).

Netwerkorganisatie BAANWIJS

BAANWIJS is een netwerkorganisatie waar gemeenten, UWV en onderwijsinstellingen VSO, PrO, Regionaal opleidingscentrum (ROC) en (Agrarisch opleidingscentrum) AOC samenwerken in de regio Noord-Limburg. Vanuit de netwerkorganisatie BAANWIJS wordt intensief samengewerkt met de jongeren, ouders/ verzorgers en ondernemers.

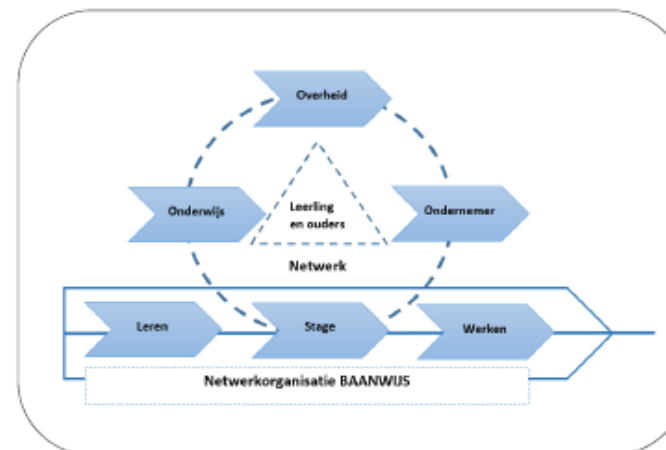
Door ondertekening van dit convenant bevestigen de deelnemende partijen dat ze hun rol willen nemen in de gezamenlijke verantwoordelijkheid om kwetsbare jongeren te laten leren en participeren in werk naar vermogen. Hiermee voorkomen we dat deze jongeren tussen wal en het schip raken en tussen instellingen heen en weer worden geschoven.

Werkwijze BAANWIJS

- We vormen een sluitende keten op strategisch, tactisch en operationeel niveau
- We organiseren een gezamenlijke werkgeversaanpak
- We delen kennis en werken samen op leerling niveau
- We leggen slimme verbindingen tussen reguliere budgetten
- We verkennen en boren subsidiemogelijkheden aan

Centrale principes BAANWIJS

- De kern is matching: de vraag van de ondernemer vertalen in de mogelijkheden van kwetsbare jongeren. We stimuleren de jongeren om het maximale uit zichzelf te halen
- Arbeidsintegratie = 'duurzaam aan het werk'
 - Van stage komt werk in een doorlopende leerlijn
 - Stage heeft 3 functies: assessment, training en matching



Aldus overeengekomen tijdens de bovenregionale bijeenkomst van de Programmaraad op 25 juni 2015 in de Maaspoort te Venlo.

