

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Routekaart naar werk, UWV subsidieproject

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Werkdocument 1: Expertmeeting en gesprekken re-integratiebedrijven

Datum oktober 2008
Auteurs Edwin de Vos & Saskia Andriessen

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Doel van de bijeenkomsten en interviews	3
1.2	Contactinformatie	3
2	De eerste expertmeeting	5
2.1	De kenmerken van jongeren	5
2.2	Categoriseren	6
2.3	Factoren die arbeidsmogelijkheden en mogelijke interventies bepalen	8
2.4	Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te (blijven) benutten?	9
2.5	Vervolg	12
2.6	Deelnemers expertmeeting (exclusief TNO-ers)	13
3	De interviews: begeleiding naar werk door jobcoachbedrijven	14
3.1	Inleiding	14
3.2	Doelstelling en werkwijze van de organisaties	14
3.3	Doelgroep	15
3.4	Aanbesteding	16
3.5	Succes van plaatsing	16
3.6	Kwaliteit	16
3.7	Werk van de begeleider/Jobcoach	17
3.8	Dienstenaanbod	17
3.9	Geïnterviewden	18

1 Inleiding

Het onderzoeksproject Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden omvat een panelstudie waarbij jongeren langer dan een jaar worden gevolgd. Daarbij zijn er twee expertmeetings met een breed scala aan deskundigen en interviews met directieleden en begeleiders van de re-integratiebedrijven. De expertbijeenkomsten en interviews zijn onder meer bedoeld om beter inzicht te krijgen in de samenstelling van de doelgroep, hun problematiek en de effectmaten voor interventies. Zij hebben als doel informatie te vergaren en te toetsen en ook de disseminatie van kennis te bevorderen. In dit werkdocument beschrijven we de resultaten van de eerste expertmeeting en van de interviews.

1.1 Doel van de bijeenkomsten en interviews

Resultaat en effectiviteit van interventies worden in het onderhavige project niet alleen in beeld gebracht door herhaalde metingen bij de doelgroep, maar ook door het gebruik van verschillende soorten effectmaten (een effectmaat is een variabele waaraan wordt afgemeten in welke mate een interventie effect heeft).

Centraal in het Routekaart-naar-werk-project staan de effectmaten die rechtstreeks de arbeidsmarktpositie weerspiegelen, zoals het bereikte kwalificatieniveau, het vinden of behouden van werk, kortere uitkeringsduur en/of stagevergoeding. Meer toegespitst op de doelgroep kijken we gedetailleerder naar effectmaten die de leer/werkvorderingen aangeven (behaalde diploma's, cijfers, school/stage-uitval, verzuim, algemene arbeidsvaardigheden, zoals zelfstandig beslissingen kunnen nemen of communicatie met collega's).

We meten daarnaast psychosociale effectmaten (bijvoorbeeld gezondheid, depressie, geneesmiddelengebruik). Wanneer regulier werk voorlopig niet aan de orde is, zijn vooral laatstgenoemde effectmaten belangrijk om de resultaten van interventies in kaart te brengen.

Voor het samenstellen van de effectmaten en het vaststellen en oplossen van selectieproblemen maken we onder meer gebruik van de expertgroep-bijeenkomsten en interviews. Hoe definieert men succes (de beoogde effecten) en hoe denkt men dat de doelgroep is samengesteld (welke profielen onderscheidt men)? De expertmeetings hebben zoals gezegd ook tot doel draagvlak te genereren voor de urgentie van het onderwerp.

1.2 Contactinformatie

Begeleidingscommissie

Wouter van Ginkel (Werkgeversforum Kroon op het Werk), Maureen van der Pligt (Kingmaschool), Arjan Theil (Curium Leiden), Jacqueline Kool (Zelfstandige/ ervaringsdeskundige), Ed Berendsen (UWV), Rianne van Alphen/ Marcel Einerhand (Ministerie SZW).

Contactpersonen

Willem de Vlucht, Renske Krabbenborg, Ali Visser (De Overstap), Ben van Rosmalen en Hanneke Rijkers (Sterk in Werk), Cok van der Blom, Anette Troost (Zuidwester voor Werk), Liesbeth Vis (UWV).

Onderzoekers (TNO)

Shirley Oomens, Jan Besseling, Saskia Andriessen, Jenny Huijs, Anjo Lankhorst (Stagiair), Marga van der Zwaan, Edwin de Vos (projectleider).

Niet meer in dienst van TNO: Heleen Paagman, Sohaila el Marini, Henk Sonneveld.

Nadere informatie:

Website TNO KvL

http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&lag1=52&item_id=499

UWV Kwartaal Verkenning, UKV 2007-IV, Kenniscentrum UWV, Directie SBK, 10 januari http://www.uwv.nl/Images/UKV%202007-IV_tcm26-154925.pdf

2 De eerste expertmeeting

De eerste expertmeeting vond plaats op 12 maart 2008. Bij deze eerste expertmeeting is onder meer ingegaan op de oorzaken van de groei van het aantal jongeren met ernstige gedragsproblemen, de wet- en regelgeving, de uitvoering en de gevolgen.

Voor de eerste expertmeeting zijn in overleg met het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en UWV meer dan 30 deskundigen uit het veld betrokken. Zij zijn deskundigen op het terrein van de toename van gebruik en ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking en op de terreinen van speciaal onderwijs, vakonderwijs, arbeidsbemiddeling en -begeleiding van jongeren. Daarbij zijn ook vertegenwoordigers van uitvoeringsorganisaties uitgenodigd (zie bijlage voor de namen van de deelnemers). De opkomst bij de expertmeeting was groot evenals de inzet en de ervaring van de deelnemers (zie bijlage 1).

Met de expertmeeting is aan de hand van praktijkervaringen een eerste indruk verkregen over factoren die samenhangen met de arbeidsmogelijkheden van de jongeren en welke interventies daarbij ingezet kunnen worden. Met andere woorden welke jongeren met gedragsproblemen kunnen al dan niet (regulier) werken en welke ondersteuning hebben zij daarbij nodig?

2.1 De kenmerken van jongeren

Het eerste thema betreft de mogelijke indeling van jongeren op de arbeidsmogelijkheden en de daarbij benodigde interventies. De vraag daarbij is *of het mogelijk is om rond het 18^{de} jaar op basis van kenmerken vast te stellen of er mogelijkheden zijn voor werken in 'regulier werk', beschut werk in 'SW-verband' of dat 'geen arbeid' mogelijk is.*

Hoewel men voorstander is van vroegtijdig diagnosticeren, plaatsen veel experts kanttekeningen bij de wenselijkheid om jongeren met een ziekte of handicap al rond het 18^{de} jaar te categoriseren naar arbeidsmogelijkheden (de Wajong-keuring). Op die leeftijd is slechts bij een relatief kleine groep een prognose mogelijk van 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden' gebaseerd op een specifieke diagnose. Het is vrij duidelijk waar het gaat om jongeren met ernstige verstandelijke en/of meervoudige beperkingen of een specifieke psychiatrische stoornis. Bij de meerderheid van de jongeren ligt de prognose van de uiteindelijke arbeidsmogelijkheden en het realiseren daarvan nog open. In die zin ondersteunt de expertgroep het beleidsvoornemen van de minister om een definitieve toelating tot de Wajong uit te stellen tot een later tijdstip.

De jongere is nog sterk in ontwikkeling (en een jongere met gedragsmoeilijkheden heeft nog een langer doorlopend leer- en ontwikkeltraject dan een gemiddelde jongere). Ook heeft de expertgroep bedenkingen bij een categorisch onderscheid rond het 18de jaar tussen jongeren die regulier zouden kunnen werken met aanpassingen en jongeren die 'beschut' werken in WSW-verband. Dit onderscheid kan contraproductief zijn. Het belemmert de mogelijkheden van de jongeren met een beperking voor een optimale arbeidsparticipatie¹.

¹ Arjan Theil onderschrijft dit vanuit zijn praktijkervaring met de psychiatrische groep jongeren. Als extra argument noemt hij dat het proces van individuatie en separatie bij kinderen met bijvoorbeeld een achterstand in hun persoonlijkheidsontwikkeling bij ADHD in combinatie met een

2.2 Categoriseren

Definiëring arbeid en participatie

De manier van categoriseren van jongeren en interventies die arbeidsparticipatie bevorderen is volgens de experts mede afhankelijk van de gebruikte definitie van arbeid en (maatschappelijke) participatie.

Wat vinden wij arbeid, wat is productieve arbeid, in hoeverre gelden dan ook alle 'normale' arbeidsvoorwaarden (pensioenregelingen etc.) en wat hebben wij ervoor over om mensen met beperkingen te ondersteunen? 'Arbeidsgeschiktheid' is mede cultureel en/of sociaal-economisch bepaald. Dat geldt ook voor 'gedragsproblemen'. De arbeidsperspectieven zijn ook afhankelijk van hoeveel inspanningen en financiën de maatschappij er voor over heeft.

Op dit moment hanteren re-integratiebedrijven impliciet of expliciet een ondergrens. Zo gaf één van de re-integratiebedrijven aan dat als de productiviteitsbepaling wijst op een verdien capaciteit van minder dan 40%, toeleiding naar regulier werk (bijna) niet haalbaar is. Veelal gaan deze cliënten dan naar dagbesteding. Hun streven is dat cliënten die het traject naar werk doorlopen, uitkomen op ongeveer 60-70% verdien capaciteit. Ook de op meer geformuleerde grondslag gebaseerde indicatie voor de WSW hanteert een ondergrens, die overigens lager ligt dan voornoemde 40%.²

Waarom categoriseren en beoordelen?

De experts plaatsen vraagtekens bij het nut van categorisering van jongeren voor de uitvoeringspraktijk. Om maatwerk te kunnen leveren moet gekeken worden naar individuele kenmerken van de jongere. Vanuit dit microperspectief hangt een rigide indeling in categorieën samen met het beperken van handelingsmogelijkheden en/of ruimte, terwijl alom twijfel uitgesproken werd of een valide indeling mogelijk is.

Vanuit beleidspectief is echter een globale categorisering zeer vruchtbaar ter voorbereiding van beleid en de evaluatie van de uitvoering. Vanuit macroperspectief is het bij de beleidsvorming niet bezwaarlijk dat grenzen niet eenduidig zijn en is een bepaalde foutmarge met betrekking tot de indeling acceptabel.

Eén invalshoek is dus, dat we vooral naar de individuele kenmerken moeten kijken om de juiste begeleiding/voorziening te bieden (maatwerk). Belangrijke aspecten hierbij zijn de mate van acceptatie van de eigen beperkingen, sociale aanpassing en de mate waarin iemand kan profiteren van de juiste steun (of kan iemand door eigen initiatief aan de slag gaan?).

Doel van de claimbeoordeling bij voorzieningen, zoals een jobcoach, is na te gaan wat iemand kan worden aangeboden. Een indeling kan hierbij echter beperkend werken en jongeren blijvend in hokjes duwen. De indeling wordt doel op zich (administratieve ballast). Categoriseren van jongeren ten tijde van Wajong-beoordeling is om dezelfde reden geen goede praktijk, want slechts een relatief kleine groep is evident 'duurzaam geen benutbare mogelijkheden'. De omstandigheden en de persoon zelf, kunnen in de loop van de tijd veranderen. Dit is bij deze jongeren zeer vaak het geval. Vaak blijkt dat de juiste steun of omstandigheden niet goed georganiseerd waren. Het is daarom belangrijk te beseffen dat iedere beoordeling een momentopname is.

oppositieele stoornis, aantoonbaar trager verloopt. 'Het is dus aangewezen het beoordelen van verwachte zelfstandigheid in een later traject te plaatsen.'

² Bij de indicatie voor WSW is de toetsing voor de ondergrens een marginale toetsing met duidelijke regels. De cliënt moet bijvoorbeeld minstens één uur achter elkaar kunnen werken en minimaal twee verschillende functies kunnen vervullen. Als er maar enige mogelijkheid is dat de klant boven de ondergrens uitkomt, dan wordt deze toegelaten. Afwijzing op basis van te geringe mogelijkheden gebeurt ook maar zelden (1 à 2 % van de indicaties).

Aangezien alles een prijskaartje heeft, zijn beoordelingen ook vaak bedoeld als slagboom, het zijn claimbeoordelingen. Niet iedereen mag 'zomaar' gebruik van maken van Wajong of een voorziening. Aan de andere kant noemden experts dat een indeling van jongeren en interventies als een goede professionele leidraad kan fungeren zolang de gehele context maar in de gaten wordt gehouden. Deze kan van groot belang zijn bij de beoordeling van de participatiemogelijkheden.

Daarom moet tijdens de beoordeling en begeleiding óók gebruik gemaakt worden van de informatie van de omgeving (familie/instanties/externe factoren) om tot een keuze/beslissing te komen. Een portfolio voor elke jongere betreffende de omgevingsfactoren, maar ook van ervaringen zoals stagebeoordeling e.d. biedt mogelijkheden voor betere arbeidstoeleiding.

Driedeling

Voor een indeling van jongeren werd door enkele experts een overzichtelijke driedeling voorgesteld: 1) motivatie/mentaliteit van de jongere, 2) capaciteit van de jongere en 3) omgeving van de jongere. Waarbij onder omgeving verstaan kan worden: leef-/woonomgeving, sociaal netwerk, maar ook (potentiële) werkgevers. Bij de werkgevers gaat het bijvoorbeeld om 'houding' of 'huiver' op de werkvloer ten opzichte van een handicap van de jongere. Onder capaciteit van de jongere wordt een combinatie verstaan van competenties (kennis en vaardigheden), mogelijkheden tot functioneren (ruwweg de FML) en gedrag.

Prognose is afhankelijk van interventies

Het arbeidsperspectief (prognose) van de jongere is volgens de experts afhankelijk van de in te zetten interventies, de beoogde ontwikkeling van de jongere en de verwachte wisselwerking met de omgeving. Daarbij zijn, naast kennis van (groei) van ontwikkelingsstoornissen en extrapolatie van de ontwikkeling van de jongere tot dan toe, met name die factoren van belang die beïnvloedbaar zijn. Die factoren zijn het ook die de weg wijzen naar mogelijke interventies ter bevordering van de participatie. Onder die factoren zit ook weer de omgeving: in sommige omgevingen zullen bepaalde cliënten floreren en anderen juist achteruit gaan.

Een treffend statement is in dit verband: 'Je kunt geen uitspraak doen over hoe ver een jongere kan komen als je de belemmeringen niet opheft'.

Bij jongeren met gedragsproblemen moeten we ook rekening houden met de moeilijke groep van structurele 'zorgmijders' die zich op allerlei manieren aan interventies weten te onttrekken. Bij alle aandacht voor de medisch-arbeidskundige kant wordt vaak vergeten dat groepen jongeren vaak te maken hebben met drugs, criminaliteit en sociaal-economische problematiek in hun omgeving.

Breed wordt gedeeld, dat het niet mogelijk is om op basis van een enkele risicofactor een indeling te maken naar participatiemogelijkheden. De invloed van deze factoren is te beperkt om uitspraken te kunnen doen. Uitzondering is – zoals eerder opgemerkt – alleen de groep met ernstige verstandelijke beperkingen, meervoudige beperkingen of een enkele psychiatrische stoornis.

Wel vindt men het aannemelijk dat (een afgeleide van) de ICF/IDH classificatie in de toekomst een leidraad kan bieden. Maar hier is nog nader onderzoek naar nodig.

2.3 Factoren die arbeidsmogelijkheden en mogelijke interventies bepalen

Individuele en contextfactoren

Uit eigen ervaring en op basis van literatuur gaven de leden van de expertgroep een globale opsomming van de specifieke factoren die de arbeidsmogelijkheden van jongeren met beperkingen bepalen, en de mogelijke interventies. Zowel individuele als contextfactoren spelen een rol. De crux is echter dat deze factoren altijd in onderlinge samenhang werken en er zelden één als bepalend naar voren komt.

De volgende individuele factoren kunnen een rol spelen:

- IQ- cognitieve factoren/ intelligentie.
- Motivatie (intrinsieke); wat wil ik?
- Arbeidsmoraal.
- Inzicht in eigen kunnen versus niet kunnen.
- Zelf inzicht in eigen problematiek.
- Sociaal functioneren; relatie, inschattingsvermogen.
- Mobiliteit.
- Zelfbeeld.
- Mate van erkenning van eigen beperkingen.
- Fysieke mogelijkheden.
- Wil om te werken.
- Vaardigheden, algemeen, sociaal of gericht op werk.
- Opleiding.
- Stabiliteit.
- Mate van voorspelbaarheid/ continuïteit van de beperking.
- Mate van zelfstandigheid.
- Aard/complexiteit beperking.
- Verslavings- of schuldenproblematiek.

De contextfactoren zijn echter zeer bepalend voor de uitkomst en soms ook voorwerp van de interventies in de ontwikkeltrajecten. Dat betreft onder andere:

- Intieme/ Sociale (woon)omgeving.
- Etniciteit.
- Normen en waarden van de naaste omgeving.
- Ouders³
- Wonen; familie/afkomst (seksueel misbruik, mishandeling, verwaarlozing/verslaving in gezin).
- Extrinsieke motivatie (wat wordt er van mij verwacht: regelgeving/ normen en waarden).
- Persoonlijke begeleiding en structuur (m.n. LVG).
- Netwerkcomplexiteit en kwaliteit; mate van coördinatie, verschillende belangen, kwaliteit instanties.
- Kosten en baten (tijd en geld; voorzieningen, welbevinden/ wonen/ kinderopvang; werkvervoer).
- Zorgomgeving.

³ Arjan Theil vraagt speciale aandacht voor de primaire setting (ouders) van de (aankomende) Wajonger. 'Jobcoaching richt zich op werkgevers en collega's maar niet op hoe ouders hun kind met psychische handicap kunnen ondersteunen. Binnen de jeugd en adolescentenpsychiatrie wordt voor veranderingen succesvolle interventies met ouders ingezet. Bij een echt slechte sociale omgeving is een combi met wellicht intensievere hulpverlening een mogelijke insteek, zeker als er sprake is van criminaliteit, zoals PMTO (Ferko Öry, TNO KvL doet onderzoek naar implementatie van dit onderzoek in Nederland)'.

- Kwaliteit en ‘arbeidsgerichtheid’ van de school.
- Werkomgeving.
- Beschikbaarheid van werk: conjunctuur, absorptievermogen.
- Houding werkgever.
- Loon.

Overige factoren

Een goede arbeidstoeleiding is volgens de experts niet alleen afhankelijk van een goede match tussen persoons- en contextfactoren enerzijds en interventies anderzijds.

Om de participatiemogelijkheden van jongeren maximaal te benutten, zijn ook zaken nodig als verbetering van regelgeving en samenwerking tussen de vele organisaties die zich om diverse redenen op dezelfde jongere richten. Als enkelvoudige maatregel werd bijvoorbeeld genoemd dat in de leerdoelen voor het speciaal onderwijs de arbeidsoriëntatie nu eindelijk eens wettelijk geregeld moet worden. Ook voorbereiding op (arbeids)participatie zou daarvan onderdeel moeten uitmaken. Daarbij zijn experts het er over eens dat jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden voor hun 15de jaar of zelfs 14de jaar gesignaleerd moeten worden en speciale hulp aangereikt moeten krijgen. “Als ze 18 zijn is het vaak al te laat”.

2.4 Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te (blijven) benutten?

Aanpassen werkomgeving

Aanpassing van de arbeidsomgeving biedt zeker mogelijkheden als we de arbeidsparticipatie willen bevorderen. De jongere met gedragsmoeilijkheden heeft per definitie een afstand tot de arbeidsmarkt en heeft werkaanpassingen en/of ondersteuning nodig. Een belangrijke beperking is dat deze jongere vaak adaptieve vaardigheden ontbeert, terwijl die in toenemende mate belangrijk zijn voor deelname aan arbeid.

De arbeidsomgeving is complexer geworden, flexibele inzet wordt gevraagd, communicatieve vaardigheden en veel schakelen en het beheersen van ongeschreven codes. Ook de meer traditionele beroepen als bijvoorbeeld schilders hebben hiermee te maken: veiligheidseisen, klantcontacten, uiteenlopende materialen en producten maken het werk complexer. Maar deze complexiteit en flexibiliteit bieden ook de mogelijkheid om werk ‘samen te stellen’ dat wel geschikt is voor een jongere, zodat hij maximaal productief is (‘job carving’).

Een succesfactor is ook het gemiddelde arbeidsmilieu in het algemeen ‘Wajongvriendelijker’ te maken, zodat jongeren met beperkingen meer kans maken. Daarvoor moet de arbeidsomgeving dan wel voldoende geduld opbrengen.

Een succesfactor lijkt te zijn een kleinschalige omgeving/bedrijf met handmatige mechanische arbeid.

De jongeren kunnen groeien en hun capaciteiten optimaal ontwikkelen in een aangepaste werkomgeving zoals bij leerwerkstages en supported employment. Van belang is daarbij dat zo goed mogelijk de echte werkomstandigheden worden nagebootst en werk als lerende activiteit wordt ingericht.

Invloed van familie en naaste omgeving

In de persoonlijke omgeving speelt vooral de familie en/of zorg een rol bij participatie, zowel in positieve als negatieve zin. In het net afgesloten Europese project Optiwork onder “jobzoekers” en werkgevers bleek de rol van de familie de enige positieve factor met betrekking tot arbeidsparticipatie die in alle 15 landen naar voren kwam. In het Verburg-project Het maatjesproject bleken de familie en de zorg vooral een negatieve rol te spelen. Ouders kwamen mee naar bijeenkomsten en werkgevers, spraken voor de Wajongeren en waarschuwden dat ze beter niet konden gaan werken omdat dan hun

uitkering in gevaar kwam (dit betrof overigens vooral MBO+ jongeren, geen verstandelijke handicaps).

Vroege arbeidsoriëntatie

Nu duidelijk is dat het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs voor veel van de jongeren met gedragsstoornissen eindonderwijs zijn, moet in deze onderwijsvormen arbeidsoriëntatie een structureel leerdoel vormen. Dit is nog niet wettelijk geregeld zodat het van de individuele school afhangt of en hoe deze arbeidsoriëntatie is vormgegeven. Over het onderwijs in het algemeen werd opgemerkt dat er voor deze ‘moeilijke’ jongeren sowieso nog een kwaliteitslag te maken is (zie ook een recent rapport van de onderwijsinspectie). In de Nederlandse pedagogische praktijk is werk te weinig onderdeel van planning en resultaat. Ook worden de mogelijkheden en wensen van de jongeren te weinig als uitgangspunt genomen.

Wanneer de aspirant Wajonger rond zijn 18de met het UWV geconfronteerd wordt zijn talloze momenten van mogelijke arbeidsoriëntatie al gepasseerd. Niet primair het UWV kan en moet deze kwestie dus oplossen, maar de sleutel ligt in het onderwijs en de zorg.

Voor het bijtijds bepalen van een reëel beroepsperspectief moeten de omgeving en met name de ouders en/of de zorg erbij betrokken worden. Er zijn voorbeelden waarbij ouders de jongere pushen om een diploma te halen, maar dan blijkt er op dat gebied geen werk te zijn of het werk is te veeleisend. Bij goede begeleiding tijdens de schoolloopbaan is dit van te voren in te schatten. Voor de scholen – in samenwerking met UWV, job-coach-bedrijven of anderen – liggen hier mogelijkheden om de jongere tijdig te testen/screenen op capaciteit en participatiemogelijkheden. In sommige gevallen helpt het ook als de jongere in een andere woon/leefomgeving wordt geplaatst. Dit zijn complexe situaties waarbij meerdere instanties betrokken zijn.

Ook voor een stage moeten we er vroeg bij zijn: Een jongere van 16 tot 18 jaar is nog goedkoop. Hoe eerder en beter de begeleiding richting werk start hoe lager de drempel bij een werkgever voor aanneming. Partijen moeten zich dus meer gaan focussen op ‘voorinvestering’ voor het 18e levensjaar. Er zou ook meer samenwerking moeten zijn tussen onderwijs, zorg en werkbegeleiders.

Begeleiding naar en in voortgezet onderwijs

De overgang van de jongere van het Speciaal Onderwijs (SO) naar een vorm van voortgezet onderwijs en ROC is vaak moeizaam. De jongeren met gedragsproblemen verdrinken in de grote schoolgemeenschappen en de daar heersende jongerencultuur.

Als de jongere na een tijdje uitvalt, is er geen natuurlijke setting die hem kent en kan begeleiden. In het algemeen zijn voor deze jongeren overgangen ‘gevaarlijk’. Lukt het niet snel tot aansluitende activiteiten (geschikte vervolgopleiding, stage, werk) te komen, dan zakt de jongere snel weg naar lagere niveaus van functioneren en worden de voorafgaande vorderingen te niet gedaan. Mislukkingen komen extra hard aan en versterken faalangst.

Stages en jobcoaching

Voor een succesvol traject naar werk is het bijna altijd wenselijk een stageachtige periode in te bouwen. Zo leert de werkgever de jongere kennen en werkt hij/zij aan het ontwikkelen van basisvaardigheden voor arbeidsdeelname. Arbeidstraining bij praktijkschool of leer/werkplaats zijn daar voorbeelden van. Van belang is daarbij dat zo goed mogelijk de echte werkomstandigheden worden nagebootst en werk als lerende activiteit wordt ingericht.

Als scholen geen geschikte stage kunnen vinden omdat de leerling meer begeleiding behoeft, dan is jobcoaching ook tijdens een schoolstage een goede oplossing. Voor een

uitgebreidere beschrijving van jobcoachtrajecten zie hoofdstuk 3 van dit werkdocument.

Werkgevers

Over de rol van werkgevers (en collega's) zijn de experts 'dubbel'. Enerzijds wordt aangegeven dat veel werkomgevingen weinig voelen voor de aanpassingen die arbeidsinpassing van jongeren duurzaam laat zijn.

Anderzijds wordt er op gewezen dat als de jobcoach zijn werk goed doet, met name kleinere werkgevers een grote inzet vertonen om de arbeidsinpassing tot een succes te maken.

Werkgevers zijn cruciaal als het om arbeidsparticipatie gaat. Men haalt voornamelijk over om arbeidsgehandicapten aan te nemen door eigen ervaring te laten opdoen (via stages, proefplaatsingen). Voor bepaalde groepen, vooral met psychische beperkingen, blijkt het toch steeds moeilijker om aan het werk te komen. Dat komt door de toenemende werkdruk en de toename van psychische belasting en vereiste zelfstandigheid.

Prikkels: werk moet lonen

De diverse regelingen waar de jongeren mee te maken hebben, werken vaak contra-productief.

Een voorbeeld van beperking voor participatie is dat als de jongere in de AWBZ hoort qua wonen, dat hij ook onder de AWBZ valt qua inkomen. Dan maakt het niet uit wat hij verdient met werken.

Een MBO+ met indicatie begeleid werken ontvangt via de Wajong 120% van het minimumloon en via de WSW kan het functieloon wel 150% zijn. Er zijn diverse voorbeelden dat meer werken niet betekent dat de jongere meer gaat verdienen (zie ook Bukman e.a. 2007, 'Werk moet lonen').

De 'urenbeperking' waar jongeren met een handicap vaak hun arbeidscarrière mee aanvatten is om diverse redenen een lastige kwestie. Hun inkomen stijgt nauwelijks en daalt soms. Zij hebben veel begeleiding nodig, maar omdat de Job-coach regeling samenhangt met het aantal gewerkte uren krijgen de beste jongeren de meeste hulp.

Een negatieve prikkel om de overstap naar regulier werk te maken kan zijn dat de jongere aanvankelijk een vrijwilligersvergoeding krijgt bovenop zijn uitkering terwijl met werk alleen de inkomsten veelal niet of nauwelijks boven de uitkeringshoogte of het minimumloon uitkomen. De veronderstelling dat de arbeidscapaciteit zover toeneemt dat er geen Wajongrecht meer bestaat op latere leeftijd is maar voor een beperkt deel van de jongeren reëel.

Regelgeving en keteneffectiviteit

Een belangrijke voorwaarde voor succes is het verbeteren van de keteneffectiviteit, de onderlinge samenwerking tussen instanties, het op elkaar afstemmen van regelgeving van de verschillende domeinen van onderwijs, zorg en werk. Er zijn concrete succesverhalen zoals de toonkamers in bedrijfsverzamelgebouwen van gemeente/CWI/UWV met vaste teams met 'warme overdracht'.

De 'zorgkant' van de cliënt, bijvoorbeeld de woonvorm, kan re-integratie bevorderen of belemmeren. De woonvorm komt soms de cliënt teveel tegemoet. Vervolgens worden door de werkgever werkeisen gesteld, die de cliënt 'door de zorgkant' niet kan nakomen.

2.5 Vervolg

Het onderhavige Werkdocument wordt besproken tijdens de derde begeleidingscommissiebijeenkomst in november 2008. Aanvullende opmerkingen worden dan in de rapportage verwerkt.

In de tweede expertmeeting begin 2009 bespreken we succesvolle trajecten en samenwerkingsverbanden. Onderwerpen die aan bod zullen komen zijn:

Welke factoren zorgen dat jongeren met gedragstoornissen de weg van leren naar werk succesvol afleggen? Wat is nodig om de juiste klant op het juiste traject te krijgen?

Aanvullende opmerkingen van de begeleidingscommissie naar aanleiding van het 1ste concept.

“Als ik denk aan de moeilijkheden die jongeren met een autisme spectrumstoornis kunnen hebben in de overstap naar werk, is het begrip 'mentale flexibiliteit' zinvol, mogelijk ook te benoemen in de lijst op blz. 6 bij individuele factoren. Het is voor deze patiënten per definitie moeilijk veranderingen in te gaan. In de afgelopen 10 jaar zagen we in het onderwijs dat juist in overgangssituaties de kinderen vastlopen. Oplossing is geen overstap te maken maar een veranderproces in te gaan. Praktisch zou dat b.v. bij de arbeidstoeleiding voor deze groep kunnen betekenen dat de overgang van school naar werk (stage naar baan) in fases gedaan wordt.

Dit bovenstaande punt heeft dan mogelijk gevolgen voor de arbeidsoriëntatie (blz. 7) (waarin op de specifieke scholen een onderscheid gemaakt wordt in stages ter oriëntatie en bedoeld als gefaseerde ingroei in een werksituatie.). Op de specifieke scholen wordt een onderscheid gemaakt tussen stages ter oriëntatie en stages die bedoeld zijn als gefaseerde ingroei in een werksituatie. Als er dan een kwaliteitsslag te maken is, kan dit er wellicht bij.

Het begrip flexibiliteit komt op blz. 7 terug in “de flexibele inzet” die nodig is binnen de arbeidsomgeving, naast communicatie en ongeschreven codes. Een hele mooie opsomming van eisen die vanuit de cognitieve handicap bij autisme spectrumstoornissen juist ontbreekt. Het helpt de lezer als hiermee een relatie gelegd wordt. Dit geldt ook bij het kopje Werkgevers op blz. 8. Als het voor een werkgever inzichtelijk is dat deze werknemers niet flexibel kunnen zijn, maar hun kwaliteit vaak ligt in volhardendheid en nauwgezetheid, dan is de conclusie dat zij de werkdruk niet aan kunnen wellicht genuanceerder.

Ik ben het er natuurlijk enorm mee eens dat vanuit de WAJONG aanmelding naar voren gekeken moet worden. Mijns inziens is de keuze van 14 jaar voor de echte psychiatrische stoornissen een slag in de lucht. Ernstiger gehandicapte kinderen begeleiden wij nu al enkele jaren alvorens ze schoolrijp gemaakt worden. Waarom niet gedurende het speciale voortgezette onderwijs aandacht besteden aan het werkrijp maken van hen?”

2.6 Deelnemers expertmeeting (exclusief TNO-ers)

Organisatie	Geslacht	Achternaam
Vilans	heer	Hagen
UWV	heer	Zandbergen
UWV	mevrouw	van der Spek
UWV	mevrouw	Egberts
UWV	heer	Andree
UWV	heer	Voerman
UWV	heer	Tichelaar
Werkgeversforum Kroon op het Werk	heer	van Ginkel
Stichting Philadelphia	mevrouw	van den Hoek-Roelse
Stichting MEE	mevrouw	Gorgels
Regionaal Expertise Centrum 4	heer	Nieuwboer
OSA	mevrouw	Borghouts-van de Pas
Leads on demand	heer	van Tilburg
Ned Jeugd Inst	heer	Brinkman
Landelijk Kenniscentrum LVG	heer	Verstegen
EduNova	heer	Hallink
EduNova	heer	Feenstra
De Overstap	heer	van de Vlugt
Breed platform Verzekerden & werk	mevrouw	Huvenaars
Astri	heer	Prins
AMC	mevrouw	Stam
AMC	mevrouw	Frings-Dresen
REA College Nederland Plu- ryn/Werkenrode	heer	Boon
CG-raad	mevrouw	Legendijk
Sterk in Werk	mevrouw	Rijkers-van Mol
Sterk in Werk	heer	Rooy
Crossover	heer	Kamps

3 De interviews: begeleiding naar werk door jobcoachbedrijven

3.1 Inleiding

Ten behoeve van dit onderzoek bezochten wij enkele gespecialiseerde re-integratiebedrijven en Jobcoach organisaties. Er is slechts een klein deel van de in totaal ruim 1.600 re-integratiebedrijven in Nederland dat zich bezighoudt met arbeidstraining en arbeidstoeleiding van jongeren met een arbeidshandicap of (langdurig) zieke jongeren binnen bedrijven. Het overzicht van Blik op Werk telt er zo'n 80. En als het gaat om jongeren met ernstige gedragsproblemen zijn het er nog minder. Naar schatting zijn er minder dan 20 van dergelijke gespecialiseerde organisaties. De grootte van deze organisaties varieert van enkele medewerkers die een tiental jongeren begeleiden, tot over de 60 medewerkers die meer dan 850 jongeren begeleiden.⁴ Deze laatste bedrijven komen vaak voort uit fusies van zorginstellingen die naast zorg en begeleidwonen voor jongeren ook een re-integratiebedrijf hebben opgezet.⁵

De bedrijven die wij bezochten zijn vooral goed bekend met de groeiende groep jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. De organisaties hebben specifieke expertise op het gebied van psychische klachten. Zo hebben ze inmiddels jarenlange ervaring met o.a. autisme, ADHD, PDD-NOS en psychische aandoeningen al dan niet in combinatie met langdurige werkloosheid en ziekte. De meeste klanten zijn tevens klant van een Riagg of wonen in een (begeleide) Woonvorm. De organisaties hebben een integrale kijk op de problematiek. Zij richten zich dus niet alleen op het begeleiden van de jongeren naar werk, maar richten zich ook op de omgeving, waaronder familie en woonvorm, onderwijs en zorgkant.

3.2 Doelstelling en werkwijze van de organisaties

Het doel van de jobcoach-organisaties is de klanten te begeleiden tot ze daadwerkelijk doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Met gemiddelde slagingspercentages van meer dan 55% van de klanten die doorstromen naar de arbeidsmarkt, lijkt men vrij succesvol te zijn.

De organisaties voeren volledige re-integratietrajecten uit in eigen beheer, van diagnostiek en arbeidstraining met zorg, tot Jobcoaching op de werkplek. Hierdoor wordt de klant een doorlopende dienstverlening geboden.

De duur van begeleiding door een Jobcoach op de werkplek is ongeveer 3 jaar, waarbij de intensiteit van begeleiding geleidelijk afneemt. Na 3 jaar is sprake van stand-by begeleiding. Het werkverband betreft in de regel 32 tot 40 uur werk bij een reguliere werkgever per week. Bij aanvang van het werk start men vaak met minder uren. De jobcoach ondersteunt tevens de werkgever van de (wajong)klant en de collega's op de werkvloer.

Daardoor is de werkgever en de directe leidinggevende beter in staat om de (wajong)medewerker te begrijpen en te begeleiden. De collega's op de werkvloer worden ook 'onderwezen' zodat zij langzaam aan taken van de job-coach kunnen overnemen.

⁴ De Overstap begeleidt ongeveer 130 klanten: ongeveer 30 op de werkplaats waar arbeidsvaardigheden worden opgedaan, 20 'scholieren/stagiaires die individuele begeleiding krijgen (bijv. BBL'ers, of klanten die aan het stagelopen zijn) en 90 die op de werkplek begeleid worden door de Jobcoach.

⁵ Zoals bijvoorbeeld Sterk in Werk van de Koraalgroep in Zuid Nederland. Deze organisatie begeleidt 850 jongeren, waarvan 700 Wajong klanten en 150 scholieren ouder dan 16 jaar.

Daaraan voorafgaand kan er een voortraject nodig zijn van maximaal een jaar, waarin arbeidsvaardigheden worden getest en ontwikkeld. Dit is in de regel 20 uur per week. Tijdens het voorbereidende eerste trajectjaar wordt de klant intensief begeleid. Wanneer ná een jaar lang begeleiding het er naar uitziet dat de jongere niet zal doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt, zal het traject stopgezet worden.

Wanneer klanten niet geschikt worden bevonden voor reguliere arbeid, wordt een passend vervolgdadvies afgegeven. Te denken valt aan het in gang zetten van de indicatiestelling voor de WSW, het zoeken van een dagbesteding of doorverwijzing naar een passende hulpverleningsinstelling. Om terugval in de oude situatie te voorkomen en om aangeleerde vaardigheden, waarden/normen, vast te houden vinden de bedrijven het van groot belang om aansluitend aan het niet met werk afgeronde traject een passend alternatief te bieden.

Zodra de jongere binnen het eerste jaar begeleiding in staat is om de arbeidsmarkt op te gaan en er een passende arbeidsplaats is gevonden, (dan) gaat hij/zij regulier aan de slag bij een echte werkgever en wordt daarin eerst intensief begeleid. Nadat een cliënt begeleid is naar een baan wordt er een arbeidsovereenkomst afgesloten waarmee een zogenaamde P/O – regeling (Persoonlijke ondersteuning) wordt aangevraagd, deze heeft een tijdstraject van een half jaar.

Het eerste half jaar krijgt een jongere vanuit deze goedgekeurde P/O regeling maximaal 15% tijdsvergoeding gerelateerd aan de arbeidsovereenkomst. Na verloop van tijd wordt dit percentage minder, tot minimaal 3%. Het komt ook voor dat cliënten na verloop van tijd geen P/O ondersteuning meer nodig hebben. De regeling wordt dan afgerond. Dit betekent dat een jongere die slechts acht uur kan werken per week veel minder begeleiding krijgt dan een ‘gezondere’ jongere die 40 uur werkt.

De begeleiders moeten zich bij de P/O en SA ook per halfjaar (kwartaal) verantwoorden bij het UWV voor de uren die ze besteed hebben. Bij de Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO) zijn de verantwoordingstermijnen na 3 maanden, 6 maanden, een jaar en twee jaar.

3.3 Doelgroep

De meeste klanten die uiteindelijk bij deze jobcoach organisaties terechtkomen zijn jongeren vanaf 18 jaar met gedragsstoornissen. Deze kunnen zijn veroorzaakt door het gehele spectrum van geestelijke aandoeningen en gedragsstoornissen. Het onderwijsniveau van de klanten binnen De Overstap is van speciaal onderwijs tot universitair. Er is bij de meesten van hen vooraf een diagnose gesteld dat er op termijn een mogelijkheid is tot instroom in regulier werk.

De meesten worden doorverwezen vanuit het UWV. Deze heeft daarvoor eerst plaatsen ingekocht, waarvoor eerder de organisatie heeft geoffreerd. In de meeste gevallen willen de jongeren ook zelf graag aan het werk, maar er worden ook steeds vaker klanten aangemeld die niet willen werken. Dit zijn de zogenaamde ‘niet-willers’, waaronder veel verslaafden.

Een klein gedeelte van de klanten van Jobcoachorganisaties wordt vanuit de sociale dienst doorverwezen: deze jongeren zijn vaak niet gemotiveerd.

Gemeenten zenden steeds vaker DDR-jongeren⁶ naar het re-integratiebedrijf. Sommigen hebben al (bij)baantjes (waardoor zij dus calculerend gedrag vertonen). In zo'n

⁶ DDR staat voor gebruik van drugs en drank en rugklachten.

geval kan de inzet van het traject een preventieve werking hebben en er toe leiden dat men de bijstandsuitkering laat varen.

3.4 Aanbesteding

De organisaties doen mee aan aanbestedingen door het UWV. Bij voorkeur schrijft men in op ‘kavels’ in de regio van de vestigingen. Veelal op niet meer dan een half uur rijden, zodat een jongere die is geplaatst bij een werkgever in geval van problemen tijdig geholpen kan worden. Het gaat tenslotte vaak om de begeleiding van jongeren met communicatieproblemen en dan moet de begeleider er snel bij kunnen zijn.

Een andere mogelijkheid is dat (wajong)klanten zelf naar de organisatie toe komen met een IRO. In dit geval kan een gehandicapte (of zijn verzorger) in overleg met het RIB een plan opstellen. Dit plan moet voldoen aan een aantal voorwaarden en eisen die door het UWV gesteld worden.

3.5 Succes van plaatsing

Er is een scala van oorzaken/factoren die invloed kunnen hebben op het niet altijd succesvol begeleiden van de jongeren naar de arbeidsmarkt.

Dit is mede afhankelijk van:

- De gebrekkige samenwerking tussen verschillende instituties bij op de jongeren met gedragsproblemen betrokken zijn en die ieder op zich weer verschillende belangen hebben.
- De aanbestedingen vanuit de gemeentes/UWV, die de onderlinge concurrentie doet toenemen en waarbij er vooral gekeken wordt naar de goedkoopste aanbieders.
- Het verwijzen van Wajongers vanuit het UWV naar re-integratiebureaus om ze te begeleiden naar de arbeidsmarkt, terwijl dit niet altijd haalbaar is (hangt af van de ernst van de problemen die de jongere heeft).
- Het arbeidsethos is laag bij met name de wajongers. Als een wajonger ongeveer 12 uur arbeid kan verrichten ontvangt hij/zij een looninkomen dat minder is dan de hoogte van een wajong-uitkering.
- Er zijn ouders die niet willen dat hun kind een wajong-uitkering ontvangt, maar er zijn ook ouders die niet willen dat hun kind uitstroomt uit de Wajong-regeling.

Daarbij is het van groot belang dat er sprake is van een Combi- interventie. Een combi-interventie leidt eerder tot doorstroom dan alleen zorg- of alleen activeringstrajecten ⁷.

3.6 Kwaliteit

De organisaties hebben diverse keurmerken waardoor veel informatie geregistreerd staat (o.a. Nen- en- ISO 9001-2000 gecertificeerd, Borea keurmerk re-integratie, erkende jobcoachorganisatie en gecertificeerd met het Blik op Werk). De bedrijven werken allemaal volgens een eigen behandelmodel bestaande uit een specifieke methodiek voor de begeleiding van arbeidsgehandicapten en werklozen ⁸.

Eisen aan personeel

De kwaliteiten van de jobcaches zijn zeer divers. Sommige organisaties stellen aan medewerkers een HBO- niveau eis. Andere organisaties volstaan met ervaring met het werken met jongeren in onderwijs of zorg en het volgen van een jobcoachopleiding.

⁷ Hoe een ideale Combi-interventie eruit ziet is een vraag waar het onderhavige TNO UWV-subsidieonderzoek ‘Routekaart naar werk’ antwoord op wil geven.

⁸ Zoals het OverstapModel® en het Driewegmodel.

De meeste vaste medewerkers hebben een contract van 20 tot 40 uren. De medewerkers die nog in opleiding zijn hebben een contract van 20 uren. Aangezien de medewerkers met een moeilijke doelgroep te maken krijgen moeten zij sterk in hun schoenen staan, goed met conflicten met klanten kunnen omgaan en in staat zijn om hun werk niet mee naar huis te nemen. Ook kunnen communiceren met collega's over het werk is van groot belang. Een dosis overtuigingskracht, kalmte, duidelijkheid en goede feedback naar elkaar toe zijn belangrijke functie-eisen voor een medewerker binnen een organisatie die werkt met deze doelgroep.

Jobcoach-cursus:

Veelal hebben Jobcoaches een 'Jobcoach'-cursus gevolgd. Deze opleiding duurt 1/2 jaar en kan via E-learning plaatsvinden.

3.7 Werk van de begeleider/Jobcoach

Een Jobcoach is een soort regisseur (spilfiguur) van alle instituties/betrokkenen omtrent de klant. Voor een jobcoach is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken met de werkgever van de jongere. Tevens is het belangrijk om een goede begeleider binnen die werkplaats te vinden voor verdere begeleiding en ondersteuning. Naast het onderhouden van goede contacten met het 'netwerk' binnen de werkplaats is het ook van belang om externe contacten te onderhouden zoals met het thuisfront van de jongere en met andere instituties zoals Riagg, een woonvorm of de onderwijsinstituties.

3.8 Dienstenaanbod

De organisaties bieden vaak naast een Jobcoach verschillende diensten en producten, zoals:

- Arbeidsdiagnostiek; intake assessment, arbeidsassessment, praktijkoriëntatie, portfolio.
- Arbeidsscholing- en training (oa. binnen leerwerkplekken).
- Scholings- en trainingsactiviteiten (stage, proefplaatsing, training on the job, beroepsgerichte cursussen, praktijkervaring binnen reguliere bedrijven).
- Dagbesteding; arbeidsmatige dagbesteding, ondersteunende en activerende begeleiding bij werk.
- Jobfinding en Jobcoaching.

De langere trajecten bestaan globaal uit:

- Voorschakeltrajecten; activering, voorbereiden op re-integratie, intake, training, advies vervoltraject.
- Re-integratietrajecten; intake, toelidingsactiviteiten, bemiddeling, plaatsing en nazorg.
- Begeleid werken.

Deze trajecten, al dan niet gecombineerd, worden vormgegeven in afstemming en in samenwerking met jongeren, ouderen en/of verzorgers, zorg- en onderwijspartners, dienst- en arbeidsorganisaties.

Leerwerkplekken

Als de organisaties zelf leerwerkplekken binnen de organisatie creëren dan wordt dit georganiseerd als een volwaardig 'bedrijf' waarbinnen gewerkt wordt via praktisch werken.

De leerwerkplek geeft door haar bedrijfsmatige opzet met een duidelijk resultaat gerichte benadering, invulling aan arbeidshouding, beleving en ervaring, zoals die geldt op de reguliere arbeidsmarkt (gekoppeld aan functiegerichte vaardigheidsontwikkeling, gericht op kwalificerende dan wel branchegerichte certificering). Ook het speciaal onderwijs gebruikt soms de leerwerkplekken van de re-integratiebedrijven om de jongeren werkervaring op te laten doen.

3.9 Geïnterviewden

Organisatie	Job-coach	Directie
De Overstap	Mw. Ali Visser Mw. Renske Krabbenborg	Dhr. Willem de Vlugt
Sterk in Werk (onderdeel van Koraal Groep)	Mw. Hanneke Rijkers	Dhr. Paul van Alphen Dhr. Ben van Rosmalen
Stichting Zuidwester voor Werk	Mw. Annette Troost	Dhr. Cok van der Blom
REA College Nederland		Dhr. A. Boon