

Effectieve arbeidsparticipatieprojecten Sleutels tot succes



door Gigi Dingler (in opdracht van NSGK voor het gehandicapte kind)
i.s.m. Nelleke van Kempen (Revalidatiefonds)

november 2010

Effectieve arbeidsparticipatieprojecten Sleutels tot succes

Revalidatiefonds
J.F. Kennedylaan 99
3981 GB Bunnik
Tel: 030 – 657 20 22
Fax: 030-657 05 17
E: info@revalidatiefonds.nl
W: www.revalidatiefonds.nl

NSGK voor het Gehandicapte Kind
Van Miereveldstraat 9
1071 DW Amsterdam
Tel.: 020-6791200
Fax: 020-6731006
E: info@nsgk.nl
W: www.nsgk.nl

Foto voorkant: Inge Hondenbrink

Inhoudsopgave

1. Aanleiding en doel van het onderzoek	4
2. Ontwikkeling en samenstelling Wajong-populatie	4
3. Welke wajongeren zijn beschikbaar voor werk?	5
4. Profiel wajongeren	6
5. Wenselijke ondersteuning van jongeren bij het vinden van een baan	7
6. Wenselijke ondersteuning aan werkgevers	8
7. Welke ondersteuning mist vanuit het reguliere circuit?	9
8. Geschikte partijen voor uitvoering van arbeidsparticipatieprojecten	10
9. Hoe kijken gesprekspartners aan tegen specifieke arbeidsparticipatieprojecten en –initiatieven? ...	10
10. Andere succesvolle projecten en initiatieven	11
11. Valkuilen bij arbeidsparticipatieprojecten	12
12. Waarom zijn jongeren moeilijk te bereiken?	13
13. Checklist voor succesvolle arbeidsparticipatieprojecten	13
Bijlage 1: Onderzoeksaanpak	15
Bijlage 2: Gesprekspartners	16

1. Aanleiding en doel van het onderzoek

NSGK voor het gehandicapte kind en het Revalidatiefonds hebben ervaren dat het lastig is (voor derden) om succesvolle projecten of activiteiten te organiseren die jongeren met een handicap of chronische ziekte ondersteunen bij het vinden of behouden van een baan. Wajongers uiten regelmatig de wens om meer op de arbeidsmarkt te participeren, maar een groot deel slaagt daar (nog) niet in. Anderzijds blijkt het voor projecten die zich richten op arbeidsparticipatie voor deze doelgroep moeilijk om de jongeren te bereiken en aan te trekken. Daarom willen NSGK en het Revalidatiefonds inzicht krijgen in de factoren die van invloed zijn op het welslagen van projecten gericht op toeleiding naar en begeleiding op het werk van jongeren met een handicap. Achterliggend doel van beide organisaties is om criteria te bepalen waarmee zij projectaanvragen kunnen beoordelen, aanvragende organisaties kunnen coachen en projecten kunnen initiëren. NSGK en het Revalidatiefonds hebben ervoor gekozen om antwoord te krijgen op hun vragen met behulp van een praktisch veldonderzoek. Een toelichting op de onderzoeksopbouw en een overzicht van de gesprekspartners zijn als bijlage toegevoegd.

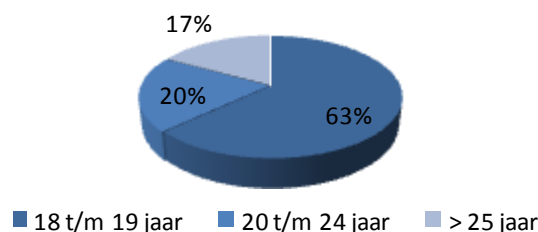
2. Ontwikkeling en samenstelling Wajong-populatie¹

Eind 2010 zijn er circa 200.000 jongeren met een Wajong-status. Het aantal jongeren met een Wajong-status stijgt met circa 10.000 tot 12.000 per jaar. De verwachting is dat in 2040, bij ongewijzigde omstandigheden, meer dan 300.000 jongeren een Wajong-status hebben.

De sterke stijging is ontstaan, omdat de bekendheid met de Wajong-uitkering groter wordt. De openeinderegeling maakt de uitkering aantrekkelijk. Gemeenten verwijzen jongeren graag naar de Wajong, omdat deze uitkeringen betaald worden met landelijke gelden (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de bijstand die uit het gemeentebudget betaald dient te worden). Bovendien is de bijstand afgeschaft voor jongeren tot 27 jaar. Tenslotte worden nieuwe ziektebeelden vaker als diagnose gesteld, zoals autisme en ADHD.

De grootste groep in de Wajong zijn de 18- en 19-jarigen. De meesten hebben een lichtverstandelijke beperking of psychische ziektebeelden. De grootste groep stroomt in vanuit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Jongeren met autisme, ADHD en andere psychische aandoeningen vormen een belangrijke aanwas, evenals jongeren van niet-Nederlandse afkomst met gestapelde problematiek.

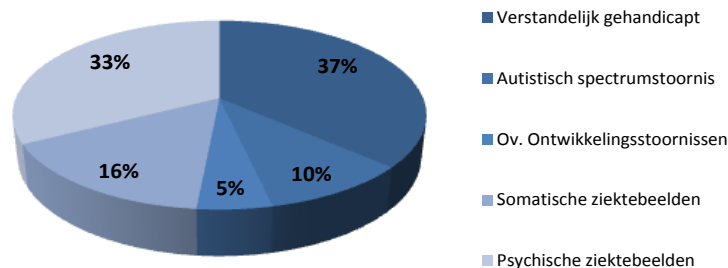
Leeftijdsklasse gemiddeld 2002 - 2006



Bron: UWV Kenniscahier 08-01 "De groei van de Wajonginstroom"

¹ Cijfers zijn afkomstig uit het rapport: "Tussen nieuw denken en nieuw doen, verkenning attitudes rond de Wajong" dat in 2009 op verzoek van het Ministerie van SZW ontwikkeld is door WhatWorks

Diagnosegroep gemiddeld 2002 - 2006



Bron: UWV Kenniscahier 08-01 "De groei van de Wajonginstroom"

3. Welke wajongeren zijn beschikbaar voor werk?

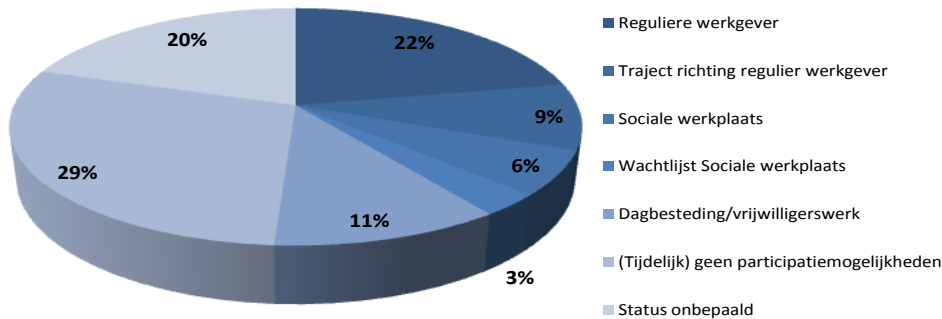
Het is een misverstand om te denken dat al deze 200.000 jongeren een baan zoeken. Een groot deel is al aan het werk. Zo werkt zo'n 20% van de wajongeren op de reguliere arbeidsmarkt, zij hebben de Wajong-status nodig om in aanmerking te komen voor voorzieningen. Het percentage dat werkt in de sociale werkvoorziening en dagbesteding of dat vrijwilligerswerk doet, is ook ongeveer 20%. Uiteraard is er ook een deel dat geen participatiemogelijkheden heeft, dat is circa 30% van de Wajong-populatie. Dan blijft nog 30% over dat wel beschikbaar is voor werk, ongeveer 60.000 personen.

Maar zijn deze jongeren allemaal wel echt beschikbaar? Nee.

Zo'n 30 tot 35% zit in een traject richting een reguliere werkgever en staat derhalve ingeschreven bij een Jobcoachbureau of staan op een wachtlijst voor een sociale werkplaats (SW-indicatie). Jobcoachbureaus krijgen betaald om hun kandidaten aan het werk te helpen en niet om vacatures te vervullen. Dat betekent dat deze bureaus er niet bij gebaat zijn om kandidaatgegevens uit te wisselen met een ander bureau. Een overkoepelende database van werkzoekenden is er dus niet bij de jobcoachbureaus. Wel bij UWV, maar dit bestand is onvolledig en vaak niet actueel. Bovendien is UWV niet de partij die haar kandidaten koppelt aan banen. Dat is uitbesteed aan o.a. jobcoachbureaus. Daarnaast geven jongeren met een Wajong-status vaak aan dat als je in traject zit vaak weinig gestimuleerd wordt om zelfstandig te gaan zoeken. Daarnaast volgt de helft van deze wajongeren onderwijs: school of studie (15% van de gehele groep wajongeren).

Dit betekent dat slechts circa 40.000 wajongeren zich vrij bewegen of in de toekomst gaan bewegen op de arbeidsmarkt. Dit is een zeer diverse groep. Zowel qua opleidingsniveau, handicap, regio en motivatie. Inzicht in deze groep is er niet. Dat maakt deze groep dus heel erg moeilijk om te bereiken.

Participatiestatus 2002-2006



Bron: UWV Kenniscahier 08-01 "De groei van de Wajonginstroom"

4. Profiel wajongeren

Om een beeld te krijgen om wat soort jongeren het gaat, hebben we onze gesprekspartners gevraagd of zij iets kunnen zeggen over het profiel van jongeren met een Wajong-status. Hierna volgt een aantal van hun uitspraken:

"De wajongere bestaat niet. Wajong is de naam van een uitkering, de ontvangers daarvan zijn heel erg divers".

Margarethe Hilhorst - SZW

"Jongeren met een lichamelijke handicap uit het reguliere onderwijs kennen de gewone wereld en zijn sociaal sterker dan jongeren uit het speciaal onderwijs".

Ad van Tilburg - Maatjesplatform

"Een groep overschat zichzelf, maar een andere groep onderschat zichzelf".

Melanie de Zeeuw - wajongere/ RvA NSGK

"Het gebrek aan zelfvertrouwen en zelfregie zijn belangrijke oorzaken om niet aan het werk te gaan, als buitenstaander zien wij dat gebrek, maar de wajongers zien dat zelf nog niet op jonge leeftijd".

Ad Kop - Jopla

"Veel wajongers zijn helemaal niet zo bezig met werk, ze zitten nog in een groeiproces".

Dinand Brummelhuis - Wajongers Centraal

"Jongeren van niet-Nederlandse afkomst met gestapelde problematiek vormen een belangrijke groep in de Wajong; deze streetwise jongeren vragen een speciale aanpak".

Wim van Oosten - Kingmaschool

Om gevoel te krijgen bij jongeren met een Wajong-status geeft een aantal deskundigen aan dat het allereerst belangrijk is inzicht te hebben in de generatie die nu jong is. Jongeren van nu hebben andere normen en waarden als het gaat om werk dan de veelal dertigplussers die de arbeidsparticipatieprojecten voor deze jongeren ontwikkelen.

Daarnaast blijkt het waardevol om inzicht te hebben in de leefwereld van de jongeren met een handicap. Deze jongeren hebben op jonge leeftijd vaak al veel meegemaakt, dat beïnvloedt niet alleen hun zelfbeeld en daadkracht, maar ook hun beeld van de maatschappij. Overbescherming of juist heel weinig begeleiding vanuit ouders en school blijken ook van invloed. Terwijl bij jongeren van niet-Nederlandse afkomst hun taalprobleem en de cultuurskloof tussen deze jongeren en hun ouders een grote rol kan spelen bij hun gedrag. Kinderen met een handicap hebben naast school (en andere zaken) ook een focus op hun gezondheid. Zij zijn vaak gewend om verplichtingen, zoals school, te laten wijken voor bijvoorbeeld een therapie of artsbezoek. Dat werkt door in hun latere werkende leven.

Bovendien merkten onze gesprekspartners op dat mensen van nature geen hulpvragers zijn. Jongeren zullen vaak eerst zelf proberen om een baan te vinden. Ze willen vaak helemaal niets te maken hebben met de “Wajong-wereld”. Als het niet lukt, kloppen ze misschien ergens aan. Vaak zijn er dan al negatieve ervaringen geweest die hun zelfbeeld en maatschappijbeeld beïnvloeden. Kloppen ze niet aan? Dan wordt het helemaal moeilijk deze jongeren te vinden en/of te motiveren.

5. Wenselijke ondersteuning van jongeren bij het vinden van een baan

We vroegen onze gesprekspartners welke ondersteuning wenselijk is om jongeren met een handicap aan het werk te helpen. De vertegenwoordigers van projecten/initiatieven en andere deskundigen noemden vooral de volgende ondersteuning:

Empowerment

Het is belangrijk om jongeren te leren om zoveel mogelijk zelf hun loopbaan te regisseren. Die empowerment is cruciaal. Opvoeding en onderwijs blijken van grote invloed op de mate van zelfvertrouwen en zelfregie.

Aanleren werknemerschap

Jongeren moeten vaak nog leren om zich in een organisatie te bewegen. Het gaat dan bijvoorbeeld om op tijd komen, verantwoordelijkheid nemen, communiceren met leidinggevende en collega's, kledingcode en dergelijke. Juist omdat jongeren met een handicap vaak nog heel weinig of geen werkervaring hebben opgedaan in bijvoorbeeld bijbaantjes, is ondersteuning op dit vlak cruciaal. Zij hebben vaak een achterstand op dit gebied in vergelijking met hun leeftijdsgenoten.

Jongeren zelf noemden vooral de volgende behoefte aan ondersteuning:

Solliciteren

Het gaat dan bijvoorbeeld om hulp bij het opstellen van brieven. Ook ondersteuning bij het formuleren van de handicap en de gevolgen daarvan op het werk is wenselijk. Deze hulp is niet alleen voor lager opgeleiden zeer welkom, ook jongeren met een autistische stoornis geven aan hier behoefte aan te hebben.

Voorzieningen regelen

Dit is niet alleen voor lager opgeleiden een wenselijke ondersteuning, maar ook voor middelbaar en hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden worden geacht dit soort zaken zelf te regelen en als adviseur te fungeren voor hun werkgever. Echter, voor jongeren die een beperking hebben op communicatief gebied blijkt dit niet gemakkelijk. Bovendien kampen veel jongeren met een handicap met energieproblemen. De wjongere concentreert zich daarnaast liever op zijn of haar nieuwe baan en nieuwe collega's dan op het inregelen van voorzieningen.

Kennis van wet- en regelgeving

Als hoger opgeleide jongeren met een handicap als adviseur willen fungeren voor hun werkgever is het belangrijk dat zij op de hoogte zijn van wetten, regels en voorzieningen. Het zou goed zijn als schoolverlaters met deze bagage de arbeidsmarkt betreden.

Grenzen bewaken op het werk

Jongeren met een Wajong-status moeten leren wat ze wel en niet kunnen. Dat blijkt vaak een traject van vallen en opstaan. Het kan gaan om beperkingen qua werkzaamheden, maar ook om beperkte energie, stressbestendigheid, etc. Het is fijn als er op het werk mensen zijn die je helpen bij het bewaken van je grenzen en je helpen bij het inzichtelijk krijgen van je mogelijkheden en beperkingen.

Opvallend is dat het bij de behoefte aan ondersteuning die de vertegenwoordigers van projecten/ initiatieven en andere deskundigen noemden vaak gaat om latente behoeften. De behoeften die jongeren zelf noemden, zijn veel concreter.

6. Wenselijke ondersteuning aan werkgevers

Als het gaat om ondersteuning van werkgevers bij de samenwerking met jongeren met een handicap, werden vooral de volgende punten genoemd:

Beeldvorming

Bedrijven willen wel, maar hebben niet altijd het juiste beeld van een gehandicapte werknemer. Werkgevers denken bijvoorbeeld vaak in eerste instantie aan een hoog opgeleide werknemer met een lichamelijke handicap. Terwijl de groep lager opgeleiden met een psychische handicap vele malen groter is.

Ondersteuning bij de papierwinkel

Voorzieningen regelen blijken vaak langdurige en inspannende trajecten voor werkgevers. Terwijl ook het aansturen van de werknemer vaak extra energie kost. Laagdrempeligheid om mensen aan te nemen, blijkt zeer wenselijk.

Advies over te bewandelen wegen en wet- en regelgeving

Werkgevers die openstaan voor werknemers met een handicap hebben vaak onvoldoende kennis van de wet- en regelgeving en te bewandelen wegen. Dit maakt de werving van een werknemer niet laagdrempelig. Ook hier is ondersteuning dus wenselijk.

Coachen werkgever/leidinggevende

Het blijkt van cruciaal belang om de verwachtingen van de werkgever te managen en werkgever/ leidinggevende goed voor te bereiden. Geduld hebben en toegankelijk zijn voor de werknemer is bijvoorbeeld onontbeerlijk. Tegelijkertijd is het belangrijk om kritisch te zijn over het algemene functioneren en de prestaties van een werknemer met een handicap. Een organisatie, maar ook de persoon zelf is niet gebaad bij bescherming van de werknemer.

Informereren/coachen collega's

Hierbij gaat het om draagvlak creëren op de werkvloer. Collega's dienen goed geïnformeerd te worden over wat ze wel en niet van de werknemer met een handicap kunnen verwachten. Als zij gemotiveerd zijn hun collega te steunen, beïnvloedt dat het succes van de samenwerking. Praktische informatie en tips kunnen een wereld van verschil maken.

7. Welke ondersteuning mist vanuit het reguliere circuit?

Onze gesprekspartners vroegen we wat er schort aan het huidige systeem van begeleiding naar werk waarin scholen, (re)integratiebureaus, UWV en gemeenten een rol spelen.

Eigen kunnen als uitgangspunt

Deskundigen uit het veld geven aan dat veel instanties nog steeds werken volgens het hulpverlener-hulpbehoevende-model. Veel scholen, (re)integratiebureaus, maar ook ouders zijn niet gewend om jongeren te stimuleren en te begeleiden, zodat ze op eigen kracht hun loopbaan vormgeven.

Persoonlijke benadering

Wajongeren gaven aan dat hun contactpersoon bij het UWV de laatste jaren zo vaak wisselde, dat ze soms geen idee hebben wie hun aanspreekpunt is. De overdracht intern blijkt ook een probleem. Contactpersonen hebben lang niet altijd kennis van het dossier of kennis en ervaring over handicaps in het algemeen. Ook schriftelijke communicatie wordt als onpersoonlijk ervaren. Zo gaven wajongeren aan dat het UWV in haar terminologie niet altijd rekening houdt met de uitkeringsgerechtigde die het betreft. Zo kun je bijvoorbeeld “100% afgekeurd” zijn, maar wel een baan hebben of daarvoor in aanmerking kunnen komen. Dit werkt niet stimulerend.

De jongeren die wij spraken, gaven ook aan dat het UWV, maar ook jobcoachbureaus niet altijd uitgaan van de wensen en mogelijkheden van de jongere. De instanties hebben als doel betaald werk te regelen. Hierbij is plaatsing het hoofddoel en niet de tevredenheid van de werknemer.

Snelle toekenning van voorzieningen

In de praktijk blijkt het heel erg lang te kunnen duren voordat voorzieningen toegekend worden. Bovendien blijkt er onhelderheid te bestaan over toekenningsvoorwaarden. Bijvoorbeeld bij voorzieningen tijdens stages. Dit werkt niet motiverend voor (potentiële) werknemers en werkgevers.

Kennis van handicaps

Gebrek aan kennis van handicaps wordt genoemd bij UWV, gemeenten, maar ook bij (re)integratiebureaus en scholen. Dit blijkt van invloed op de kwaliteit van de begeleiding.

Focus op werk vanuit onderwijs

Hoewel er veel aan het veranderen is, geven onze gesprekspartners aan dat het onderwijs nog te weinig de focus legt op betaald werk. Als belangrijke oorzaken worden genoemd de traditionele visie op speciaal onderwijs en hun financieringsstroom. Van oudsher gingen scholen er vanuit dat hun leerlingen later een uitkering zouden krijgen. Hierdoor was voorbereiding op arbeid niet nodig. Die visie is danig veranderd, het hebben van een werk wordt nu gezien als kwaliteit van leven. Bovendien dwingen overheidsbezuinigingen tot deze denkwijze. In de praktijk komt die omslag nog maar langzaam op gang. Scholen worden gefinancierd door OC&W. Dit ministerie rekent scholen af op de kennis die zij overbrengen. Jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt en andere maatschappelijke deelname is daarbij ondergeschikt. Met name in het speciaal onderwijs is dit voelbaar. Onze gesprekspartners geven aan dat scholen in het speciaal onderwijs vaak onvoldoende kennis hebben van het bedrijfsleven. De initiatieven die er zijn op het gebied van arbeidsparticipatie, komen vaak tot stand buiten het reguliere schoolsysteem en –financiering.

8. Geschikte partijen voor uitvoering van arbeidsparticipatieprojecten

We vroegen onze gesprekspartners welke partijen zij geschikt achten voor uitvoering van arbeidsparticipatieprojecten. Deskundigen uit het veld gaven aan dat we er zoveel mogelijk naar moeten streven dat het reguliere Wajong-circuit² verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van de ondersteuning bij het vinden van een baan. Veranderingen gaan echter langzaam. Extra projecten zijn soms wenselijk, mits zij hun doelgroep weten te bereiken en te trekken en het tot resultaten leiden. Echter, geïnterviewden noemden het gevaar voor wildgroei. Veel jongeren hebben geen idee wat er allemaal georganiseerd wordt op het gebied van ondersteuning bij het vinden van werk. Er is nauwelijks overzicht.

Sommige experts noemden het reguliere arbeidsmarktcircuit als mogelijke uitvoerder van ondersteuning aan jongeren met een handicap. Het gaat dan om bijvoorbeeld uitzend- en werving- en selectiebureaus, adviseurs beroepskeuze, vacaturesites en HRM-afdelingen. Het zou mooi zijn als de reguliere, zakelijke dienstverlening toegankelijker wordt voor mensen met een handicap.

9. Hoe kijken gesprekspartners aan tegen specifieke arbeidsparticipatieprojecten en –initiatieven?

We vroegen onze gesprekspartners wat zij van onderstaande arbeidsparticipatie-initiatieven vonden. Vanuit hun expertrol of als ervaringsdeskundige gaven zij hun mening.

Community Breakfasts

“Goed voor beeldvorming werkgevers”.

“Jongeren worden wakker geschud”.

“Het zou regionaler moeten voor meer effect”.

“Follow up ontbreekt”.

“Zorg dat het geen netwerkevent van managers wordt, zorg voor echt gesprek”.

Valid People

“Ken ik niet”.

“Vorm en aanpak spreekt aan”.

“Stigmatiserend, stopt mensen in een hokje”.

“Dendert door en schopt tegen heilige huisjes, dat is goed”.

“Doelgroep is erg klein voor zo'n groot project”.

“Jammer dat de groep zonder lastig lichaam buitengesloten wordt”.

“Zit erg op PR, deze doelgroep wil een baan, en niet voor PR gebruikt worden”.

“te weinig passende functies voor mij, dus ik kijk er nauwelijks op”.

“De Engelse naam schrikt mij af”.

“Overlap met UWV site www.wajongwerkt.nl, zonde”.

Maatjesplatform

“Ken ik niet”.

“Vraagtekens bij duurzaamheid”.

“Goed voor beeldvorming bedrijfsleven”.

“Gaat niet uit van bestaande structuren, gemiste kans”.

“Vaag”.

“Geen concreet uitzicht naar een baan”.

“Voorziet in latente behoefte”.

² UWV, jobcoachbureaus, etc.

100 banen voor 100 wajongeren

“Ken ik niet/weet er niet zoveel van af”.

“Niet duurzaam”.

“Er waren weinig matches heb ik begrepen”.

“Zonde dat er geen samenwerking mogelijk was met UWV, heeft zo'n project dan wel zin?”

“De vertaalslag naar de gehele doelgroep mist, deze aanpak is te duur om met alle wajongeren te doen”.

“Ik ben op die manier aan het werk gekomen”.

Het belangrijkste wat opviel onder wajongeren was dat zij de initiatieven veelal niet kenden, maar er wel voor open bleken te staan, mits de situatie daarvoor aanleiding geeft. Jongeren in trajecten bij re-integratiebureaus voelden zich vaak niet in de gelegenheid om zelf initiatief te nemen om werk te zoeken en zich te verbinden aan dergelijk initiatieven, omdat zij nu eenmaal verbonden zijn aan het bureau dat hen helpt bij het zoeken naar een baan. Er was kritiek op de initiatieven als zij niet concreet genoeg waren in hun doelen en effecten of onvoldoende gericht lijken te zijn op duurzaamheid.

10. Andere succesvolle projecten en initiatieven

Wij vroegen onze gesprekspartners welke projecten en initiatieven zij succesvol vinden op het gebied van arbeidsparticipatie. De volgende organisaties en projecten werden genoemd:

Emma at Work

Via deze organisatie die gelieerd is aan het Emma Kinderziekenhuis kunnen chronisch zieke jongeren werkervaring opdoen. Het gaat om vaste banen en ook om vakantie- en bijbanen. Juist deze ervaring mist vaak bij deze groep, terwijl het zo belangrijk is voor het vinden en behouden van een baan.

Werkgelegenheidsproject van de Nierstichting

Dit project is opgezet met ervaringsdeskundigen. Dat maakt het laagdrempelig en afgestemd op de doelgroep.

Project Vangrail

Dit project van o.a. Jobstap is gericht op jongeren met een licht verstandelijke handicap. De totaalaanpak maakt dit project bijzonder. Het project is gericht op het scheppen van alle voorwaarden om aan het werk te komen en te blijven.

Slotervaartziekenhuis

Het Slotervaartziekenhuis biedt plaats aan medewerkers met een Wajong-status en werkt daarbij samen met het UWV en scholen. Bijzonder is dat het ziekenhuis carrièreperspectief biedt aan werknemers. Gaat het goed? Dan kunnen jongeren doorgroeien

Achmea

Deze zorgverzekeraar maakt serieus werk van diversiteit. Achmea heeft speciaal iemand in dienst die zelf een handicap heeft om collega's met een beperking te werven en te begeleiden.

Eigen kracht conferenties

Bij eigen kracht conferenties staat de persoon en zijn/haar hulpvraag centraal. De persoon in kwestie formuleert samen met contactpersoon van “Eigen Kracht” een hulpvraag en nodigt mensen uit die afkomstig zijn uit het persoonlijke netwerk van de persoon. Tijdens een conferentie met deze groep gaat de persoon op zoek naar het antwoord op de hulpvraag en komt tot een plan van aanpak. De eigen kracht van de persoon staat centraal, het gaat om zelfregie.

Stagepilot

Jongeren met een beperking kunnen begeleiding krijgen van een coach in hun laatste schooljaar. Het streven is om met de jobcoach, die de jongere tijdens de stage begeleidt, de overgang naar werk daarna soepeler te laten verlopen. Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil met deze pilot de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap bevorderen.

Autest

Deze organisatie heeft werknemers in dienst die een stoornis hebben in het autistisch spectrum. Zij testen software en houden bij de werkomstandigheden rekening met de beperkingen van haar werknemers. Het bedrijf gaat uit van de kracht van mensen met autisme.

Sweetstore en Asito Aircraft (Kingmaschool)

De Kingmaschool in Amsterdam organiseert een aantal projecten waar leerlingen kennis kunnen maken met de praktijk en begeleid worden door leerkrachten van de school. Leerlingen hebben eerst een interne stage, dan pas gaan zij extern stage lopen. Deze aanpak sluit aan bij wat doelgroep nodig heeft.

11. Valkuilen bij arbeidsparticipatieprojecten

Wij vroegen onze gesprekspartners waardoor het komt dat arbeidsparticipatieprojecten niet altijd succes zijn. De volgende oorzaken werden genoemd:

Ton van Trienen (Jobstap/Boaborea):

“Sommige projecten hebben teveel focus op PR”.

“Doelgroepen worden soms door elkaar gegooid”.

Florent Meier (Drive-Netwerk):

“Jongeren worden aangesproken op hun beperking, dat willen ze niet”.

Wim van Oosten (Kingmaschool):

“Er zijn veel projecten voor LVG-jongeren die niet aansluiten op de streetwiseheid van deze jongeren”.

Melanie de Zeeuw

“Jongeren wordt soms teveel uit handen genomen”.

Margarethe Hilhorst (SZW)

“Sommige projecten proberen elke keer opnieuw het wiel uit te vinden”.

“Totaalplaatje rondom de persoon wordt niet altijd meegenomen”.

Jan Pieter Daems (CNV jongeren)

“Zonde als bij projecten niet wordt gekeken naar het perspectief van de jongere”.

Ad van Tilburg (Maatjesplatform)

“Werkgevers iets opleggen en promotiemateriaal hebben geen zin, contact maken met werkgevers is belangrijk”

12. Waarom zijn jongeren moeilijk te bereiken?

Naar aanleiding van de interviews en groepssessie kunnen we de volgende conclusies trekken:

- de groep die in aanmerking komt voor arbeidsparticipatieprojecten is klein
- de groep is divers (qua handicap, opleidingsniveau, regio en motivatie)
- jongeren zijn van nature geen hulpvragers
- een deel is (nog) niet serieus bezig met werk
- jongeren voelen zich vaak niet aangesproken (dienst of aanspreekvorm sluit niet aan bij de belevingswereld van de jongere)

13. Checklist voor succesvolle arbeidsparticipatieprojecten

Op basis van de input van onze gesprekspartners hebben we een checklist samengesteld die handvatten biedt om een arbeidsparticipatieproject te laten slagen:

Is de doelgroep voldoende bekend en afgebakend?

Voor projecten is het van belang om een heldere keuze te maken over de doelgroep. Op wie richten wij ons? Wat voor mensen zijn het? Waar zijn ze? Welke media gebruiken ze? Door met je boodschap aan te sluiten op deze doelgroep, spreek je mensen aan. Wordt de doelgroep te breed, dan wordt het moeilijker mensen aan te spreken. Iemand met een MBO-achtergrond vraagt bijvoorbeeld doorgaans om een totaal andere benadering dan iemand met een HBO/WO –achtergrond.

Is het aantal wajongeren binnen de doelgroep bekend?

Voor projecten is het van belang om de omvang van de doelgroep te kennen, zodat een realistisch beeld gevormd kan worden van de slagingskans van het project.

Sluit het project aan bij behoeften van de doelgroep?

Is bij het project bekend welke behoeften er leven bij de doelgroep? De enige manier om daar achter te komen, is om de doelgroep zelf te vragen welke behoeften er zijn. Niet de vraag: “wat vinden wij goed voor hen?” staat centraal, maar: “welke zaken vinden zij zelf belangrijk?”. In de praktijk blijkt dat bij arbeidsparticipatieprojecten wordt uitgegaan van de visie van experts uit het veld. De wijze waarop zij hun behoefte formuleren, blijkt wezenlijk anders dan hoe jongeren zelf hun behoeften omschrijven. Experts hebben de neiging om uit te gaan van latente behoeften, jongeren vragen om concrete hulp.

Staat eigen kracht jongere staat centraal?

Empowerment zou de basis moeten zijn van elk project.

Is project ingebed in totaalplaatje van de jongere?

Het heeft geen zin om op arbeidsparticipatie te focussen als er andere omstandigheden zijn die dit traject negatief beïnvloeden. Voorbeelden zijn: zelfbeeld, drugsgebruik, woonomstandigheden, etc.

Vindt interventie zo vroeg mogelijk plaats?

We hoorden terug dat jongeren soms pas laat in aanraking komen met arbeidsparticipatieprojecten. Vaak hebben zij dan al wat tegenvallers te verduren gehad. Dit werkt niet bevorderend voor hun motivatie en zelfbeeld. Ideaal zou zijn als jongeren vooral op school klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. De overgang van school naar werk blijkt cruciaal.

Zijn concrete doelen gesteld (SMART)?

Uit onze gesprekken bleek dat veel projecten geen specifieke, tijdgebonden doelen stellen en/of de projectresultaten niet meten. Oorzaak is dat men vaak niet goed weet wie hun doelgroep is en waar deze zich bevindt. Bovendien brengt het meten kosten met zich mee, terwijl budgetten beperkt zijn. Toch is meten uiterst belangrijk, alleen zo kan toegewerkt worden naar effectieve(re) arbeidsparticipatie(projecten).

Netwerk en kennis bedrijfsleven aanwezig?

Kennis van en een netwerk in het bedrijfsleven blijkt cruciaal. De ervaring leert dat de belangen van een jongere met een handicap en werkgevers nogal uit elkaar liggen. Voorwaarde is dus om in je project mensen te hebben die de taal spreken van het bedrijfsleven spreken.

Biedt het een lange termijn perspectief voor jongeren?

Aan het werk komen, blijkt moeizaam te zijn voor jongeren. Maar aan het werk blijven, is nog problematischer. Daarom is het belangrijk dat projecten perspectief kunnen bieden voor jongeren. Bijvoorbeeld carrièreperspectief of in de vorm van een langdurige relatie met een jobcoach die niet meteen stopt als een jongere aan het werk is. Duurzaamheid is van groot belang.

Is er kennisuitwisseling/verbreding in het veld?

De ervaring leert dat door de wildgroei aan arbeidsparticipatieprojecten veel partijen niet op de hoogte zijn wat er allemaal gebeurt op dit vlak. Het gevolg is dat het wiel soms opnieuw uitgevonden wordt of dat er niet samengewerkt wordt waar het wel mogelijk en wenselijk is. Zonde van het geld en de inspanning.

Is het project vernieuwend of bewezen succesvol?

Heeft men onderzocht of er vergelijkbare projecten zijn? Omdat er zoveel wildgroei blijkt te zijn, is het belangrijk dat projectinitiators goed weten wat er speelt op arbeidsparticipatiegebied en zich ervan te vergewissen dat een project ofwel vernieuwend is ofwel bewezen succesvol is. Onze gesprekspartners vertelden ons dat van veel projecten niet bekend is of ze succesvol zijn, omdat er vooraf geen doelstellingen zijn gesteld en/of deze niet gemeten zijn.

Bijlage 1: Onderzoeksaanpak

Het onderzoek richtte zich op jongeren (18 t/m 30 jaar) met een handicap die de verstandelijke en sociale vermogens en motivatie hebben om op de reguliere arbeidsmarkt te participeren.

Er is deskresearch gedaan, er zijn sessies georganiseerd met jongeren met een handicap en interviews gehouden met vertegenwoordigers van arbeidsparticipatieprojecten, wajongeren en andere deskundigen uit het veld. Tevens heeft een aantal sessies met jongeren zelf plaatsgevonden. De bijlage bevat een overzicht van geraadpleegde literatuur en gesprekspartners.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Welke factoren zijn bepalend voor het slagen van projecten die gericht zijn op toeleiding naar en begeleiding op werk van jongeren met een lichamelijke handicap waar het gaat om de aansluiting op de behoeften van de jongeren.

Daarnaast zijn de volgende subvragen gesteld aan de gesprekspartners:

1. Wat valt er in het algemeen te zeggen over het profiel van wajongeren met een lichamelijke handicap die de wens en verstandelijke vermogens hebben om op de reguliere arbeidsmarkt te participeren?
Om inzicht te krijgen in het profiel en het algemene beeld van deze doelgroep.
2. Welke hulpvraag vanuit wajongeren is er aanwezig op het gebied van op toeleiding naar en begeleiding op het werk? (onderscheid tussen inhoud, vorm en begeleiding van de jongere zelf en werkgever)
Om inzicht te krijgen in de wensen/behoeften vanuit de doelgroep.
3. Welke rol nemen reguliere uitkerende en begeleidende instanties zoals UWV, gemeenten, onderwijs en jobcoachingbureaus daarbij in?
Om inzicht te krijgen in de huidige marktwerking.
4. Op welke terreinen is extra ondersteuning op het gebied van arbeidsparticipatie gewenst als aanvulling op reguliere instanties?
Om inzicht te krijgen in hoe vraag en aanbod in de huidige "markt" al dan niet op elkaar aansluiten en waar de gaten zitten.
5. Wat zijn graadmeters voor een geslaagd project?
6. Wat zijn de belangrijkste succesfactoren en leerpunten van afgeronde en lopende initiatieven die gericht zijn op arbeidsparticipatie?
Om inzicht te krijgen in de belangrijke meetpunten.

In eerste instantie richtte het onderzoek zich op jongeren met een lichamelijke en psychische handicap of een chronische ziekte (de overlappende doelgroep van beide fondsen). In de praktijk bleken ook andere jongeren ter sprake te komen. Voor het totaalplaatje van het "Wajong-veld" zijn deze jongeren ook meegenomen in de resultaten.

Bijlage 2: Gesprekspartners

Voor dit onderzoek is gesproken met de volgende gesprekspartners:

vertegenwoordigers van opgenomen arbeidsparticipatie initiatieven

Project	Organisatie	Contactpersoon
Community Breakfasts	Revalidatiefonds	Mirjam van Ginkel
Valid People	Valid Foundation	Nicolette Mak
Maatjesplatform	Maatjesplatform/Leads on Demand	Ad van Tilburg
100 banen voor 100 wajongeren	CNV Jongeren	Jan Pieter Daems

overige experts uit het veld

Organisatie	Contactpersoon	Toelichting
Ministerie SZW	Margarethe Hilhorst	Trekker van "ik-kan" campagne
Kingmaschool	Wim van Oosten	School loopt voorop met voorbereiding van jongeren op arbeidsmarkt
CrossOver	Marieke de Koning	Kenniscentrum handicap en werk
CG-Raad	Floor van Kraaij	Zet zich in voor verbetering van de maatschappelijke positie van mensen met een handicap of chronische ziekte, vertegenwoordigt 160 organisaties voor deze doelgroep
WIG	Joke Visser	Belangenbehartiger van mensen met functionele beperking
Wajongers Centraal	Dinand Brummelhuis	Belangenorganisatie
Onbegrensd Talent	Erik Nanninga	Detacheringsbureau voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, leidt ondernemers met een beperking op om vestigingen op te zetten
Jopla	Ad Kop	Platform voor en door jongeren met een handicap
Boaborea	Ton van Trienen (bestuurslid en directeur Jobstap)	Brancheorganisatie voor o.a. arbodiensten, interventiebedrijven, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties
Drive-Netwerk	Florent Meier	Carrière netwerk voor actieve, jonge mensen met een handicap of chronische aandoening

jongeren met een handicap

Organisatie	Contactpersoon	Toelichting
NSGK Raad van Advies	Melanie de Zeeuw	geïnterviewd
Ministerie van SZW	Fieke van der Es	geïnterviewd
Ministerie van SZW	Arno de Waal	geïnterviewd
Ministerie van SZW	Ridwan Alblas	geïnterviewd
CNV Jongeren	Jasper Wagteveld	geïnterviewd
	Zoraïda Orman	nam deel aan groepsessie
	Marcel Schamp	nam deel aan groepsessie
	Bianca Stokkingreef	nam deel aan groepsessie
	Suzanne van Wijk	nam deel aan groepsessie
	Willeke de Jongh	nam deel aan groepsessie
	Caroline van Delft	telefonisch interview
	Francis Bogmans	leverde input per mail
	Michel te Brake	leverde input per mail