

# **Eindrapportage**

## **Pilot Wajong Den Haag**

Auteurs:

Ernst Andree (UWV Haaglanden)

Hans Bosselaar (Meccano)

Susanne de Zwart (Capgemini)

Henk Bakker (Capgemini)

---

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>1</b>	
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>3</b>	
<b>1. Inleiding</b>	<b>10</b>	
<b>2. Doelgroep, doelstelling en resultaten pilot</b>	<b>12</b>	
<b>3. Aanpak</b>	<b>14</b>	
3.1	<i>Strategie</i>	14
3.2	<i>Uitgangspunten ontwikkelen methodiek</i>	14
3.3	<i>Aanpak: fasering en activiteiten</i>	15
3.3.1	Vorbereidingsfase	15
3.3.2	Uitvoeringsfase	16
3.3.3	Evaluatiefase	17
<b>4. Nulmeting/Routebenadering Jonggehandicapten</b>	<b>18</b>	
4.1	<i>Inleiding</i>	18
4.2	<i>(ZMOK-)scholen voor Praktijkonderwijs (start alle routes)</i>	19
4.2.1	Schets deelnemende scholen	19
4.3.	<i>ROUTE 1: van school naar het UWV</i>	20
4.3.1	Huidige situatie	20
4.3.2	<i>Aandachtspunten route 1</i>	20
4.4	<i>ROUTE 2 Van school naar WSW</i>	21
4.4.1	<i>Huidige situatie</i>	21
4.4.2	<i>Aandachtspunten route 2</i>	22
4.5	<i>ROUTE 3 Van school naar Jongerenteam</i>	22
4.5.1	Huidige situatie	22
4.5.2	Aandachtspunten route 3	23
4.6	<i>ROUTE 4 Van het Jongerenteam naar het UWV</i>	24
4.6.1	Huidige situatie	24
4.6.2	Aandachtspunten route 4	24
4.7	<i>ROUTE 5 Van een werkgever/uitkering naar het CWI</i>	24
4.7.1	Huidige situatie	24
4.7.2	Aandachtspunten route 5	24
4.8	<i>Routes naar andere onderwijsinstellingen</i>	25
4.8.1	Huidige situatie	25
4.8.2	Aandachtspunten (school en BBL/BOL Mondriaan)	25
4.9	<i>Routes naar de arbeidsmarkt: onderzoek onder werkgevers</i>	26
4.10	<i>Bevindingen en resultaten routebenadering in relatie tot methodiek</i>	27

<b>5. Methodiek</b>	<b>28</b>
5.1 <i>Ontwikkeling van de methodiek</i>	28
5.1.1 Inleiding	28
5.1.2 Bestaande instrumenten/methodieken	28
5.1.3 Analyse bestaande instrumenten/methodieken	29
5.1.4 Samenhang	30
5.2 <i>De methodiek zelf</i>	31
5.2.1 Doelstelling methodiek	31
5.2.2 Plaats van de methodiek in de jongerenroute	31
5.2.3 Kenmerken van de methodiek:	31
5.2.4 Opbouw vragenlijsten als onderdeel van de methodiek	31
5.2.5 Samenhang vragenlijst(en)	32
5.2.6 Werkwijze	33
5.2.7 Het profiel als onderdeel van de methodiek	35
5.2.8 Het profiel als overdrachtsdocument	35
5.2.9 Ondersteuning bij invullen vragenlijst en profiel	35
5.3 <i>Meerwaarde methodiek</i>	35
5.3.1 Resultaat methodiek	36
5.4 <i>Conclusies evaluatie testfase</i>	36
<b>6. Implementatie</b>	<b>38</b>
6.1 <i>Inleiding</i>	38
6.2 <i>Implementatie op de scholen</i>	38
6.2.1 Inleiding	38
6.2.2 Uitwerking stappenplan	39
6.3 <i>Implementatie bij het UWV</i>	40
6.3.1 Inleiding	40
6.3.2 UWV en de pilot Wajong intern	41
6.3.3 Consequenties implementatie methodiek binnen UWV Haaglanden	41
6.4 <i>Implementatie bij Werkkompas Jongerenteam</i>	42
6.5 <i>Voorlopige conclusies implementatie</i>	43
<b>7. Conclusies</b>	<b>45</b>
7.1 <i>Algemeen</i>	45
7.2 <i>Conclusies nulmeting</i>	45
7.3 <i>Conclusies testfase</i>	46
7.4 <i>Voorlopige conclusies implementatiefase</i>	47

## **Bijlagenboek**

---

# Managementsamenvatting

## Achtergrond en doel pilot

In Den Haag wordt al jarenlang gewerkt op basis van een sluitende aanpak voor jongeren, maar in het kader van het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid, dat in 2004 en 2005 door de gemeente Den Haag is uitgevoerd, is vastgesteld, dat de kwalificatie "sluitend" niet volledig in overeenstemming is met de werkelijkheid. Op basis van interviews en het ketenoverleg, waarin o.a. scholen (VMBO en MBO), werkgevers, CWI, de gemeente Den Haag en UWV vertegenwoordigd zijn, is deze groep als "witte vlek" in de jongerenaanpak benoemd en is gesproken over mogelijke oplossingen.

In dezelfde periode kondigden zich veranderingen aan bij UWV. Landelijk werden de contouren geschetst van een te voeren klantgroepbeleid t.a.v. jonggehandicapten, waar (een deel van) deze groep jongeren onder valt. Genoemde "witte vlek" in de jongerenaanpak werd regionaal door UWV Haaglanden herkend. Met deelname aan deze pilot en de start van een Wajong-team per 1 februari 2005 heeft UWV Haaglanden besloten ook een bijdrage te leveren aan mogelijke oplossingen. Op basis daarvan is in overleg met UWV Nederland een projectplan opgesteld, waarvan de uitvoering is gefinancierd vanuit de landelijke "Verburggelden".

Doel van de per 1 juli 2006 beëindigde pilot was het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking, door vanuit de uitvoeringspraktijk een effectieve, klantgerichte en gezamenlijke methodiek te ontwikkelen, gericht op het eenduidig ("door dezelfde bril kijken") in beeld brengen van mogelijkheden en beperkingen. Kern van deze methodiek is de focus op:

- (terug) naar school of anders (regulier) werk in plaats van een Wajong- of bijstandsuitkering;
- gebruikmaken en benutten van aanwezige kennis en expertise van de doelgroep, de arbeidsmarkt en beschikbare instrumenten en voorzieningen.

## Doelgroep

In het project is bewust gekozen voor leerlingen, die een (ZMOK-)school voor Praktijkonderwijs volgen. In aantal en in mogelijkheden gaat het daar ten opzichte van andere vormen van (speciaal) onderwijs, om de grootste groep jongeren met een zichtbare of niet-zichtbare beperking:

- die tijdens of na schoolverlaten in beeld komen bij UWV, gemeente, of CWI
- waar duurzame uitstroom naar betaalde arbeid in het vrije bedrijf voor gerealiseerd kan worden,
- waar instroom in de sociale werkvoorziening voorkomen kan worden,
- waar instroom in een (volledige) Wajong-uitkering voorkomen kan worden, al dan niet met de inzet van instrumenten als loondispensatie en/of jobcoaching.

## Opzet van de pilot

Omdat in eerder stadium al commitment was uitgesproken door de ketenpartners, kon bij de start van de pilot direct in overleg met de partners een projectplan worden opgesteld. Daarin zijn de planning, werkzaamheden, op te leveren producten etc. op hoofdlijnen aangegeven.

Vervolgens is een analyse uitgevoerd van de bestaande situatie. Daarbij is door middel van deskresearch en interviews inzicht verkregen in sterktes en zwaktes bij de signalering, beoordeling, verwijzing en begeleiding van jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking (met een mogelijk recht op Wajong) op hun weg van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Gekeken is naar de huidige "looproutes" van deze groep jongeren. De "routebenadering jonggehandicapten" is een verbijzondering van de routebenadering voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid, die eerder in opdracht van de ministeries van SZW en de Taskforce Jeugdwerkloosheid door Capgemini is ontwikkeld. Met de routenadering worden – met de jongere als vertrekpunt - systematisch knelpunten in de dienstverlening aan jongeren in kaart gebracht en gekoppeld aan passende oplossingen. In verband met de goede ervaringen in het land met deze aanpak is ook bij de pilot in Den Haag hiervoor gekozen, met verbijzondering naar en toespitsing op de doelgroep jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking (met een mogelijk recht op Wajong), die deelnemen aan een (ZMOK-) school voor Praktijkonderwijs.

Na analyse van de bestaande situatie is het aanbod in kaart gebracht: welke instanties hebben welke instrumenten en voorzieningen in huis, om in te kunnen zetten na vaststelling van mogelijkheden en beperkingen van jongeren? Vervolgens is een plan opgesteld voor de uitvoeringsfase. Hierin is op basis van de uitgevoerde analyses nader uitgewerkt wat uitgangspunten zijn voor de te ontwikkelen concept methodiek, op welke plaats(en) de pilot plaats zou vinden, welke netwerkpartners actief zouden deelnemen aan de pilot, welke zaken er gemeten zouden worden en hoe de pilot (extern) zou worden geëvalueerd.

Na het opstellen van het uitvoeringsplan is samen met een werkgroep, bestaande uit een kerngroep met vertegenwoordigers van betrokken ketenpartners, een concept methodiek ontwikkeld. Deze is in de praktijk getest en op deze wijze doorontwikkeld, met ondersteuning van de Arbeidsdeskundige Jonggehandicapten van UWV. Omdat de ervaringen van de betrokken scholen en instanties tijdens de ontwikkel- en testfase positief waren, is – parallel aan deze fase - ook al door hen besloten om tot implementatie over te gaan. Dit gaf de gelegenheid om ook de eerste ervaringen met die implementatie te kunnen meenemen in deze rapportage.

Gedurende de gehele looptijd van het project is intensief samengewerkt met een klankbordgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de betrokken scholen en instanties die met grote betrokkenheid en inzet de basis hebben gelegd voor de totstandkoming van de methodiek:

- Ger Kruiswijk en Lineke Witteman van Johan de Witt scholengroep, Prisma College
- Vera de Vette van Hofstede Praktijkschool
- Marianne Tijn en Marium Hoogland van het Transvaal College
- Ernst Andree van UWV Den Haag
- Daan Schnur en Monique Borsboom van Werkkompas Jongerenteam
- Ron Spaans en Ronald Verwoerd van CWI

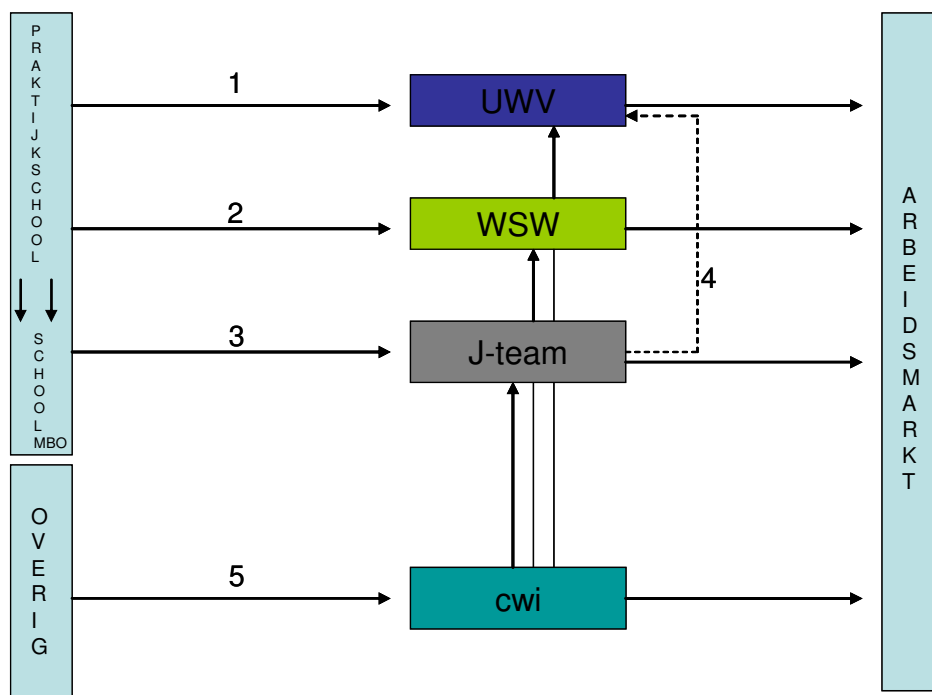
De evaluatie en de projectleiding zijn door onafhankelijke externe bureaus uitgevoerd, namelijk door Meccano (Hans Bosselaar) respectievelijk Capgemini (Susanne de Zwart en Henk Bakker).

## Resultaten

De drie hoofdproducten van deze pilot laten zich kernachtig samenvatten in drie schema's.

### *Routebenadering jonggehandicapten*

In het eerste schema is de eerdergenoemde Routebenadering Jonggehandicapten tot uitdrukking gebracht. In het kader van de analyse van de bestaande dienstverlening aan jonggehandicapten is per route in kaart gebracht wat goed gaat in Den Haag en wat verbetering behoeft.



In algemene zin blijken scholen het lastig te vinden om bij de moeilijkste leerlingen de juiste interventies vast te stellen en toe te passen. Bij lastige gevallen betekent dit in de praktijk, dat leerlingen als "hete aardappelen" vier of vijf jaar zo goed mogelijk worden begeleid, waarna het probleem wordt doorgeschoven naar een volgende instantie. Ook voor ontvangende partijen en werkgevers is het niet eenvoudig, om bij deze groep jongeren een beeld te krijgen van mogelijkheden en beperkingen. Veelal wordt vanuit eigen kennis en ervaring (opnieuw) beoordeeld, wat deze groep jongeren kan en wil en gaat in de overgang van school naar werk veel kennis van en ervaring met deze groep leerlingen verloren. Er is daarnaast voor scholen onvoldoende sprake van een gemeenschappelijke focus op deze leerlingen: er wordt tussen scholen en instanties nog te veel gedacht in termen van "zij en wij", in plaats van te kiezen voor een gemeenschappelijke benadering vanuit de filosofie dat het gaat om gemeenschappelijke cliënten.

Uit de routeanalyse zijn vanuit deze bevindingen meerdere rode draden te destilleren. Vooral de visie op de doelgroep (hoe kijk je naar leerlingen, wat kunnen zij wel/niet op de arbeidsmarkt, wat is hun toekomstperspectief?) blijkt een heel belangrijk aandachtspunt te zijn in de verschillende routes. Daarnaast is een 'gemeenschappelijke bril' in ieder geval noodzakelijk om deze leerlingen/jongeren van school naar werk zo goed mogelijk te kunnen faciliteren. Een gemeenschappelijke bril helpt deze jongeren vanuit verschillend perspectief

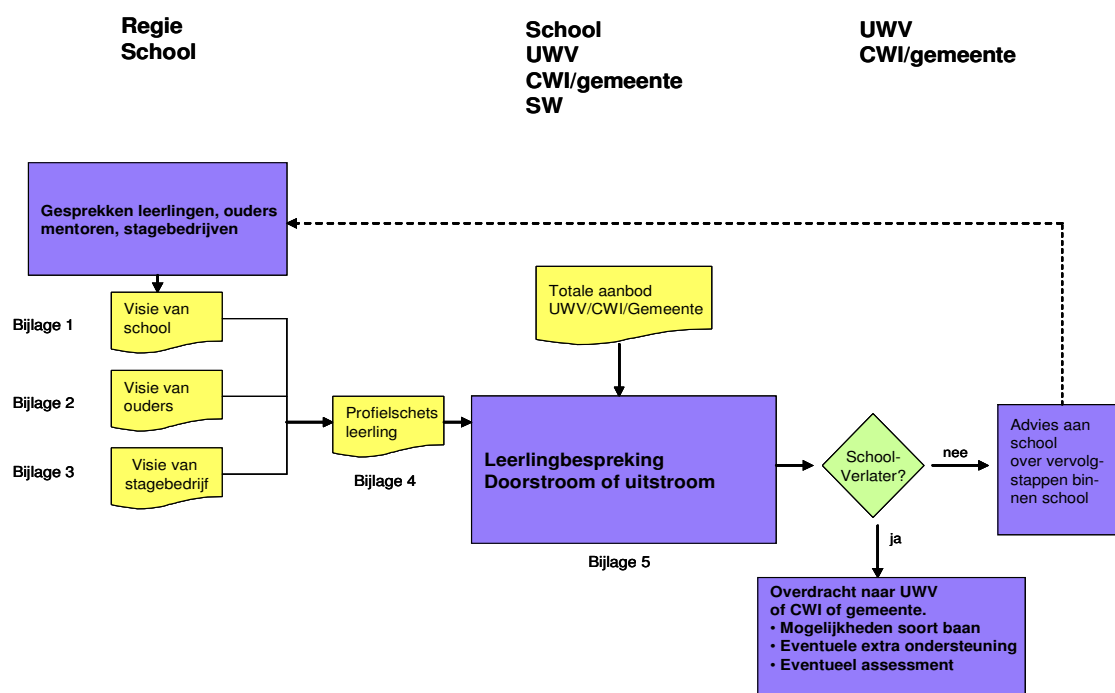
te bezien en is multidisciplinair van samenstelling. Door deze gemeenschappelijke bril spreken scholen en ketenpartners elkaars taal, worden mogelijkheden en beperkingen sneller herkend en naar de juiste route en de juiste instrumenten vertaald, waardoor voor deze jongeren de leerloopbaan en de loopbaan bij werkgevers sneller kan worden geïntegreerd en gefaciliteerd. De methodiek die als hulpmiddel hiervoor gebruikt kan worden, is in dit onderzoek nader uitgewerkt.

De methodiek lost niet alle aandachtspunten op die in de routebenadering naar voren zijn gekomen. Bijvoorbeeld het makkelijker kunnen inzetten van het aanbod van vooral UWV, gemeente en CWI wordt hiermee niet opgelost. Het goed in kaart krijgen van de vraag van deze jongeren wordt met de methodiek wél gefaciliteerd. De cliënt centraal stellen, kan stimuleren dat UWV, gemeente en CWI de inzet en financiering van de diverse trajecten ook flexibiliseren.

### De methodiek

De uitkomsten van deze "nulmeting" zijn met de ketenpartners besproken en zijn vertaald in een aantal concrete verbeteracties, waarbij het met name ging om het ontwikkelen van de methodiek: "één bril", die door alle betrokken organisaties wordt gebruikt, om naar jongeren te kijken. Kern van deze methodiek is, dat in samenspraak tussen betrokken partijen een scherper en eenduidiger beeld van de jongere ontstaat, zodat in de overgang van school naar werk mogelijkheden en beperkingen beter en vaker worden gesignaleerd en aangegrepen (bijvoorbeeld via gerichte stages), om maatwerk aan de (uitstromende) leerling te kunnen leveren. De werkwijze van de methodiek wordt in het volgende schema weergegeven. De bijbehorende formulieren vind u in het bijlagenboek bij dit rapport.

## Stroomschema werkwijze methodiek



De methodiek is erop gebaseerd dat verschillen en overeenkomsten in waarneming tussen twee of meerdere bronnen het beeld verscherpen op de jongeren en dat in een multidisciplinaire of interdisciplinaire bespreking deze verschillen en overeenkomsten worden gedeeld. De formulieren 'visie van de school', 'visie van de ouders' en 'visie van het stagebedrijf' zijn allemaal hulpmiddelen om de gesprekken tussen mentoren en docenten (visie van de school), school en ouders (visie van de ouders), stagebegeleider en leerbedrijf (visie van het stagebedrijf) te ondersteunen. Het nodigt partijen uit om concrete situaties te benoemen en te analyseren, waarmee verduidelijkt of geïllustreerd kan worden, wat iemand (niet) wil of (niet) kan. Specifiek voor de leerlingbespreking is een eerste draaiboek ontwikkeld, die in bijlage 5 is opgenomen.

In algemene zin is door de deelnemende organisaties in Den Haag vastgesteld, dat de methodiek als zodanig een grote toegevoegde waarde heeft. Niet alleen inhoudelijk (de "bril", als basis voor betere begeleiding en het zetten van de juiste stappen), maar ook als katalysator: een eenduidige, gezamenlijke werkwijze versterkt de samenwerking tussen organisaties die elkaar nodig hebben om aan jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking zo goed mogelijke dienstverlening aan te bieden.

Wel is belangrijk daarbij aan te tekenen, dat de methodiek nog niet volledig uitontwikkeld is. Inhoudelijk is er relatief kort met de formulieren gewerkt. Het verzamelen en uitwisselen van informatie kan op sommige punten nog verder verbeterd worden en verdergaande digitalisering kan het interpreteren van gegevens vereenvoudigen en de efficiency vergroten. Ook wat betreft implementatie zijn in de scholen, bij UWV Haaglanden en bij het CWI/Jongerenteam de eerste stappen gezet, zodat we nog niet exact kunnen aangeven wat de effecten van het werken met deze methodiek zijn. Daarvoor is evaluatie op termijn van bijvoorbeeld een of twee jaar noodzakelijk.

### *Implementatie*

Gelet op het voorgaande moeten de conclusies in deze rapportage worden gezien als voorlopige conclusies, die echter wel zodanig concreet en veelbelovend zijn dat betrokken partijen in Den Haag (zowel de scholen, als de "ontvangende" partijen) al zijn begonnen met structurele invoering van de nieuwe werkwijze. Zij hebben bij het testen en bij het zetten van de eerste stappen van de implementatie al voldoende toegevoegde waarde ervaren om hen te doen besluiten, er mee door te gaan. Ondanks de onderling bij aanvang aanwezige (forse) verschillen in werkwijze, zijn de hoofdstappen voor implementatie eenduidig. De volgende stappen, die door de deelnemende scholen nog niet allemaal tijdens de pilotfase zijn doorlopen, zijn daarbij gedefinieerd:

#### *1. Huidige situatie*

- in kaart brengen van de huidige werkwijze van de scholen en de overdracht van leerlingen;
- in kaart brengen van de huidige informatiestromen (dossiers, gesprekken);
- in kaart brengen van de actoren (docenten, mentoren, stagebegeleiders etc.) die een beeld hebben van een leerling.

## 2. Gewenste situatie

- in kaart brengen van de toekomstige werkwijze;
- in kaart brengen van de toekomstige informatiestromen;
- beelden van actoren/informatie bij elkaar bundelen;
- implementatieplan.

## 3. Actieplan

- Wanneer op een school de huidige situatie afwijkt van de gewenste situatie, zijn (worden) op bovenstaande punten acties geformuleerd.

In onderstaand schema is een voorbeeld gegeven van mogelijke informatiebronnen binnen een school om te komen tot een beeld van het functioneren van leerlingen. Dit schema kan gebruikt worden om op school na te gaan, wie welke informatie verzamelt over de leerlingen en of deze informatie in de vervolgjaren wordt gebruikt om een (arbeidsmarkt)profiel van de leerlingen op te stellen.

### Voorbeeld van mogelijke informatiebronnen en volgsysteem op school



De methodiek koppelt en bundelt deze informatiebronnen en plaatst met het invullen van de profielschets de bevindingen in (arbeidsmarkt)perspectief. Voor het invullen van deze profielschets zijn op de meeste scholen meerdere actoren aan zet. De methodiek brengt, in de meest ideale situatie vanaf het eerste jaar, zowel de opvatting van de school zelf, als van de ouders en het stagebedrijf bij elkaar, gedurende de doorstroom binnen de school. Daarmee wordt voorkomen dat de opvatting van één actor te veel gewicht krijgt bij het invullen van de profielschets.

De methodiek ondersteunt het verzamelen van informatie, die gerelateerd is aan (nog te ontwikkelen) arbeidsmarktcompetenties en helpt de voortgang te bewaken. Zo kan in de onderwijsperiode alvast gericht worden gewerkt aan deze arbeidsmarktcompetenties zodat bijvoorbeeld assessments en sollicitatietrainingen niet pas worden gedaan als de leerlingen de school verlaten. Hierdoor wordt het gat tussen onderwijs en arbeidsmarkt verkleind.

Een belangrijke conclusie na het zetten van de eerste stappen door de betrokken scholen was, dat implementatie van deze methodiek zodanig de kern van de bedrijfsvoering van scholen raakt, dat het daaruit voortvloeiende kwaliteitsverbeteringstraject veel breder is dan

alleen het beter kijken wat een leerling kan, wil en nodig heeft. Het gaat onder meer ook om samenhang in aanpak en in informatiebronnen en ook om bijvoorbeeld competenties van docenten en stagebegeleiders. Het is de overtuiging van de deelnemende scholen, dat - wie kiest voor deze methodiek - kiest voor een belangrijk kwaliteitstraject. Over één à twee jaar, als de methodiek volledig zal zijn geïmplementeerd, is er echter pas echt goed zicht op de effecten.

### **Meerwaarde van de methodiek**

Gebruikmaken van meerdere bronnen, die op verschillende niveaus op dezelfde onderdelen een visie vraagt op het functioneren/de ontwikkeling van de klant, ondersteunt het proces, om:

- patronen in verminderd functioneren, c.q. disfunctioneren te herkennen;
- te onderkennen op welke gebieden ondersteuning/begeleiding geboden moet worden;
- te bepalen wie verantwoordelijk is voor het (vervolg)traject, wanneer het aanvragen van een uitkering onontkoombaar is;
- te bepalen welke (reïntegratie)instrumenten ingezet moeten worden, om de kans op duurzame uitstroom naar betaald werk zo groot mogelijk te maken.

Met de methodiek wordt:

- een bijdrage geleverd aan een heldere verantwoordelijkheidsverdeling in de keten;
- een bijdrage geleverd aan de inzet van de juiste instrumenten en middelen;
- de kans vergroot op het bewandelen van de kortste route naar passend werk, of dagbesteding.

Zoals aangegeven, moet de methodiek voor een maximale opbrengst op onderdelen nog wel worden uitontwikkeld. Om een indruk van de omvang te geven: als de tweede helft van 2006 hiervoor wordt benut, zou implementatie in andere regio's vanaf bijvoorbeeld 1 januari 2007 denkbaar zijn.

---

## 1. Inleiding

*Lisanne is bijna klaar met haar opleiding. Ze weet nog niet wat zij daarna gaat doen. Lisanne heeft een beperking. Ze heeft moeite met leren. Na veel gesputter is ze uiteindelijk stage gaan lopen bij de sociale werkvoorziening. Ze voelde zich er niet thuis. Ze heeft op school gehoord, dat ze het beste een Wajong-uitkering aan kan vragen. Eigenlijk weet ze niet goed, wat zij daarmee aan moet. Op school heeft zij met haar ouders een voorlichtingsbijeenkomst bijgewoond. Daarbij is door iemand van het UWV iets verteld. Het duurde erg lang. Één ding is haar bijgebleven: ze wil niet arbeidsongeschikt verklaard worden en ze wil niet terug naar de sociale werkvoorziening. Haar ouders steunen haar. Ze willen het beste voor hun dochter. Ze zien ook dat hun dochter niet gelukkig is bij de sociale werkvoorziening. Tegelijkertijd zijn ze ook bezorgd over haar toekomst: ze is kwetsbaar en vraagt veel aandacht. Ze besluiten samen het eerst zelf te proberen. Er moet toch iets te vinden zijn voor iemand die graag wil werken. Ze pluizen advertenties uit, schrijven voor haar brieven, bellen met vrienden en bekenden, maar zonder resultaat. Een deel van de werkgevers neemt zelfs de moeite niet, om te reageren op haar sollicitaties. Ouders bezoeken samen met hun dochter ook het CWI. Lisanne wil zich in laten schrijven als werkzoekende. Ze houdt geen goed gevoel over aan het gesprek daar. Ze stelden lastige vragen over wat ze wilde en wat ze kon en ze moest iets over zich zelf vertellen: wat ze moeilijk vond en hoe ze om ging met haar beperking. Aan het eind van het verhaal kwam de aap uit de mouw: het CWI kon nog niets voor haar doen. Ze werd wel ingeschreven, maar ingedeeld in fase 3. Ze begonnen gelukkig niet over de sociale werkvoorziening, maar ze adviseerden haar en haar ouders wel, om een Wajong-uitkering aan te vragen bij UWV en daar hulp te vragen bij het zoeken en vinden van werk. Ze adviseerden ook, om nog eens met school contact op te nemen. Tot slot kregen ze ook nog wat adressen mee, waar ze mogelijk wat aan zouden kunnen hebben. Lisanne en haar ouders zijn terug bij af. Lisanne heeft nog geen werk. Ze komen er samen niet uit. Veel vragen zijn nog steeds onbeantwoord.*

Het verhaal van Lisanne is een voorbeeld uit de praktijk. In haar zoektocht naar werk ontdekt zij, samen met haar ouders, dat er méér drempels zijn, dan aanvankelijk misschien gedacht: drempels voor werkgevers, om haar een kans te geven, drempels om hulp te krijgen, drempels om hulp te vragen bij het zoeken en vinden van werk, misschien ook drempels om een (arbeidsongeschiktheids)uitkering aan te vragen.

Deze drempels zijn niet alleen te herleiden tot (de beperking van) Lisanne zelf, of tot de keuze die gemaakt is, om eerst op eigen kracht op zoek te gaan naar werk. Drempels kunnen in haar situatie ook ontstaan door onbekendheid met en/of onwetendheid over wet- en regelgeving, toe te passen (re)integratie-instrumenten, of het moeilijk in kunnen schatten wat de (on)mogelijkheden zijn van Lisanne om (regulier) betaald werk te gaan doen. Daar bovenop komt het feit, dat voor deze groep (mensen zonder uitkering, met een zichtbare of niet-zichtbare beperking), niet altijd helder is, welke ketenpartner verantwoordelijk en/of het beste toegerust is voor (re)integratie. Mensen als Lisanne lopen een grotere kans, om van het bekende kastje naar de muur gestuurd te worden, zeker wanneer zij voor het eerst, met of zonder een startkwalificatie, de arbeidsmarkt willen gaan betreden.

UWV Haaglanden, gemeente, CWI Den Haag en drie scholen in Den Haag ervaren, dat de casus Lisanne niet op zichzelf staat en dat deze groep extra aandacht verdient.

In Den Haag wordt al jarenlang gewerkt op basis van een sluitende aanpak voor jongeren, maar in het kader van het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid, dat in 2004 en 2005 door de gemeente Den Haag is uitgevoerd, is vastgesteld, dat de kwalificatie "sluitend" niet volledig in overeenstemming is met de werkelijkheid. Op basis van interviews en het ketenoverleg, waar o.a. werkgevers, onderwijs zelf (o.a. Prisma College, School voor Praktijkonderwijs, Mondriaan), CWI, diverse afdelingen van de gemeente Den Haag (o.a. RMC, onderwijs, WAM) en UWV in vertegenwoordigd zijn, is deze groep door de gemeente Den Haag als "witte vlek" in de jongerenaanpak benoemd en is gesproken over mogelijke oplossingen.

In dezelfde periode kondigden zich veranderingen aan bij UWV. Landelijk werden de contouren geschetst van een te voeren klantgroepbeleid t.a.v. jonggehandicapten, waar (een deel van) deze groep jongeren onder valt. Genoemde "witte vlek" in de jongerenaanpak werd regionaal door UWV Haaglanden herkend. Met deelname aan deze pilot en de start van een Wajong-team per 1 februari 2005 wil UWV Haaglanden ook een bijdrage leveren aan mogelijke oplossingen.

Op basis daarvan is in overleg met UWV Nederland een projectplan opgesteld, waarvan de uitvoering is gefinancierd vanuit de landelijke "Verburggelden". Kern van dit project is om te komen tot een methodiek, die betrokken partijen in staat stelt, om op eenduidige wijze een beeld te schetsen van:

- de arbeidsmogelijkheden van jongeren met een beperking;
- de instrumenten en/of voorzieningen, die voor deze doelgroep toegepast kunnen worden.

In deze eindrapportage worden op basis van het projectplan in hoofdstuk 2 de doelgroep, doelstelling en resultaten van het project beschreven. In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeks aanpak en de gevolgde strategie toegelicht. In hoofdstuk 4 worden de klantstromen en contactmomenten met de doelgroep in beeld gebracht en zijn de belangrijkste bevindingen tijdens de uitvoering van de nulmeting (analyse huidige situatie) opgenomen. Hoofdstuk 5 gaat in op de uitgangspunten en inhoud van de ontwikkelde methodiek. In hoofdstuk 6 zijn de beginstappen van de implementatie van de methodiek beschreven, waarna in hoofdstuk 7 conclusies worden getrokken en aanbevelingen worden gedaan. In de bijlagen in het bijlagenboek is de ontwikkelde methodiek en de evaluatie van de testfase opgenomen en alle formulieren, handouts en toelichtingen.

## 2. Doelgroep, doelstelling en resultaten pilot

Dit project heeft zich gericht op (potentiële) schoolverlaters van scholen voor (ZMOK)-Praktijkonderwijs met een zichtbare, of niet-zichtbare beperking in de leeftijd van 15 tot 20 jaar. Om praktische redenen (korte doorlooptijd project, projectbeheersing) richtte het project zich op het werkgebied van UWV Haaglanden, waarbij het project zich binnen dit werkgebied concentreerde op de gemeente Den Haag. Het project richtte zich primair op leerlingen uit het voorlaatste of laatste schooljaar van drie Haagse scholen voor (ZMOK)-Praktijkonderwijs. Een deel van de leerlingen uit deze vormen van onderwijs blijken in de praktijk de stap naar werk of vervolgonderwijs moeilijk te kunnen maken. De oorzaak hiervoor wordt niet alleen toegeschreven aan arbeidsmarktfactoren: verondersteld wordt, dat het onvoldoende, of te laat onderkennen van mogelijkheden en beperkingen daar ook een rol in speelt.

### **Projectdoelstelling**

- Het vergroten van kansen voor jongeren met een beperking door vanuit de uitvoeringspraktijk een effectieve, klantgerichte en gezamenlijke methodiek te ontwikkelen, om mogelijkheden en beperkingen eenduidig ("door dezelfde bril kijken") in beeld te brengen.
- Kern van deze methodiek is de focus op:
  - o (terug naar) school of anders (regulier) werk in plaats van een Wajong- of bijstandsuitkering.
  - o Gebruikmaken en benutten van aanwezige kennis en expertise van de doelgroep, arbeidsmarktkansen en het wettelijk beschikbare instrumentarium.

De methodiek is in deze pilot werkende weg ontwikkeld. De methodiek biedt een handvat aan scholen, UWV, gemeente, CWI, werkgevers en jongeren zelf, om vanuit mogelijkheden en beperkingen vast te stellen, hoe kansen vergroot kunnen worden en wat daar voor nodig is. Als belangrijke inzet van UWV voor deze pilot is genoemd, dat met het breder implementeren en hanteren van de te ontwikkelen methodiek bij de deelnemende scholen en daarna na uitbreiding naar de andere Praktijkscholen in Den Haag méér leerlingen met een zichtbare of niet zichtbare beperking kunnen worden gesignaleerd en gezamenlijk besproken (school, UWV, Jongerenteam). Het gaat dan niet alleen om (potentiële) schoolverlaters, maar ook om leerlingen uit het vóórlaatste schooljaar. Het accent in de pilot ligt daarbij op het waar mogelijk voorkomen van instroom in de uitkering, dan wel op het bevorderen van zo snel mogelijke uitstroom naar (vervolg)-onderwijs of werk.

## **Resultaten**

- **Routebenadering jonggehandicapten**
- **De methodiek**
- Gezamenlijk referentiekader
- Werkwijze voor gezamenlijke leerlingbesprekingen (UWV/Jongerenteam/school)
- Electronische vragenlijsten en raamwerk voor gespreksvoering
- Profielschets
- Begrippenlijst
- **Do's en don'ts implementatie van de methodiek**

---

## 3. Aanpak

### 3.1 Strategie

Jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking hebben, of ervaren belemmeringen om aan (regulier) onderwijs deel te (blijven) nemen en/of (duurzaam) in te stromen in betaalde arbeid (verwijzen naar onderzoeksrapporten). Het moment en de manier waarop deze jongeren in beeld kunnen komen bij UWV, gemeente, CWI of Jongerenteam loopt sterk uiteen. In het project is bewust gekozen voor leerlingen, die een (ZMOK-)school voor Praktijkonderwijs volgen. In aantal en in mogelijkheden gaat het daar ten opzichte van andere vormen van (speciaal) onderwijs, om de grootste groep jongeren met een zichtbare of niet-zichtbare beperking:

- die tijdens of na schoolverlaten in beeld komen bij UWV, of gemeente;
- waar duurzame uitstroom naar betaalde arbeid in het vrije bedrijf voor gerealiseerd kan worden;
- waar instroom in de sociale werkvoorziening voorkomen kan worden;
- waar instroom in een (volledige) Wajong-uitkering voorkomen kan worden, al dan niet met de inzet van instrumenten als loondispensatie en/of jobcoaching.

Een proces van informatie verzamelen en filteren, leidt tot vaststelling van de route die bewandeld wordt, of moet gaan worden. In dat proces wordt geprobeerd onderscheid te maken tussen bijvoorbeeld het bestaan van een beperking, of van een motivatieprobleem.

Belangrijke reden, om in samenwerking met de ketenpartners eerst:

- de belangrijkste contactmomenten met deze groep jongeren te onderkennen;
- in kaart te brengen en vast te stellen, hoe op die momenten de klantbenadering en klantexpertise er uit ziet;
- en vast te stellen wat daarbij kansverkleinende onvolkomenheden zijn (in focus en aanpak).

Vanuit deze analyse is gezocht naar een methodiek, die iets toe zou kunnen voegen aan de al aanwezige kennis en expertise ten aanzien van deze groep jongeren.

### 3.2 Uitgangspunten ontwikkelen methodiek

Om de expertise en de aanwezige kennis ten aanzien van de groep jongeren te kunnen vergroten bij meerdere partijen is het delen van kennis en gezamenlijk komen tot een methodiek het belangrijkste uitgangspunt geweest. Er is in de aanpak daarom gekozen voor het ontwikkelen van de methodiek al werkend en testend. Door deze aanpak is de methodiek bij de verschillende partijen doorleefd en is op gezette tijden een goede discussie gevoerd in de leerlingbesprekingen over het gebruik van de methodiek en de verbeteringen daarbinnen.

De leerlingbesprekingen en de gesprekken tussen ouders, school, stagebedrijf en leerling zijn de spil van de methodiek, de vragenformulieren en de profielschets zijn de rode draad voor de te voeren gesprekken.

Bij uitvoering van deze pilot is gezorgd voor blijvend commitment aan de top en op tactisch niveau (ketenoverleg in de vorm van netwerkbijeenkomsten). Daarnaast zijn de al bij diverse organisaties bekende functionarissen die met de doelgroep zijn begaan actief benut als ambassadeur/missionaris.

Commitment aan de top, bij kernmedewerkers en 'ambassadeurs' door netwerkbijeenkomsten.

In de kerngroep van het project bestond uit:

Hofstede Praktijkschool, Vera de Vette

- Johan de Witt scholengroep, Prisma College, Ger Kruiswijk/Lineke Witteman
- J.C. Pleysierschool /Transvaal College, Marianne Tijn/Marius Hoogland
- CWI: Ron Spaans/Ronald Verwoerd
- Werkkompas/Jongerenteam: Daan Schnur/Monique Borsboom
- UWV, Ernst Andree

In de netwerkbijeenkomsten waren de volgende personen actief:

- Werkkompas/Jongerenteam: Rob de Rooij
- CWI: Ron Spaans
- RMC: Anjo Clement, Mireille de Jonge
- Landelijke Taskforce Jeugdwerkloosheid: Irene Lauf
- ROC Mondriaan College : Désirée Curfs
- VMBO : Elly Koene (Johan de Witt scholengroep)
- UWV: Peter de Jonge
- Kenniscentra: Jan de Blanken
- MKB NL: Milo Bakker/Muriel Jansen
- Kamer van Koophandel: Rob de Vree
- RPA Haaglanden: Maria Croonen
- Gemeente Den Haag, DSZW/WAM: Bernadette Langedijk
- Gemeente Den Haag, DSZW/WAM: Aygül Keskin/Els Jansen
- Gemeente Den Haag, DOCW: Ben Vermolen
- Externe projectleiding: Susanne de Zwart, Henk Bakker (Capgemini)

### 3.3 Aanpak: fasering en activiteiten

#### 3.3.1 Voorbereidingsfase

##### *Werkplan*

In deze fase is in overleg met de netwerkpartners het project voorbereid door het uitwerken van een gezamenlijk werkplan (commitment en medewerking bij het project was al in een eerder stadium verkregen van de verschillende partijen).

##### *In kaart brengen huidige situatie*

Om een duidelijk beeld te krijgen van de klantstromen en de contactmomenten die deze jongeren hebben (of hebben gehad) met instanties zijn deze samen met de netwerkpartners in kaart gebracht. Dit is noodzakelijk om te zien waar in de contactmomenten belangrijke beslissingen worden genomen of worden nagelaten. Dit zijn momenten, waarop kansen bestaan op signalering en het op de juiste weg helpen van de klant.

Het in kaart brengen van de klantstromen is eveneens gebeurd in samenwerking met de ketenpartners en ook binnen het UWV.

Vervolgens is een analyse gemaakt van de huidige aanpak van de organisaties die contact hebben met deze jongeren. Met welke ogen bezien deze organisaties deze jongeren? Mist er focus, signalering of expertise bijvoorbeeld in de intake van de verschillende netwerkpartners, waardoor kansen op tijdige en passende begeleiding van en dienstverlening aan deze doelgroep onbenut blijven?

#### *In kaart brengen van het aanbod*

Om de methodiek goed te kunnen toepassen, is kennis van het huidige aanbod voor jongeren met een zichtbare of niet-zichtbare beperking (met een mogelijk recht op Wajong), onontbeerlijk. Het aanbod is in kaart gebracht. Hierbij is ook gedacht aan aanbod dat nog in ontwikkeling is, of waar kansen liggen voor nieuw effectief aanbod.

#### *Opstellen uitvoeringsplan*

Na deze analyses is een plan opgesteld voor de uitvoeringsfase. Hierin is opgenomen wat uitgangspunten zijn voor de te ontwikkelen concept methodiek, op welke plaats(en) de pilot zou moeten plaatsvinden, welke netwerkpartners actief zouden deelnemen aan de pilot en hoe de pilot zou worden geëvalueerd.

### 3.3.2 Uitvoeringsfase

#### *Opstellen concept methodiek*

- samen met een werkgroep, bestaande uit eerdergenoemde vertegenwoordigers van belangrijke ketenpartners is een concept methodiek ontwikkeld, uitgaande van de analyse in de voorbereidingsfase;
- aanvullend is eveneens een efficiënte en effectieve aanpak afgesproken voor het begeleiden en/of uitdragen van de deskundigheid van UWV bij de ketenpartners om de methodiek goed te kunnen toepassen.

#### *Testen methodiek*

- de opgezette concept methodiek is in de praktijk getest bij verschillende netwerkpartners aan de hand van vooraf afgesproken meetpunten;
- ondersteuning heeft plaatsgevonden binnen de werkgroepen en on the job door de Arbeidsdeskundige Jonggehandicapten van UWV.

#### *Ervaringen met de implementatie binnen de onderwijsinstellingen*

- tijdens de pilot is ervaring opgedaan met de implementatie van de methodiek. De betrokken scholen zijn – parallel aan de testfase – alvast gestart met een bredere implementatie van de methodiek in de school. In dit rapport zijn de eerste ervaringen met de implementatie meegenomen.

### 3.3.3 Evaluatiefase

#### *Opstellen definitieve methodiek*

- aan de hand van vooraf afgesproken meetpunten is de conceptmethodiek geëvalueerd en zijn de ervaringen uitgewisseld. Samen met de werkgroep zijn eventuele wijzigingen, toevoegingen en aanscherpingen opgesteld ("reflectiebijeenkomst"), zodat de methode definitief wordt gemaakt;
- de ervaringen met de methodiek, aanbevelingen voor de invoering ervan en toepassingsmogelijkheden zijn op overdraagbare wijze beschreven in deze eindrapportage.

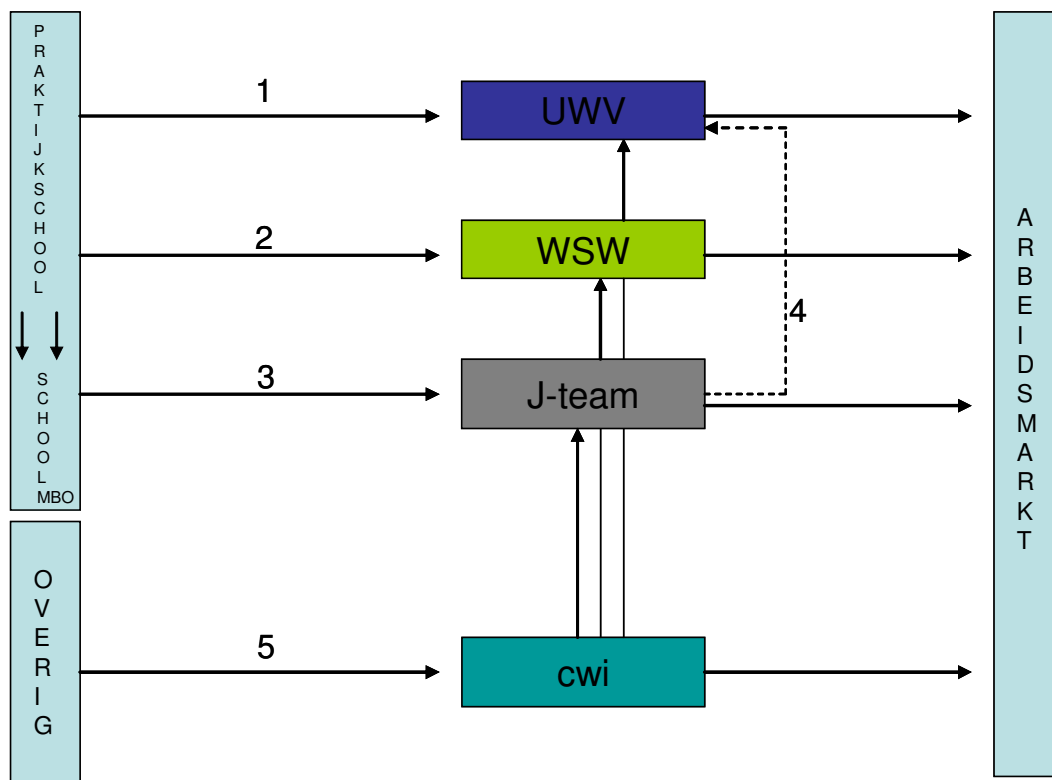
## 4. Nulmeting/Routebenadering Jonggehandicapten

### 4.1 Inleiding

Medio 2005 is een analyse uitgevoerd van de bestaande situatie. Daarbij is door middel van deskresearch en interviews inzicht verkregen in sterktes en zwaktes bij de signalering, beoordeling, verwijzing en begeleiding van jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking (met een mogelijk recht op Wajong) op hun weg van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Gekeken is naar de huidige "looproutes" van de groep jongeren. Deze "routebenadering jonggehandicapten" is een verbijzondering van de routebenadering voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid, die eerder in opdracht van de ministeries van SZW en de Taskforce Jeugdwerkloosheid door Capgemini is ontwikkeld (zie ook [www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl](http://www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl)).

Met de routenadering worden – met de jongere als vertrekpunt - systematisch knelpunten in de dienstverlening aan jongeren in kaart gebracht en gekoppeld aan passende oplossingen. In verband met de goede ervaringen in het land met deze aanpak is ook bij de pilot in Den Haag hiervoor gekozen, met verbijzondering naar en toespitsing op de doelgroep jongeren met een zichtbare of niet zichtbare beperking (met een mogelijk recht op Wajong), die deelnemen aan een (ZMOK-) school voor Praktijkonderwijs.

Schematisch weergegeven zijn de volgende vijf hoofdroutes van deze groep jongeren vanaf de (ZMOK-) school voor Praktijkonderwijs in Den Haag onderkend:



## 4.2 (ZMOK-)scholen voor Praktijkonderwijs (start alle routes)

### 4.2.1 Schets deelnemende scholen

In de pilot zitten drie verschillende scholen; twee scholen voor Praktijkonderwijs en één ZMOK-school voor Praktijkonderwijs. Het verschil tussen beide type scholen is dat de scholen voor Praktijkonderwijs de leerlingen in principe 4 tot 5 jaar 'binnen' hebben. Voor de meeste leerlingen is de school een 'gewone' voorzetting van hun schoolcarrière. Het gevolg hiervan is dat de scholen voor Praktijkonderwijs de achtergrond van de leerlingen over het algemeen goed (kunnen) kennen.

De leerlingen uit de ZMOK-school zitten doorgaans maximaal 2 jaar op school en hebben veelal een veel grilliger schoolloopbaan achter de rug. Van veel leerlingen is het moeilijk de relevante achtergrondinformatie voor het vervolg van de opleiding te achterhalen.

Tussen de beide deelnemende scholen voor Praktijkonderwijs bestaan eveneens duidelijke verschillen. Het belangrijkste verschil is de omvang van beide scholen. Een school is relatief klein met voor elke leeftijd één klas, terwijl de andere school enkele malen groter is. Wellicht het gevolg van de beperkte omvang van de ene school voor Praktijkonderwijs is, dat deze beschikt over een uitgebreid, deels elektronisch, leerlingvolgsysteem, waarbij de loopbaan wordt vastgelegd en analyses (kunnen) worden gemaakt over de vorderingen en de mogelijke kansen en belemmeringen op de arbeidsmarkt. De grote school voor Praktijkonderwijs en de ZMOK-school hebben nog geen digitaal leerlingvolgsysteem. Ook de ervaringen tijdens stages worden op deze scholen nog niet systematisch verzameld en benut. Beide scholen zijn wel bezig met de ontwikkeling en implementatie van een digitaal leerlingvolgsysteem.

Uit de interviews met de aan de pilot deelnemende scholen kwam naar voren dat zij in de regio Haaglanden rekening moeten houden met een aantal factoren, die de begeleiding van hun leerlingen bemoeilijkt.

Factoren, die met onderwijs zelf te maken hebben:

- de leerlingenpopulatie wordt moeilijker, in het bijzonder voor het ZMOK-onderwijs; de school kan het niet alleen, heeft partners nodig, om de uitstroom in goede banen te kunnen leiden;
- de doelgroep stelt hoge en meervoudige eisen aan competenties van docenten;
- het vinden van stageplekken lukt vaak nog wel (hoewel de arbeidsmarkt – medio 2005 – er ook niet beter op wordt), maar stages mislukken bij deze doelgroep relatief vaak;
- het ontbreken van een goed leerlingvolgsysteem, waarin verzamelde competenties worden geregistreerd (portfolio, EVC, arbeidsmarktpaspoort).

Factoren, die direct of indirect te maken hebben met het kunnen uitstippelen van het juiste traject (welke route volgen, welke voorzieningen en instrumenten kunnen toegepast worden):

- het kunnen in schatten of leerlingen het zullen kunnen redden op de reguliere arbeidsmarkt, dan wel aangewezen zullen zijn en blijven op gesubsidieerde en/of beschermde werkomstandigheden;

- lastig voor de diagnose en het vinden van de juiste richting is ook de weerstand bij en het verdriet bij ouders, zodra sociale werkvoorziening en/of Wajong ter sprake komt ("stempel");
- het niet meer beschikken over de mogelijkheid om een leerling kort stage te laten lopen bij de sociale werkvoorziening;
- bij ROC's door bezuinigingen verminderde mogelijkheden voor assessments en te weinig feedback bij (mogelijke) deelname aan BBL- of BOL-opleiding.

Factoren, die te maken hebben met een gebrekkige verbinding tussen school en externe organisaties:

- onduidelijkheid en toegankelijkheid contactpersoon en mogelijkheden UWV en sociale werkvoorziening;
- leerplichtambtenaren die te gemakkelijk accepteren dat een leerling voor zijn 18<sup>e</sup> van school gaat, wat de vraag oproept, hoe leerlingen die aangewezen zijn op een beschermde werkomgeving in kader van sluitende aanpak dan nog opgevangen kunnen worden.

Factoren, die te maken hebben met uit- of doorstroommogelijkheden voor scholen:

- toegang tot en samenwerking met ROC onder druk door bezuinigingen; er ontstaat o.a. een weglekmoment doordat de leerling zichzelf moet melden;
- minder kansen op de arbeidsmarkt door verdwijnen Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW);
- wachtlijsten bij de sociale werkvoorziening.

### 4.3. ROUTE 1: van school naar het UWV

#### 4.3.1 Huidige situatie

Binnen de aan de pilot deelnemende scholen onderhoudt één school voor praktijkonderwijs structureel contact met UWV en bespreekt de leerlingen die mogelijk in aanmerking zullen komen voor een WAJONG-uitkering of WSW-plaatsing. De twee scholen die in het verleden weinig contact hebben gehad met het UWV, hebben dit veelal niet gehad, omdat zij vooral willen focussen op de uitstroom naar regulier betaald werk en de leerlingen niet het stempel gehandicapt of arbeidsongeschikt willen opleggen. Ook de ouders en leerlingen zelf beschouwen een route naar de WSW of WAJONG vaak als ondenkbaar of onbespreekbaar.

#### 4.3.2 Aandachtspunten route 1

Dat de contacten tussen scholen en UWV over mogelijke WAJONG-cliënten in het verleden weinig tot stand zijn gekomen, had ook met het UWV zelf te maken. Tot voor kort had de integratie van WAJONG-cliënten op de arbeidsmarkt geen prioriteit bij UWV. UWV richtte zich vooral op de groep jongeren, c.q. hun ouders /begeleiders, die daadwerkelijk een aanvraag Wajong in gingen dienen. In de regio Haaglanden hield één arbeidsdeskundige zich daarmee bezig. De arbeidsdeskundige jonggehandicapten van het UWV was in die situatie gewend, om via zogeheten netwerken, informatie te verzamelen over het functioneren van de aanvrager. Er werden geen eisen gesteld aan vorm en inhoud, maar suggesties gedaan, wat van belang was voor de beoordeling. Inhoudelijke toetsing van de aangeleverde informatie vond plaats vanuit de Wajong-beoordeling zelf. Scholen ervaren dit proces als ondoorzichtig. In de praktijk leven richting UWV vragen t.a.v.:

- klantherkenning (wanneer wel en wanneer niet Wajong aanvragen);
- werkwijze (hoe wordt het recht op Wajong beoordeeld en wie doet wat en wanneer);
- instrumentarium (inzet loondispensatie/jobcoach, mogelijkheden UWV om trajecten in te kopen, of over te nemen van bv. Jongerenteam);
- aanspreekpunt (bij wie moet ik zijn voor leerling/werkzoekende x en bij wie voor leerling/werkzoekende y).

UWV benoemt in de contacten naar scholen toe ook zelf knelpunten:

- te weinig inzet van reïntegratie-instrumenten aan de voorkant (preventief, in plaats van aanvraag Wajong afwachten); oorzaken worden door UWV gezocht in: onbekendheid met deze instrumenten bij scholen, andere instellingen, werkgevers en cliënten;
- angst bij scholen voor het genoemde "Wajongstempel" op het moment dat UWV in beeld komt; het beeld van de school ten aanzien van UWV is vooral die van uitkeringsverstrekker, niet die van facilitator naar werk;
- onduidelijkheid (ook binnen UWV zelf) ten aanzien van de vraag wie gezien kan worden als jonggehandicapt, c.q. wie jonggehandicapt is: wanneer is Wajong wel aan de orde en wanneer niet, wanneer kan en mag een arbeidsdeskundige een reïntegratie-instrument inzetten en waar begint in deze discussie de verantwoordelijkheid van UWV en eindigt de verantwoordelijkheid van school zelf?
- binnen UWV wordt onvoldoende onderkend, dat de in het vorige punt genoemde beoordelingen een andere benadering vraagt en andere eisen stelt aan arbeidsdeskundigen dan in de WAO (WIA): bij Wajong hebben arbeidsdeskundigen op een breder terrein (arbeidsmarkt, onderwijs, zorg) instrumenten en expertise nodig.

## 4.4 ROUTE 2 Van school naar WSW

### 4.4.1 Huidige situatie

CWI is verantwoordelijk voor de indicering voor de sociale werkvoorziening (SW).

Aanleverende partijen voor de indicering SW zijn:

- cliënten zelf/rechtstreeks;
- scholen;
- MEE;
- UWV;
- Werkkompas/Jongerenteam;
- reïntegratiebedrijven.

CWI werkt volgens het Handboek Indicering wet SW. De indicering door CWI wordt geconcentreerd op één CWI-vestiging uitgevoerd. De Haaghe-groep voert als SW-bedrijf de wet SW uit. Op één onderdeel voert het regionale CWI de processen iets intensiever uit dan de landelijke instructie. Dit heeft te maken met de nadruk die tegenwoordig op de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van cliënten wordt gelegd. Hierbij gaat het met name om het zelf de weg weten te vinden naar CWI voor de SW-indicering en het zelf invullen van aanvraagformulieren. Het bij de SW-doelgroep uitgaan van eigen verantwoordelijkheid leidt tot een belangrijk "weglekmoment". CWI heeft geen zicht op het aantal cliënten dat daardoor mogelijk ten onrechte niet voor een SW-indicering bij CWI terecht komt. Dit heeft landelijk de aandacht (Landelijk Verbeterplatform SW) en wordt

regionaal intussen al enigszins “gemitigeerd” door aanvragers (waaronder scholen) iets intensiever te begeleiden, dan volgens het landelijke werkproces is bepaald.

CWI (SW) informeert scholen via ad hoc-informatierondjes over de vraag wanneer cliënten wel of niet tot de SW-doelgroep behoren en de indruk bij CWI is, dat scholen het CWI aan de Platinaweg (SW-indiceringssteam) ook wel weten te vinden. De Haeghe-groep heeft de afgelopen jaren Praktijkscholen de mogelijkheid geboden, om voorafgaand aan indicering SW, leerlingen stage te laten lopen.

#### 4.4.2 Aandachtspunten route 2

Scholen noemen als knelpunt dat zij geen scherp beeld hebben van de leerling, die wel of niet SW geïndiceerd kan worden. Scholen ervaren, dat het ook steeds moeilijker wordt, om leerlingen direct stage te laten lopen bij de SW. Er wordt gevraagd om eerst als het ware te bewijzen, dat een leerling niet in staat is om buiten de sociale werkvoorziening werkzaam te zijn. Voor scholen is het ook niet altijd duidelijk welke mogelijkheden de SW heeft voor leerlingen van scholen voor (ZMOK-) Praktijkonderwijs.

Niek van Noppen, districtcoördinator SW-indicering binnen CWI Haaglanden, herkent direct de problematiek van lastige klantherkenning en worstelen met signalering, perspectiefbepaling en begeleiding. Vijftien jaar geleden was hij bijvoorbeeld betrokken bij een project, dat ook gericht was op het creëren van inzicht bij scholen voor Praktijkonderwijs ten aanzien van de vervolgstap van leerlingen die van school gaan of dreigen uit te vallen. Zoals zo vaak gebeurt bij projecten die niet worden omgezet in de reguliere werkwijze van betrokken organisaties, is daarna de situatie weer “suboptimaal” geworden. Overigens zijn UWV en CWI/Jongerenteam nu wel veel meer betrokken bij de scholen dan destijds.

Genoemde verbeterpunten zijn:

- in veel gevallen laat de informatie die van school met de cliënt meekomt nogal te wensen over (“ongeleide projectielen”);
- CWI doet alleen de indicering, maar hoort wel signalen van scholen dat het SW-bedrijf strenger gaat kijken; de SW is sowieso natuurlijk aangescherpt: waar vroeger het aangewezen zijn op eenvoudig repeterend werk vrij automatisch leidde tot het aangenomen worden bij het SW-bedrijf, gaat het nu om “in de persoon gelegen factoren”;
- wachtlijsten na indicering (die in Den Haag snel zullen slinken door genomen maatregelen, aldus CWI);
- samenwerking UWV – CWI, zij weten te weinig van elkaar, waardoor het risico van ruis ontstaat; daarbij gaat het zowel om tijdigheid als inhoud bij de aanlevering van gegevens, die van belang zijn voor SW-indicering.

### 4.5 ROUTE 3 Van school naar Jongerenteam

#### 4.5.1 Huidige situatie

In Den Haag bestaat de van het landelijke beeld afwijkende situatie, dat tussen CWI en gemeente de afspraak is gemaakt dat de scholen voor (ZMOK-) Praktijkonderwijs leerlingen na afronding van het laatste jaar niet bij het CWI aanmelden, maar bij het Jongerenteam van Werkkompas. Dit is een efficiencyverhogende afspraak, op basis van de ervaring dat bij deze leerlingen de intake door CWI bij deze doelgroep toch vrijwel altijd leidde tot de vaststelling van een min of meer grotere afstand tot de arbeidsmarkt en daarmee verwijzing

naar de gemeente (Werkkompas/Jongerenteam). De intake bij deze doelgroep wordt door het CWI daarom in Den Haag administratief afgedaan (informatie van Jongerenteam naar het CWI ten behoeve van opname in het registratiesysteem).

De meeste contacten zijn er, gezien de gemaakte afspraak, tussen de scholen en het Jongerenteam. De scholen brengen de leerlingen op verschillende manieren in contact met het Jongerenteam. De vormgeving loopt daarbij zeer uiteen. Soms komt hele klas onder begeleiding naar het Jongerenteam, soms worden individuele leerlingen al tijdens de schoolperiode doorverwezen. Veelal blijft het daarbij. Er is sprake van een weinig systematische overdracht van bijvoorbeeld informatie over de school- en stage-loopbaan van de leerlingen. Dit is voor de twee genoemde scholen mede het gevolg van het ontbreken van een adequaat leerlingvolgsysteem.

Na verwijzing door de school naar het Jongerenteam vindt eerst een intakegesprek plaats, waarna alle jongeren voor een assessment (basisdiagnose) naar het Leerwerkcentrum (onderdeel Werkkompas). Daarbij wordt gedurende drie weken via diverse tests en eventueel een medische keuring vastgesteld wat een jongere kan en wil en wat het vervolgtraject zou moeten zijn. Eventueel wordt via Werkbij (organisatie voor gesubsidieerd werk, voormalige WIW-organisatie) een gesubsidieerde baan ingezet. Door het Jongerenteam wordt al voorgelicht op en samengewerkt met de scholen (aan de voorkant), om ervoor te zorgen dat leerlingen kansen niet missen die het Jongerenteam biedt en om ervoor te zorgen dat niet ten onrechte naar het Jongerenteam wordt bemiddeld. In dat geval vindt doorgeleiding naar het UWV plaats.

#### 4.5.2 Aandachtspunten route 3

De momenten waarop jongeren met een zichtbare of niet-zichtbare beperking worden gesignaleerd is afhankelijk van hoe ze in beeld komen. Dat gaat soms via het CWI, maar meestal gebeurt dat via tussenkomst van het Jongerenteam en de (ZMOK-) school voor Praktijkonderwijs zelf. Soms worden leerlingen ten onrechte naar het Jongerenteam bemiddeld. Het komt voor dat een jongere via de basisdiagnose toch een potentiële Wajonger blijkt te zijn. Als verbeterpunten worden genoemd:

- het kennisniveau van de scholen ten aanzien van de indicatiestelling voor en kennis van Wajong verschilt;
- informatie over de leerlingen, die door scholen worden toegeleid, is zodanig (met ook hier verschillen tussen scholen) dat op dit moment voor iedere jongere de basisdiagnose wordt ingezet om een scherp beeld te krijgen van mogelijkheden en beperkingen, waarbij voor anderstaligen wat meer non-verbale tests moeten komen, bijvoorbeeld observatie; dit leidt tot onnodige kosten voor de gemeente en tot onnodige doublures in vraagstelling en tests voor de jongere;
- begeleidings(on)mogelijkheden bij de werkgever, bijvoorbeeld via jobcoaches; deze jobcoaches kunnen niet worden ingezet door het Jongerenteam, maar wel door UWV en SW;
- diagnostiek bij de specifieke categorie "etterbakken": bij jongeren waarmee moeilijk iets mee te beginnen is en/of ex-delinquenten is moeilijk na te gaan waar de problematiek precies zit (multiprobleem, wel of niet psychosociale oorzaken); ook is het bij deze doelgroep dus lastig om vast te stellen of Wajong eventueel aan de orde is.

## 4.6 ROUTE 4 Van het Jongerenteam naar het UWV

### 4.6.1 Huidige situatie

Er is altijd wel contact geweest tussen Jongerenteam en UWV. Deze contacten beperkten zich t.a.v. Wajong vooral tot adhoc overleg over het (alsnog) aanvragen van Wajong, of het informeren naar de stand van zaken. Gesprekken en (netwerk)bijeenkomsten over o.a. schoolverlaters van (ZMOK-)scholen voor Praktijkonderwijs vonden gescheiden van elkaar plaats.

### 4.6.2 Aandachtspunten route 4

Tussen UWV en gemeente/Werkkompas/Jongerenteam bestaan schotten, die aan jongeren uit deze groep niet uit te leggen zijn. Het niet in kunnen zetten van het brede instrumentarium van Werkkompas/Jongerenteam, zodra het een UWV-cliënt is/wordt en, vice versa, het niet vroegtijdig in kunnen zetten van UWV-instrumenten bij gemeentelijke cliënten, leidt tot kansverkleinende situaties. Daarnaast is er teveel sprake van bureaucratie, die leidt tot wie doet wat en wanneer-situaties tussen organisaties en tot tussen wal en schip-situaties voor jongeren zelf. Voor de beleidsmatige, financiële en daarmee niet klantgerichte bureaucratie tussen gemeente en UWV, waar de uitvoering en cliënten last van hebben, vragen om een oplossing op het hoogste managementniveau.

## 4.7 ROUTE 5 Van een werkgever/uitkering naar het CWI

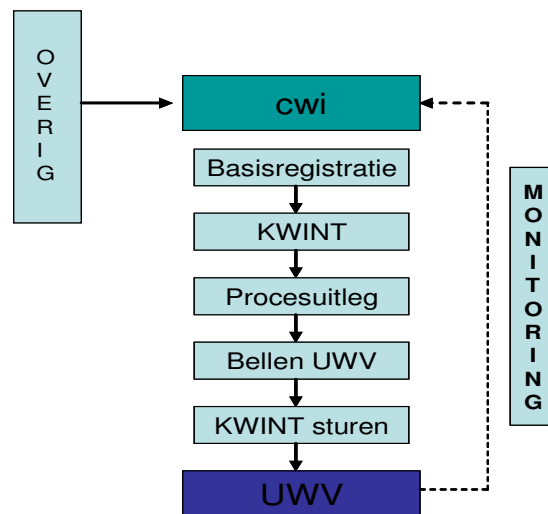
### 4.7.1 Huidige situatie

Eerder is ingegaan op de van het landelijke beeld afwijkende situatie, dat de gemeente Haagse jongeren voor (ZMOK-) scholen voor praktijkonderwijs, die de school verlaten, toeleidt naar Werkkompas/Jongerenteam. Het aandeel van CWI is daarin beperkt. Jongeren die bijvoorbeeld na hun stage bij hun stagegever zijn blijven werken en na bijvoorbeeld een jaar werkloos worden, komen voor werk of een uitkering wél alsnog bij CWI terecht. Deze jongeren vallen onder wat wij noemen route 5.

### 4.7.2 Aandachtspunten route 5

De klantherkenning door CWI als het gaat om deze groep jongeren, wordt als niet optimaal ervaren. Hoewel zij vaak zelf over Wajong beginnen, ervaren CWI-consulenten een gebrek aan kennis en informatie over deze groep en zijn zij onbekend met de selectie bij UWV (wat kan het UWV allemaal voor de jongere betekenen, wanneer recht op Wajong) om de jongere goed te kunnen verwijzen naar UWV. Afwijzingen Wajong zijn daarnaast voor CWI-consulenten vaak standaard en niet goed gemotiveerd. De CWI-consulenten willen geen van het kastje naar de muur-gevoel aan de jongere meegeven door zelf niet goed te kunnen aangeven wat UWV kan betekenen. Hier zit dus een expertise- en informatievraag bij het CWI. Feedback van UWV over terechte of onterechte doorverwijzing voor Wajong zien zij ook als leerzaam voor volgende gevallen waar CWI zich afvraagt of verwijzing naar UWV voor Wajong aan de orde zou kunnen zijn (preventieve kwaliteitsverbetering).

Overigens wordt door CWI bij verwijzing naar UWV wel alvast een bijstandsuitkering aangevraagd, omdat de ervaring leert dat het enige tijd kan duren voordat de cliënt tijdens een aanvraagprocedure Wajong over een uitkering beschikt. Er wordt daarnaast vaak in bezwaar gegaan, waardoor de wachttijd nog langer kan zijn. CWI monitoort deze periode niet. Dit zou wel verstandig zijn omdat de bijstandsuitkering dan gestopt kan worden. Dit zou als volgt kunnen worden ondervangen:



Tot slot signaleert CWI een bureaucratisch probleem in de relatie gemeente-UWV, namelijk in de situatie dat de WW-uitkering hoger is dan de Wajong-uitkering. Bij toepassing van de WW-uitkering kunnen dan Wajong-instrumenten niet meer gebruikt worden.

## 4.8 Routes naar andere onderwijsinstellingen

### 4.8.1 Huidige situatie

Vanuit haagse (ZMOK-)scholen voor Praktijkonderwijs worden gemiddeld zestig leerlingen per jaar, deels vanuit de zogeheten ROC-kansenklas, geselecteerd, om door te stromen naar BBL- of BOL-opleidingen op meestal niveau 1. Een deel van deze leerlingen worden binnen het Praktijkonderwijs een jaar lang voorbereid op deze stap. Er worden binnen BBL- en BOL-opleidingen hogere eisen aan sociale redzaamheid en zelfstandigheid van leerlingen gesteld. T.o.v. (ZMOK-)scholen voor Praktijkonderwijs:

- is er minder begeleiding en kan er ook minder begeleiding geboden worden;
- wordt een groter appèl gedaan op zelfwerkzaamheid;
- en zijn de klassen groter, dan leerlingen gewend zijn.

Een ander deel van de leerlingen die deze stap maken, is op eigen initiatief en soms tegen het advies van de school in, ingestroomd. Mondriaan geeft aan, dat het aantal uitvallers onder deze groep vele malen hoger ligt, dan bij de eerstgenoemde groep.

### 4.8.2 Aandachtspunten (school en BBL/BOL Mondriaan)

Er worden verschillende knelpunten genoemd, die een verklaring kunnen zijn voor het uiteindelijk niet afmaken van de BBL- of BOL-opleiding en/of voor het niet aan het werk komen ná beëindiging van het scholingstraject:

- intake; de match maken tussen te volgen opleiding, te behalen beroepskwalificaties en potentiële leerling is te afhankelijk van "de bril" van de intaker (kennis, vaardigheden, soms ook eigen beeld van wat wel/niet haalbaar is voor potentiële leerling) en het mogelijk te beperkte instrumentarium, dat de intaker tot zijn/haar beschikking heeft voor het maken van deze match;

- overdrachtmomenten; informatie gaat, of dreigt verloren te gaan, wanneer aan beide kanten niet dezelfde taal wordt gesproken, of doordat (door)verwijzer een eigen (verborgen) agenda heeft;
- BBL-/BOL-onderwijs kan zich beperkt aanpassen aan de (on)mogelijkheden van de leerling;
- er worden soms hogere eisen aan instromers gesteld vanuit het beeld, dat op termijn alle beroepskwalificaties behaald moeten gaan worden; als voorbeeld werd de leerling-automonteur genoemd, waarvan verwacht wordt, dat doorgegaan moet worden tot het diploma van 1<sup>e</sup> automonteur, om storingen aan de electronica, die in een auto toegepast worden, te kunnen verhelpen, terwijl er in de praktijk ook mensen werkzaam zijn in aanmerkelijk eenvoudiger functies bij bv. Kwik Fit;
- aansluiting onderwijs op vraagkant arbeidsmarkt, specifiek voor de groep mensen met een zichtbare of niet-zichtbare beperking; wanneer het onderwijs aangepast wordt aan de mogelijkheden van de leerling, zal een werkgever bereid moeten zijn en de mogelijkheden moeten hebben, om een vergelijkbare (taak)aanpassing te maken; als voorbeeld wordt aangegeven, dat opleidingen op assistentenniveau ook weer verdwijnen door aanscherping van functie-eisen, c.q. willen werken met gekwalificeerd personeel (kinderopvang!) en/of door samenvoeging van functies (breder takenpakket, hogere opleidings-/functie-eisen); daarnaast is het vinden van stageplekken voor deze groep erg moeilijk, niet alleen door wat hiervoor beschreven is, maar ook doordat onderwijs of CWI (of UWV) dit niet als hun taak ziet/de financiële middelen er niet voor heeft.

#### 4.9 Routes naar de arbeidsmarkt: onderzoek onder werkgevers

Een belangrijk doel van deze pilot is, dat deze bijdraagt aan de verbetering van de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt voor (potentieel) jonggehandicapten, c.q. jongeren met een zichtbare, of niet-zichtbare beperking. De jongeren uit deze groep die succesvol zijn, lijken over het algemeen op speciale werkplekken te werken die voor hen gecreëerd zijn of op aangepaste werkplekken. Hij of zij is speciaal. Daarmee is direct ook een lastig dilemma voor de scholen genoemd: hoe moet je – als het zo vaak om maatwerk gaat - als school inschatten of een jongere het duurzaam gaat redden op de reguliere arbeidsmarkt, dan wel moet worden bemiddeld naar een beschutte arbeidsplaats?

In bovenstaand routeplaatje komt de arbeidsmarkt daarom als zoveel mogelijk beoogd eindstation van de verschillende routes voor. Daarom zijn in het kader van de pilot, naast deskresearch over succes- en faalfactoren bij het toetreden tot de arbeidsmarkt door jonggehandicapten, ook interviews met een aantal werkgevers in Den Haag afgenomen. De bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek. Essentieel voor de werkgever zijn:

- goede informatie over wat een jongere al dan niet kan, welke competenties aanwezig zijn en welke in mindere mate. Wat kan een jongeren zelfstandig? Hoeveel begeleiding heeft een jongere nodig? etc.;
- wat kunnen andere partijen doen in de ondersteuning bij het inwerken en begeleiden (jobcoach)? Is de ondersteuning continue, cq kan de werkgever daar op blijven rekenen als de jongere de ondersteuning nodig heeft?;
- ondersteuning met betrekking tot regelingen en administratie?;
- de mogelijkheid tot directe beëindiging van de plaatsing (stage)?;
- eerlijke en complete informatie over motivatie, leervermogen en aard, omvang en consequenties van de beperkingen.

Als bovenstaande vragen duidelijk zijn dan zijn door werkgevers genoemde randvoorwaarden voor het continue succesvol kunnen plaatsen van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt:

- beschikbaarheid van eenvoudig en/of saai, maar verhoudingsgewijs duur werk;
- mogelijkheid en wenselijk tot herschikking van taken binnen het bedrijf om (taakafplitsing van eenvoudige werkzaamheden voor deze groep jongeren);
- leidinggevende van goede wil (er blijft altijd extra en specifieke begeleiding over);
- directie van goede wil;
- aanspreekcultuur: collega's moeten aangesproken kunnen worden op hun omgang met nieuwe medewerkers uit deze groep jongeren;
- stabiele groep mensen (weinig verloop, zeker ten aanzien van leidinggevendenden);
- goede samenstelling van personeel;
- (kennis van en vertrouwen in) continuïteit van sociale voorzieningen.

#### 4.10 Bevindingen en resultaten routebenadering in relatie tot methodiek

In algemene zin vinden scholen het dus lastig om bij de moeilijkste leerlingen de juiste interventies vast te stellen en toe te passen. Bij lastige gevallen betekent dit in de praktijk, dat leerlingen als "hete aardappelen" vier of vijf jaar zo goed mogelijk worden begeleid, waarna het probleem wordt doorgeschoven naar een volgende instantie. Er is voor scholen onvoldoende sprake van een gemeenschappelijke focus op de leerlingen: er wordt tussen scholen en instanties nog te veel gedacht in termen van "zij en wij", in plaats van een gemeenschappelijke benadering vanuit de filosofie dat het gaat om gemeenschappelijke cliënten. Ook voor ontvangende partijen en werkgevers is het niet eenvoudig, om bij deze groep jongeren een beeld te krijgen van mogelijkheden en beperkingen. Veelal wordt vanuit eigen kennis en ervaring (opnieuw) beoordeeld, wat deze groep jongeren kan en wil en gaat in de overgang van school naar werk veel kennis van en ervaring met deze groep leerlingen verloren.

Uit de routeanalyse zijn vanuit deze bevindingen meerdere rode draden te destilleren. Met name de visie op de doelgroep (hoe kijk je naar leerlingen, wat kunnen zij wel/niet op de arbeidsmarkt, wat is hun toekomstperspectief?) is een heel belangrijk aandachtspunt in de verschillende routes. Een 'gemeenschappelijke bril' is in ieder geval noodzakelijk om de leerlingen/jongeren zo goed mogelijk te kunnen faciliteren. Een gemeenschappelijke bril is altijd multidisciplinair en beziet de jongeren dus vanuit verschillend perspectief. Door deze gemeenschappelijke bril worden de routes verkort en spreken de verschillende ketenpartners elkaars taal waardoor voor de jongeren de leerloopbaan en de loopbaan bij werkgevers sneller kan worden geïntegreerd/gefaciliteerd.

De methodiek die gebruikt kan worden als hulpmiddel hiervoor is in dit onderzoek nader uitgewerkt. De methodiek lost niet alle aandachtspunten op die in de routebenadering naar voren zijn gekomen. Het makkelijker kunnen inzetten van het aanbod van de verschillende instellingen bijvoorbeeld wordt hiermee niet opgelost. Het goed in kaart krijgen van de vraag van de jongeren wordt met de methodiek wél gefaciliteerd. Dit kan stimuleren dat de verschillende instellingen de inzet van de diverse trajecten ook flexibiliseren.

---

## 5. Methodiek

### 5.1 Ontwikkeling van de methodiek

#### 5.1.1 Inleiding

Bij het kunnen ontwikkelen van een gezamenlijke bril is het belangrijk om te weten, wie er kijkt en wanneer en hoe er gekeken wordt naar wat mensen met een beperking/handicap willen en kunnen. Juist voor de groep (potentiële) schoolverlaters met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap ligt die beoordeling gecompliceerd. Niet iedereen kijkt op een zelfde manier naar deze groep. Zelf kijken (potentiële) schoolverlaters met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap ook op hun eigen manier naar hun arbeidsmogelijkheden en naar wat zij willen en kunnen en/of vertellen zij daarin hun eigen verhaal. Deze beoordeling wordt ook beïnvloed of beperkt door (externe) factoren, die niet altijd zichtbaar zijn, of zichtbaar gemaakt (kunnen) worden. Soms is simpelweg ook tijdgebrek, of onbekendheid met deze materie een sta in de weg om tot een adequate en reële inschatting te komen van hun arbeidsmogelijkheden en van wat zij willen en kunnen.

Het verhaal van Lianne staat in die zin synoniem voor de groep (potentiële) schoolverlaters met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap voor wie de overstap van school naar werk minder vanzelfsprekend is en met méér hobbels genomen moet worden, dan door menigeen gedacht, gehoopt of gewenst.

#### 5.1.2 Bestaande instrumenten/methodieken

Eerst is gekeken naar de instrumenten/methodieken die tijdens de intakefase, of de eerste begeleidingsgesprekken kunnen worden gebruikt. Het zijn hulpmiddelen voor de professional om bij deze groep de arbeidsmogelijkheden, c.q. het willen en kunnen, te beoordelen en te toetsen. Op het moment van schoolverlaten wordt immers de keuze gemaakt om te gaan werken, zelf op zoek te gaan naar werk, of daarbij geholpen te willen worden en wordt bepaald bij wie eventueel een uitkering aangevraagd moet worden. In die fase is er, afhankelijk van de keuze die door bijvoorbeeld ouders, schoolverlater zelf of school gemaakt wordt, contact met werkgevers, CWI, Jongerenteam, gemeente of UWV en wordt beoordeeld en getoetst, of de gemaakte keuze in overeenstemming is met de route die bewandeld wordt, of gaat worden. Het bestaande koffertje met (een deel van de) instrumenten/methodieken, is daarom tegen het licht gehouden. Het is een mix van gesprekstechnieken, waarin beoordelen, toetsen en begeleiden nauw met elkaar verweven zijn. Het voert te ver, om ze hier uitgebreid te bespreken, maar een aantal, die aansluiten op wat hiervoor is aangegeven, worden kort aangehaald:

STARR = Situatie Taak Actie Resultaat Reflectie

ASPI = Algemene en Specifieke motivatie Presentatie en Initiatief

EIM = Eigen Initiatief Model

STARR biedt een concreet handvat voor gespreksvoering en methodische begeleiding, waarmee bijvoorbeeld competenties (het kunnen) uitgevraagd en getoetst worden.

ASPI brengt motivatie (het willen) in verband met presentatie en initiatief (wie de persoon is, hoe die bij iemand overkomt) en is een manier om dit in te schatten/deels te meten, welke factoren, positief of negatief, invloed hebben op de (mogelijkheden van) begeleiding, en biedt zo aanknopingspunten voor het geven van de juiste begeleiding aan de klant.

EIM is een manier van begeleiden, waar met het stellen van vragen een uit te voeren opdracht/taak uit elkaar gerafeld wordt en herleid wordt tot kleinere, voor de klant beter te begrijpen stappen, zodat de klant inzicht krijgt en leert welke stappen genomen moeten worden, om de opdracht/taak uit te voeren (aanleren vaardigheden, inzicht in eigen kunnen). Één instrument, dat nauw verbonden is met vooral het beoordelen van arbeidsgeschiktheid, of van de beperking/handicap, moet hier aan toegevoegd worden, juist omdat deze groep daar in deze fase gevraagd/ongevraagd, of gewild/ongewild alsnog mee te maken kan krijgen na doorverwijzing door o.a. CWI, Jongerenteam of sociale werkvoorziening en soms na contact met een werkgever: FML = Functionele Mogelijkheden Lijst. De FML zoomt uitsluitend in op het kunnen en wordt opgesteld door een verzekeringsarts en wordt daarna door een arbeidsdeskundige vertaald naar (theoretische) arbeidsmogelijkheden en/of naar te treffen aanpassingen/voorzieningen, die noodzakelijk geacht worden, om onderwijs te (blijven) volgen of betaalde arbeid te (kunnen) verrichten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de inzet van een jobcoach (persoonlijke begeleiding op de werkplek), of de toepassing van loondispensatie (op basis van beperking/handicap lagere loonwaarde dan het wettelijk minimumloon mogen uitbetalen). Een dergelijke beoordeling vindt voor deze groep normaal gesproken vóór het bereiken van de 18-jarige leeftijd in de onderwijsperiode plaats, maar soms ook ná schoolverlaten en/of na een (korte) periode van werken.

### 5.1.3 Analyse bestaande instrumenten/methodieken

Wat opvalt, is dat in de bestaande instrumenten/methodieken een aantal onderdelen, die juist bij deze groep van belang kunnen zijn, zoals de beperking/handicap en inzicht in eigen kunnen:

- buiten beeld blijven, of;
- niet zichtbaar getoetst worden, of;
- niet in samenhang met bijvoorbeeld willen, of kunnen, of zelfs helemaal los van elkaar beoordeeld worden.

Er is wel aandacht voor het willen en kunnen en de persoon zelf, maar niet elk onderdeel wordt automatisch door iedere professional meegenomen, of op een zelfde manier belicht en uitgevraagd. Relateert de verzekeringsarts het kunnen aan de beperking/handicap, de reïntegratieconsulent relateert het aan vacatures op de arbeidsmarkt en een werkgever aan een concrete functie binnen het bedrijf. Op het moment dat de (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap aanklopt, vormt de professional zich dus een eigen beeld van de arbeidsmogelijkheden, c.q. het willen en kunnen, op basis van de eigen bril. Wie er kijkt, bepaalt als het ware wat er in beeld komt, maar dus ook wat er níet in beeld komt. Het wordt in de meeste gevallen aan die professional, c.q. de ontvangende organisatie, waarbinnen die professional werkzaam is, overgelaten, of er (aanvullende) informatie moet worden opgevraagd.

Het ontbreken van een gezamenlijke bril, waarop informatieoverdracht en informatie-uitwisseling plaats kan vinden, betekent in de praktijk, dat voor deze groep in de overgang van school naar werk de beoordeling en toetsing van de arbeidsmogelijkheden, c.q. het willen en kunnen, zich vooral in het hoofd van de professional afspeelt, of, zoals een stagebegeleider van een school dat omschreef, gebaseerd is op fingerspitzengefühl.

#### 5.1.4 Samenhang

Met dit verhaal in het achterhoofd is gezocht naar onderdelen, waar alle partijen, elk op hun eigen manier, aandacht aan schenken, afhankelijk van het moment, dat zij in contact zijn of komen met deze groep en afhankelijk van de route, die op dat moment in de praktijk bewandeld wordt.

De onderdelen waar door partijen naar gekeken wordt, zijn:

- motivatie als vertaling van het willen;
- kennis en vaardigheden als vertaling van het kunnen;
- inzicht in eigen kunnen als vertaling van de bril die iemand zelf op heeft;
- de persoon/leerling zelf als vertaling van wie de persoon is (persoonskenmerken, eigenschappen, hoe iemand overkomt);
- de eventuele noodzaak van begeleiding en ondersteuning;
- en soms de functie/taken die verricht is/zijn als stagiair of als werknemer.

Aanvankelijk was de gedachte om deze onderdelen op moment van schoolverlaten met één vragenlijst heel praktisch en gestructureerd in beeld te (laten) brengen, al dan niet met behulp van een vorm van assessment. Er werd nog gediscussieerd over de vraag, welke (ontvangende) partij (Jongerenteam, CWI, UWV) dat dan het beste zou kunnen doen. Snel werd echter duidelijk, dat de verschillende invalshoeken en manieren van kijken al op eerdere momenten een rol spelen in de route die bewandeld wordt, of gaat worden. Er zijn contacten tussen leerling, ouder en school, of tussen leerling, ouder en hulpverlening, of tussen leerling, stagegever (bedrijfsleven, sociale werkvoorziening) en school. Op die momenten kunnen al verschillende beelden ontstaan over wat de leerling wil en kan. Beelden, die door allerlei factoren, net als bij professionals, lang niet altijd automatisch naar elkaar toe worden uitgesproken. Het was van daaruit een logische stap, om meerdere vragenlijsten, met een zelfde structuur, te ontwikkelen, als basis voor een gesprek over deze beelden. In de wetenschap, dat verschillen in visie of inzicht daarmee niet opgelost hoeven zijn, is bewust een keuze gemaakt, om deze lijn vanuit de samenhangende onderdelen verder door te trekken, dan sec het moment van schoolverlaten. Zo is ook de vragenlijst, gericht op de werkgever en gericht op het reïntegratiebedrijf ontstaan. Ontwikkeling, stagnatie of patronen in disfunctioneren kunnen daardoor over een langere periode met behulp van de vragenlijsten concreter in beeld gebracht worden en inzichtelijk(er) gemaakt worden aan betrokken partijen. Het vergemakkelijkt, om met elkaar in gesprek te gaan over de bevindingen, hoe confronterend verschillen of overeenkomsten ook kunnen zijn voor bijvoorbeeld ouders, of leerling zelf. Samen stilstaan bij de vraag, welk verband gezien wordt tussen de bevindingen en:

- persoonskenmerken/eigenschappen;
- (persoonlijke) omstandigheden;
- ziekte of gebrek;
- noodzaak van begeleiding en ondersteuning.

Of een combinatie van deze factoren, is dan belangrijk, om samen een vervolgstap te kunnen bepalen. Deze methodiek wil voor betrokken partijen op verschillende momenten zo samenhang aanbrengen in de beoordeling en toetsing van arbeidsmogelijkheden, c.q. het willen en kunnen.

## 5.2 De methodiek zelf

### 5.2.1 Doelstelling methodiek

Het functioneren/de ontwikkeling van de (ex-)leerling op micro- (persoonlijk) meso- (sociaal) en macroniveau (onderwijs/arbeid) op meerdere momenten in een doorlopende lijn vanuit diverse bronnen (ouders, onderwijs, stagebedrijf, reïntegratiebedrijf, werkgever) structureel en éénduidig in beeld brengen en volgen.

### 5.2.2 Plaats van de methodiek in de jongerenroute

De methodiek sluit in de vraagstelling aan op de (intake)gesprekken, die plaats (kunnen) vinden t.b.v. onder andere bespreken schoolresultaten, de toeleiding naar of plaatsing in betaald werk, het aanvragen van een uitkering, of de indicering sociale werkvoorziening. De methodiek kan door professionals uit diverse beroepsgroepen, die met de klantgroep Jonggehandicapten te maken hebben, op elk gewenst moment in diverse fases ingezet worden, om inzicht te krijgen in het functioneren/de ontwikkeling en biedt een handvat, om daar over met elkaar van gedachten te wisselen.

### 5.2.3 Kenmerken van de methodiek:

De waarneming en niet het feitelijk meten van capaciteiten en vaardigheden staat centraal. Er wordt als onderdeel van de methodiek dus geen gebruik gemaakt van testmateriaal, of oefensituaties.

De manier van kijken is toegespitst op "de bril" van de invuller, maar houdt ook rekening met "de bril", die andere partijen op (kunnen) hebben.

Het functioneren/de ontwikkeling wordt op micro- meso- en macroniveau op een zelfde wijze in beeld gebracht vanuit het willen, kunnen en de persoon zelf en in relatie gebracht met (persoonlijke) omstandigheden, het ziektebeeld, en het evt. ontbreken van ondersteuningsmogelijkheden en/of ontbreken van de steunfunctie (mensen, organisaties, die hulp/begeleiding bieden).

De eigen (subjectieve) ervaring en beleving is de basis voor de methodiek en is voor de invuller de basis voor de gevraagde visie op het functioneren/de ontwikkeling.

### 5.2.4 Opbouw vragenlijsten als onderdeel van de methodiek

Er is per onderdeel bij de ontwikkeling van de vragen deels aansluiting gezocht bij eerder geschetste, bestaande methodieken/instrumenten en deels is gezocht naar vragen, die het inzicht moet vergroten in:

- de voorwaarden, waaronder iemand functioneert/kan functioneren;
- patronen in verminderd functioneren, c.q. disfunctioneren te herkennen;
- te onderkennen op welke gebieden ondersteuning/begeleiding geboden moet worden.

Zo is een mix van vragen ontstaan, gebaseerd op wat er al is (o.a. ASPI en FML) en wat daar aan ontbreekt, om bevindingen in breder perspectief te kunnen plaatsen.

Er zijn vragen geformuleerd voor de onderdelen:

- motivatie als vertaling van het willen, waarbij de vragen betrekking hebben op dagelijks leven, vrije tijdsbesteding, contact maken, leren en werken;

- kennis en vaardigheden als vertaling van het kunnen, waarbij de vragen betrekking hebben op zelfstandig handelen, doelmatig handelen, sociale redzaamheid en het zoeken en vinden van een betaalde baan;
- inzicht in eigen kunnen als beoordeling van de invuller zelf hoe willen en kunnen zich tot elkaar verhouden, waarbij de vragen betrekking hebben op het algemene beeld, het beroepsbeeld en de sollicitatievaardigheden;
- de persoon/leerling zelf als vertaling van wie de persoon is (persoonskenmerken, eigenschappen, hoe iemand overkomt);
- en bij de vragenlijsten van stagegever en werkgever de functie/taken die verricht is/zijn als stagiair of als werknemer.

Op alle onderdelen zijn daaraan vragen toegevoegd, die betrekking hebben op het al dan niet onderkennen van de noodzaak van begeleiding en ondersteuning, uitgesplitst in frequentie (hoe vaak) en duur (hoe lang). Op de onderdelen zelfstandig handelen, doelmatig handelen en sociale redzaamheid is daar nog een uitsplitsing aan toegevoegd, nl. de uitsplitsing naar bestaande en nieuwe taken/activiteiten/sociale contacten/situaties. Daarnaast wordt op deze drie onderdelen ook gevraagd naar de ontwikkeling, die al dan niet doorgemaakt wordt in de periode, die beoordeeld wordt. Eén onderdeel, is aan alle vragenlijsten bewust toegevoegd, om te verduidelijken met welke bril gekeken wordt. Factoren, die het functioneren negatief kunnen beïnvloeden, is de vertaling van wat de beoordelaar ziet als oorzaak voor het verminderd functioneren. Per onderdeel kan de oorzaak voor verminderd functioneren gezocht worden in/toegedicht worden aan:

- (persoonlijke) omstandigheden, beperking/ziekte/handicap, karakter/eigenschappen persoon zelf;
- ontbreken ondersteuningsmogelijkheden, afwezig zijn van mensen die ondersteuning bieden, de mensen waar hij/zij mee omgaat;
- of een combinatie van deze factoren;

Tot slot kan nog toelichting gegeven worden, op wat is ingevuld.

### 5.2.5 Samenhang vragenlijst(en)

Het met elkaar in verband kunnen brengen van antwoorden op vragen uit de verschillende onderdelen van een vragenlijst én verschillende vragenlijsten op een zelfde onderdeel met elkaar kunnen vergelijken, is de basis voor het kunnen voeren van een gesprek over overeenkomsten en verschillen. De antwoorden, die gegeven kunnen worden, zijn herleid tot een vijfpunts-schaal, waarop gescoord kan worden. De scores zijn een hulpmiddel om die vergelijking mogelijk te maken. Er wordt nog gezocht naar een manier, om die vergelijking ook visueel te ondersteunen.

De samenhang tussen onderdelen is als volgt grofmazig te schetsen:

- wel willen, niet kunnen;
- niet willen, wel kunnen;
- niet willen, niet kunnen;
- willen en ook kunnen.

Ook het kunnen is op die manier nader te omschrijven:

- in het handelen wel zelfstandig, maar niet doelmatig;
- in het handelen wel doelmatig, maar niet zelfstandig;
- is in het handelen zowel zelfstandig als doelmatig.

Door het zelfstandig en doelmatig handelen in verband te brengen met de sociale redzaamheid kan de invloed van sociale contacten en sociale omstandigheden op het handelen getoetst worden. Inzicht in eigen kunnen kan ook weer in verband gebracht worden met willen, kunnen en de persoon zelf. Het onderdeel persoon zelf bevat vragen, die weer in verband gebracht kunnen worden met sociale redzaamheid (komt voor zichzelf op), of intrinsieke motivatie (houd van aanpakken).

De scores op (het onderkennen van de noodzaak en intensiteit van) begeleiding en ondersteuning kan iets zeggen over de scores op bijvoorbeeld doelmatig handelen, bijvoorbeeld:

- begeleiding en ondersteuning als logische verklaring voor het niet doelmatig handelen;
- of als voorwaarde voor wel doelmatig kunnen handelen.

Door ook te vragen naar de ontwikkeling wordt het effect van de begeleiding en ondersteuning op bijvoorbeeld het doelmatig handelen als het ware gemeten:

- wanneer begeleiding en ondersteuning als voorwaarde is geformuleerd, is de kans groter, dat er ook groei in doelmatig handelen wordt of is geconstateerd;
- maar wanneer het als het ware niet meer of minder is dan een logische verklaring voor het niet doelmatig handelen, is de kans groter, dat iemand aan het plafond van zijn/haar mogelijkheden zit, óf, en dat kan natuurlijk ook heel goed;
- begeleiding en ondersteuning niet aansluit op wat daadwerkelijk nodig is, om het doelmatig handelen te verbeteren.

De bril van de invuller wordt als het ware nog eens scherpgesteld door te vragen om de factoren die het functioneren negatief beïnvloeden in verband te brengen met de scores op alle andere onderdelen.

Het invullen van de vragenlijsten, c.q. het scoren, is geen doel op zich. De methodiek vraagt om eerst de eigen ervaring en beleving met de klant met behulp van de vragenlijst te interpreteren, de ervaring en beleving van een andere bron/meerdere bronnen er naast te leggen en daarna het gesprek/overleg te voeren, om:

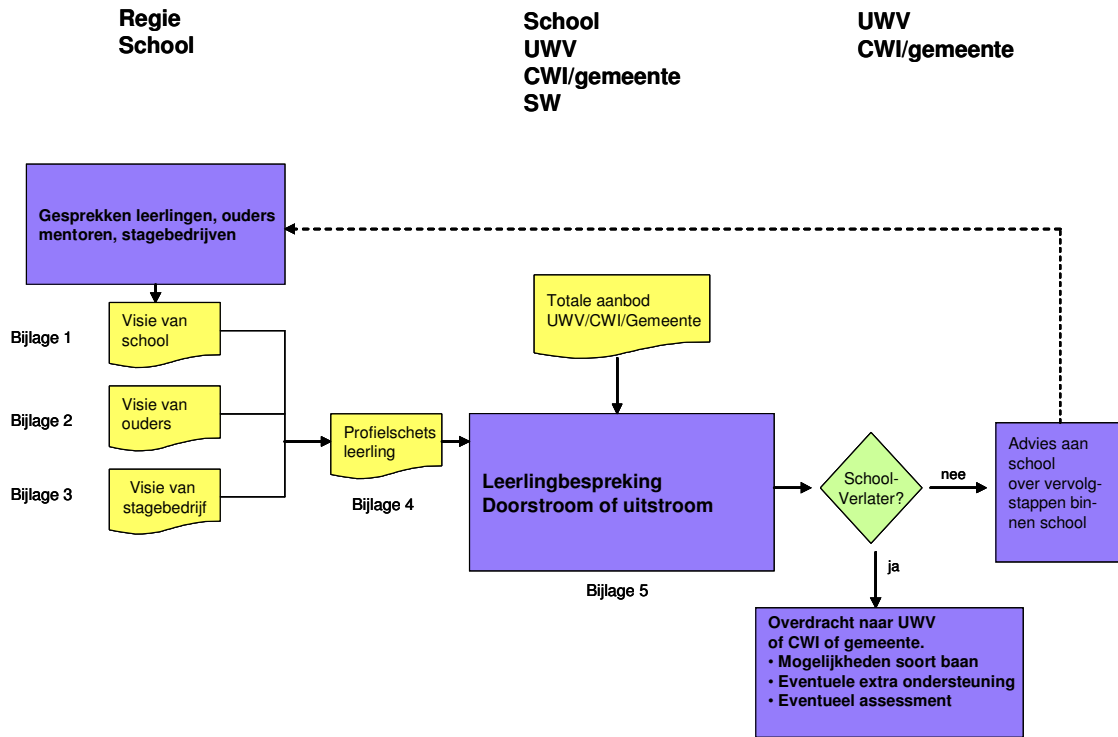
- samen te toetsen, wat is waargenomen;
- en samen concreet te maken, wat dat betekent.

Alleen door beide stappen te nemen, kunnen gecombineerde scores verhelderd en verklaard worden en ontstaat er een neutraal en genuanceerd beeld van arbeidsmogelijkheden, c.q. het willen en kunnen van mensen met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap.

#### 5.2.6 Werkwijze

In onderstaand stroomschema is afgebeeld hoe de methodiek geïntegreerd wordt in de werkwijze van de verschillende actoren en hoe de formulieren het proces ondersteunen van bespreking en overdracht van jongeren. De formulieren zijn genummerd in het schema. In de verschillende bijlagen in het bijlagenboek vindt u de integrale formulieren.

## Stroomschema werkwijze methodiek



De methodiek is erop gebaseerd dat verschillen en overeenkomsten in waarneming tussen twee of meerdere bronnen het beeld verscherpen op de jongeren en dat in een multidisciplinaire of interdisciplinaire bespreking deze verschillen en overeenkomsten worden gedeeld. De formulieren 'visie van de school', 'visie van de ouders' en 'visie van het stagebedrijf' zijn allemaal hulpmiddelen om de gesprekken tussen mentoren en docenten (visie van de school), school en ouders (visie van de ouders), stagebegeleider en leerbedrijf (visie van het stagebedrijf) te ondersteunen. Het nodigt partijen uit om concrete situaties te benoemen en te analyseren, waarmee verduidelijkt of geïllustreerd kan worden, wat iemand (niet) wil of (niet) kan. Specifiek voor de leerlingbespreking is een eerste draaiboek ontwikkeld, dat als bijlage is opgenomen.

Het toepassen van de methodiek binnen het onderwijs (leerbedrijf en ouders) gaat dus **vooraf** aan de feitelijke en concrete invulling van de profielschets en de overdracht aan de partij, die verantwoordelijk is voor het (vervolg)traject t.a.v.:

- eventuele toeleiding, plaatsing;
- beoordelen structurele functiebeperkingen;
- aanvragen van reïntegratie-instrumenten;
- en/of uitkering (bijstandsuitkering of Wajong-uitkering).

Op basis van praktijkervaringen en afhankelijk van de toepassing van de methodiek kunnen er meerdere draaiboeken ontwikkeld worden, om de werkwijze te ondersteunen.<sup>1</sup>

#### 5.2.7 Het profiel als onderdeel van de methodiek

Als vervolgstap kunnen de bevindingen vervolgens in perspectief geplaatst worden met behulp van het ontwikkelde profiel. Bevindingen worden in het profiel op de diverse onderdelen vertaald naar aandachtspunten en knelpunten en monden uit in een advies aan (ouders/begeleiders van) een (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap.

Het advies zegt iets over:

- de te bewandelen route;
- de inzet van instrumenten in de (voorbereiding op) toeleiding naar werk;
- de inzet van instrumenten in een betaalde baan;
- de partij, die verantwoordelijk is voor de (uitvoering van de) instrumenten en het beoordelen van het recht op uitkering, indien aansluitend (nog) geen betaalde baan is gevonden.

#### 5.2.8 Het profiel als overdrachtsdocument

Hoewel het profiel onlosmakelijk verbonden is aan (de toepassing van) de methodiek, is getracht om de gezamenlijke bril, die ontwikkeld is, ook in het profiel als overdrachtsdocument tot uitdrukking te laten komen. Aanvullend op de samenvatting van bevindingen uit de toegepaste methodiek wordt naar een aantal feitelijkheden gevraagd, die van belang zijn voor het maken van een volgende stap. Voorkomen van herhaling van zetten en voortbouwen op de ervaring die is opgedaan, zijn daarin belangrijke uitgangspunten. Het profiel als overdrachtsdocument is nu nog in ontwikkeling en voldoet nog niet geheel aan de verwachtingen.

#### 5.2.9 Ondersteuning bij invullen vragenlijst en profiel

Voor zowel de elektronische vragenlijst als het profiel is een begrippenlijst gemaakt en zijn per doelgroep hand-outs ontwikkeld, die voorafgaand aan het invullen, doorgenomen kunnen worden. Het invullen zelf wordt elektronisch ondersteund met op te roepen helpteksten, waarin de vraag verduidelijkt wordt. Er moet nog bekeken worden, hoe ondersteuning het best plaats kan vinden, wanneer er geen mogelijkheid is, om te werken met elektronische vragenlijsten.

### 5.3 Meerwaarde methodiek

Gebruikmaken van meerdere bronnen, die op verschillende niveaus op dezelfde onderdelen een visie vraagt op het functioneren/de ontwikkeling van de klant, ondersteunt het proces, om

- patronen in verminderd functioneren, c.q. disfunctioneren te herkennen;
- te onderkennen op welke gebieden ondersteuning/begeleiding geboden moet worden;
- te bepalen wie verantwoordelijk is voor het (vervolg)traject, wanneer het aanvragen van een uitkering onontkoombaar is;

---

<sup>1</sup> In de bijlagen zijn de geteste formulieren opgenomen. Er is ook een aantal formulieren ontwikkeld voor reïntegratiebedrijven en werkgevers. Deze formulieren zijn nog niet getest, maar wel opgenomen in bijlage 8 a t/m d

- te bepalen welke (reïntegratie)instrumenten ingezet moeten worden, om de kans op duurzame;
- uitstroom naar betaald werk zo groot mogelijk te maken.

### 5.3.1 Resultaat methodiek

Met deze tweetrapsraket wordt:

- een bijdrage geleverd aan een heldere verantwoordelijkheidsverdeling in de keten;
- een bijdrage geleverd aan de inzet van de juiste instrumenten en middelen;
- de kans vergroot op het bewandelen van de kortste route naar passend werk, of dagbesteding.

## 5.4 Conclusies evaluatie testfase

Tijdens en na de testfase is een evaluatie opgesteld van het proces.

In overleg met de deelnemers aan de pilot zijn de volgende hoofdconclusies geformuleerd:

(Een volledige uitwerking van de bevindingen vindt u in bijlage 9):

- de toepassing van de methodiek brengt meer dynamiek in de beoordeling van wat een (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap wel of niet kan en wil en helpt het beeld van waarnemers te nuanceren en te objectiveren;
- de toepassing van de methodiek maakt beeldvorming, die zich vaak in hoofden van mensen afspeelt, zichtbaar en bespreekbaar;
- de methodiek prikkelt waarnemers om verder te kijken, dan hun neus lang is. Anders gezegd: de methodiek nodigt uit om anders te kijken naar iets dat aanvankelijk werd gezien als feit en als niet te veranderen of te beïnvloeden (zo is die leerling nu eenmaal, dat is zijn/haar karakter);
- de methodiek ondersteunt het proces, om te onderkennen en/of langer stil te staan bij de vraag, of er sprake is van een voor álle betrokken partijen herkenbaar probleem in het functioneren;
- de methodiek ondersteunt het proces om onderscheid te maken tussen een tijdelijk of structureel probleem in het functioneren;
- de methodiek ondersteunt het proces om een passende oplossing te zoeken, of een andere aanpak te kiezen voor het probleem, dat gezien wordt;
- de methodiek ondersteunt het proces, om te onderkennen op welk onderdeel begeleiding geboden wordt, of geboden moet worden;
- de methodiek nodigt uit om stil te staan bij de vraag, of, hoe, op welk onderdeel en met welke intensiteit begeleiding geboden moet worden;
- de methodiek is arbeidsintensief en in te passen in een (te ontwikkelen) leerlingvolgsysteem;
- de methodiek functioneert als rode draad voor informatie uit diverse bronnen, die al voorhanden is, of nog verzameld moet worden en plaatst die informatie in samenhang en perspectief;
- de methodiek is compact en bevat in een notendop alle onderdelen, die relevant zijn voor een beoordeling en toetsing van wat een (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap wel of niet kan en wil.

In de test- en uitvoeringsfase is een aantal aspecten van de methodiek nog onderbelicht gebleven:

- de samenhang in de vragenlijsten;
- de ontwikkelde begrippenlijsten, handouts en helpteksten;
- de visualisatie en interpretatie van overeenkomsten en verschillen;
- beoogde scheiding tussen informatie-uitwisseling (dynamisch) en informatieoverdracht.

---

## 6. Implementatie

### 6.1 Inleiding

In voorgaande hoofdstukken is beschreven hoe de methodiek tot stand is gekomen en wat de meerwaarde van de methodiek is voor de jongeren. Tevens zijn de bevindingen beschreven van de testfase. Hoewel de methodiek nog een slag in efficiency behoeft, zijn alle actoren zo enthousiast en overtuigd geraakt van de werkwijze dat zij allemaal een start hebben gemaakt met het implementeren van deze werkwijze in hun eigen organisatie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de eerste stappen in de implementatie van de methodiek bij deze verschillende actoren in de keten en worden de eerste bevindingen van de implementatie meegegeven.

### 6.2 Implementatie op de scholen

#### 6.2.1 Inleiding

Om patronen van functioneren en verminderd functioneren van leerlingen goed te kunnen belichten en onderkennen is binnen de school een aanpak nodig die de informatie en interpretatie van die informatie bundelt. De methodiek draagt bij aan het structureel verzamelen en interpreteren van verschillende visies op de jongeren. Tijdens de testperiode van de methodiek is op de scholen gestart met de implementatiefase. Implementatie van de methodiek is uiteraard, gelet op de (grote) verschillen in grootte en omstandigheden per school, een kwestie van maatwerk. Afhankelijk van de werkwijze die de school hanteert, de dossiervorming en het competentieniveau van docenten/mentoren en begeleiders kan een plan worden opgesteld. De volgende stappen zijn daarbij gedefinieerd, die nog niet allemaal tijdens de pilotfase zijn doorlopen:

1. *Huidige situatie*
  - in kaart brengen van de huidige werkwijze van de scholen en de overdracht van leerlingen;
  - in kaart brengen van de huidige informatiestromen (dossiers, gesprekken);
  - in kaart brengen van de actoren (docenten, mentoren, stagebegeleiders etc.) die een beeld hebben van een leerling.
  
2. *Gewenste situatie*
  - in kaart brengen van de toekomstige werkwijze;
  - in kaart brengen van de toekomstige informatiestromen;
  - beelden van actoren/informatie bij elkaar bundelen;
  - implementatieplan.
  
3. *Actieplan*
  - Op bovenstaande punten zijn acties geformuleerd als de huidige situatie afwijkt van de gewenste situatie.

## 6.2.2 Uitwerking stappenplan

Binnen de verschillende scholen is tijdens de pilot een analyse gemaakt van de punten die hierboven zijn genoemd binnen de eigen school gebruik makend van de analyse die al was gemaakt in het kader van de routebenadering. Voor de implementatie is het van belang een overall beeld van de jongeren te kunnen vormen. De methodiek helpt de school ook intern om te komen tot één referentiekader, één bril.

Daarbij is het noodzakelijk om de volgende zaken nader tegen het licht te houden:

- a. Vermijden van versnippering van informatie over de mentoren/docenten/stagebegeleiders, waardoor verschillende actoren binnen de school een verschillend beeld hebben van de jongeren.
- b. Competentie-ontwikkeling op scholen bij mentoren en docenten met name op het gebied van het krijgen van een beeld van jongeren op het gebied van arbeidsmarktcompetenties (niet alleen in het laatste schooljaar) en het versterken daarvan tijdens de schoolperiode.

### a. Informatiebundeling

In onderstaand schema is een voorbeeld gegeven van mogelijke informatiebronnen binnen een school om te komen tot een overall beeld van de leerlingen. Dit schema kan gebruikt worden om op school na te gaan wie welke informatie verzamelt over de leerlingen en of deze informatie in de vervolgjaren dat een leerling op school zit wordt gebruikt om een overall profiel van de leerlingen op te stellen.

### Voorbeeld van mogelijke informatiebronnen en volgsysteem op school

Intake	Doorstroom	Uitstroom
<ul style="list-style-type: none"><li>• Intakegesprek</li><li>• Informatie van vorig onderwijs zoals testresultaten, onderzoeken</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onderwijsresultaten</li><li>• Leerlingbesprekingen</li><li>• Oudergesprekken</li><li>• Mentorgesprekken</li><li>• Rapportbesprekingen</li><li>• Begeleidingsplannen</li><li>• Observatieformulieren</li><li>• Stagegegevens</li><li>• Testen/toetsen</li><li>• Verzuimgegevens</li><li>• Informatie uit zorgadviesteam</li><li>• Informatie van specialisten buiten de school zoals artsen, psychologen, gezinscoaches, jeugdzorg, justitie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eindrapport</li><li>• Totaaldossier van intake en doorstroom</li><li>• Overall beeld van mogelijkheden op de arbeidsmarkt?</li></ul>

Voor het invullen van het overall profiel van de leerlingen zijn op de meeste scholen meerdere actoren aan zet. Voorkomen moet worden dat de opvatting van één mentor te zwaar gewicht krijgt in het profiel. De methodiek brengt zowel de opvatting van de school zelf, als van de ouders en het stagebedrijf bij elkaar gedurende de doorstroom binnen de school. In de meest ideale situatie wordt de methodiek gebruikt vanaf het eerste jaar, zodat de voortgang op het gebied van nog te ontwikkelen arbeidsmarktcompetenties goed bewaakt kan worden. Op die manier kan tijdens het onderwijsproces alvast worden gewerkt aan deze

arbeidsmarktcompetenties zodat bijvoorbeeld assessments en sollicitatietrainingen niet pas worden gedaan als de leerlingen de school verlaat. Hierdoor wordt het gat tussen onderwijs en arbeidsmarkt verkleind.

#### *Leerlingvolgsysteem*

Uiteraard heeft informatiebundeling alles te maken met dossiervorming en leerlingvolgsystemen. Binnen de deelnemende scholen was een groot verschil in deze systemen. Eén van de scholen heeft een systeem waarin zowel de onderwijsresultaten van de leerlingen wordt gevolgd als ook alle andere relevante informatie uit bovenstaand schema. Tevens wordt in dat systeem bijgehouden wie wanneer contact heeft gehad met stagebedrijf of ouders. Hiermee wordt het volgsysteem echt gebruikt voor het primaire proces van de school en niet alleen voor administratieve redenen. Het integreren van steeds meer primaire procesinformatie in het leerlingvolgsysteem is een goede investering.

#### *b. Competentieontwikkeling*

##### *Informatiebijeenkomsten*

De deelnemers aan de pilot binnen de scholen hebben tijdens de implementatiefase een beter beeld gekregen van de vraag die de arbeidsmarkt stelt aan de jongeren maar ook van het aanbod die het UWV en de gemeente kan bieden ter ondersteuning aan de jongeren die zich richting de arbeidsmarkt begeven. Daarbij is het beeld nog scherper geworden van hoe de arbeidsmarktcompetenties bij jongeren verder ontwikkeld kunnen worden binnen de school. De betrokkenen bij de pilot zijn gestart met het verspreiden van deze kennis binnen de school via bredere informatiebijeenkomsten met het UWV en de gemeente en informatiebijeenkomsten over het invullen van de formulieren.

##### *Instrumenten binnen de school*

Kennisverbreding of verversing bij docenten en mentoren over de mogelijkheden die de school zelf heeft om instrumenten, testen en trainingen en zorgtrajecten uit te voeren of in te kopen kan bijdragen aan het proactief werken aan arbeidsmarktcompetenties van jongeren.

## 6.3 Implementatie bij het UWV

### 6.3.1 Inleiding

UWV heeft tijdens de pilot, inhakend op de behoefte aan nauwere samenwerking en inhakend op de vragen, daartoe een eerste aanzet gegeven en heeft:

- een voorlichtingsbijeenkomst gehouden voor alle leden van het Jongerenteam;
- de al op het CWI/de Werkbeurs Jongeren gestationeerde UWV-medewerker over de pilot Wajong en waar nodig aanvullend op Wajong-specifieke zaken geïnformeerd en een lijstje verstrekt van de leden van het Wajong-team;
- per school voor praktijkonderwijs en ZMOK-school een arbeidsdeskundige jonggehandicapten als contactpersoon benoemd.

Gedurende de pilot is al gebleken, dat UWV Haaglanden met het instellen van een Wajong-team en met de hiervoor beschreven acties toegankelijker is geworden. Jongerenteam, scholen, gemeente, en CWI weten het Wajong-team makkelijker te vinden voor afstemming, of overleg over het starten van een traject, of het wel of niet aanvragen van een Wajong-uitkering en krijgen vaker en sneller dan voorheen antwoord op hun specifieke vragen. In de

pilot is daarnaast vanzelfsprekend vanuit casuïstiek en methodiekontwikkeling veel aandacht geschonken aan de klantherkenning. Op deze wijze is tegelijkertijd transparanter gemaakt, welke factoren van belang zijn in een beoordeling van het willen en kunnen, in relatie tot bijvoorbeeld het treffen van voorzieningen om werken mogelijk te maken, of het aanvragen van een Wajong-uitkering. Om vroegtijdig tot een heldere verantwoordelijkheidsverdeling na schoolverlaten te komen zijn door UWV en Jongerenteam de eerste stappen gezet om gezamenlijke leerlingbesprekingen te gaan voeren op alle Praktijk- en ZMOK-scholen. Tevens is gewerkt aan de totstandkoming van één uitstroomprofiel voor alle Praktijk- en ZMOK-scholen, wat onderlinge overdracht en uitwisseling van informatie tussen school, UWV, CWI, gemeente en Jongerenteam zal vereenvoudigen.

Inmiddels is in navolging van deze pilot de Zoetermeerse Praktijkschool Het Atrium gestart met het toepassen van de ontwikkelde methodiek en willen ook zij het uitstroomprofiel gaan hanteren. De drie Praktijkscholen uit Delft/Westland (Laurentius, Grotius en ISW) hebben in het laatste netwerkoverleg van dit schooljaar besloten, om eveneens dit uitstroomformulier in het nieuwe schooljaar te gaan hanteren.

### 6.3.2 UWV en de pilot Wajong intern

Voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen is het in kaart brengen van mogelijkheden en beperkingen in het functioneren dagelijkse kost. Bij het ontwikkelen van de methodiek is dankbaar gebruikgemaakt van de binnen UWV aanwezige kennis en kunde. Er is daarnaast in het kader van deze pilot in de testfase twee keer een bijeenkomst georganiseerd met verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het Wajong-team over de vraag hoe in een dergelijke beoordeling het functioneren in beeld wordt gebracht en tegen welke dilemma's deze professionals in de praktijk aanlopen, zoals bijvoorbeeld:

- de menselijke maat versus strenge wet- en regelgeving (kunnen) hanteren;
- interpreteren van het functioneren bij gebrek aan of ontbreken van (objectieve) informatie;
- eigen waarneming versus visie school/ouders/leerling zelf op functioneren;
- discussie over de oorzaak van disfunctioneren (niet-willen versus niet-kunnen) aan de hand van twee profielen (voorlopers van de huidige methodiek), die eerder met de scholen, ontwikkelaar methodiek en Jongerenteam besproken waren;
- Tussendoor zijn verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het Wajong-team op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen/vorderingen in deze pilot.

In de uitvoeringsfase heeft een verzekeringsarts op de Hofstede Praktijkschool drie leerlingen, die in beeld waren gebracht met de ontwikkelde methodiek gezien en beoordeeld in het kader van een aanvraag Wajong. In alle drie de gevallen stemde het beeld van de verzekeringsarts overeen met het beeld, dat school, ouders en stagegever hadden geschetst.

### 6.3.3 Consequenties implementatie methodiek binnen UWV Haaglanden

Wat voor de drie deelnemende scholen geldt, geldt ook voor UWV Haaglanden: de methodiek grijpt diep in op wat tot op heden gebruikelijk is geweest. De arbeidsdeskundige jonggehandicapten was – zoals in hoofdstuk 3 aangegeven – gewend om voor een deel van de aanvragen Wajong, voorafgaand aan de Wajong-beoordeling, via zogeheten netwerken, informatie te verzamelen over het functioneren van de aanvrager. Er werden geen eisen gesteld aan vorm en inhoud, maar suggesties gedaan, wat van belang was voor de

beoordeling. Inhoudelijke toetsing van de aangeleverde informatie vond plaats vanuit de Wajong-beoordeling zelf. In Den Haag was er op die manier, buiten het netwerkoverleg, tot op heden met twee Haagse praktijkscholen op individueel niveau regelmatig contact over leerlingen, voor wie een aanvraag zou worden ingediend. Het aantal aanvragen Wajong lag bij deze twee scholen in verhouding met de andere praktijkscholen en de zmk-school aanmerkelijk hoger.

Met het breder implementeren en hanteren van deze methodiek is de verwachting, dat op basis van de ervaringen opgedaan met de drie scholen, die aan de pilot hebben deelgenomen, dat er méér mensen met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap gezamenlijk (school, UWV, Jongerenteam) besproken gaan worden. Het gaat dan niet alleen om (potentiële) schoolverlaters, maar ook om leerlingen uit het vóórlaatste schooljaar. Inhoudelijk zal de arbeidskundige beoordeling van het willen en kunnen eerder en vaker vóór het zeventiende jaar en eerder en vaker vóór het medische deel van een UWV-beoordeling plaats gaan vinden, wat een andere rolverdeling en deels ook een andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige met zich mee brengt.

De arbeidsdeskundige jonggehandicapten zal zich inhoudelijk nadrukkelijker begeven in het spanningsveld van wie vóór en na het bereiken van de 18<sup>e</sup> jarige leeftijd verantwoordelijk is (de school, leerplicht) of wordt (UWV, gemeente of CWI) voor:

- het traject dat gevolgd wordt, of gaat worden, om aan een betaalde baan te komen;
- de aanpassingen/voorzieningen die getroffen moeten worden om (duurzaam) functioneren mogelijk te maken;
- de uitkering die mogelijk verstrekt moet worden, wanneer er nog geen betaalde baan is;
- indicering sociale werkvoorziening.

Implementatie van deze methodiek zal de arbeidsdeskundige jonggehandicapten ondersteunen in de uitoefening van de rol als regisseur, poortwachter en adviseur binnen het netwerk zelf en in de keten (CWI, gemeente, UWV). Bij implementatie moet echter niet vergeten worden, dat:

- de verhouding tussen school en UWV, of UWV en ketenpartners (CWI, gemeenten);
- de samenwerking in de netwerken (o.a. partijen, die wel/niet met elkaar aan tafel zitten);
- de invulling van de functie van arbeidsdeskundige jonggehandicapten;
- en de invulling van de regisseursrol in de regio Haaglanden zelf, in vergelijking met andere UWV-regio's van elkaar verschilt;

#### 6.4 Implementatie bij Werkkompas Jongerenteam

Werkkompas Jongerenteam werkt al een aantal jaren samen met de scholen voor Praktijkonderwijs, waarbij iedere school op zijn eigen wijze informatie aanleverde over de jongeren. In de praktijk betekende dat, dat het Jongerenteam soms met minimale informatie een traject moest bepalen, eerst assessments en testen inzetten om een duidelijker beeld van de jongere en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt te krijgen. Voor het Jongerenteam en de jongere is het van groot belang dat alle voorgaande opgedane ervaringen en kennis over de jongere bekend en beschikbaar zijn i.v.m. snelheid en effectief inzetten van instrumenten. In het verleden kwam het nogal eens voor dat gaande weg het traject bij het

Jongerenteam een jongere aangewezen was op de WSW en/of het aanvragen van een uitkering Wajong. Zodoende ging onnodig veel tijd verloren en vond er overdracht plaats naar het UWV.

Tijdens de pilot is er een voorlichtingsbijeenkomst gehouden door het Wajong-team van het UWV aan de leden van het Jongerenteam. In de diverse vergaderingen is vooral aan de scholen informatie gegeven over wat de arbeidsmarkt vraagt en de instrumenten die het Jongerenteam kan inzetten om jongeren naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De bedoeling is dat tijdens de schoolperiode al onderkend wordt waaraan het schort, zodat in vroeg stadium hier al aan gewerkt kan worden.

Bij het Jongerenteam zijn er vijf consultants belast met de contacten naar de scholen voor Praktijkonderwijs en het in traject nemen van jongeren van deze scholen. Met deze mensen zijn de verschillende formulieren behandeld en doorgesproken o.a. hoe in te vullen, interpretatie, de systematiek erachter en wat er verbeterd kan worden. Vooral in het begin liepen de consultants tegen de complexiteit aan van diverse formulieren die gebruikt worden en de onderlinge samenhang.

De cases die door de drie scholen zijn ingebracht zijn eerst binnen het Jongerenteam besproken, individueel door de coaches ingevuld en onderling vergeleken. Dat bleek een goede oefening om de formulieren te doorgronden en een "werkwijze" te ontwikkelen hoe er mee om te gaan. Op de diverse scholen hebben er leerlingbesprekingen plaatsgevonden. Vooral in het begin waren dat lange sessies per leerling, wat had te maken met onbekendheid, maar ook door het ontbreken van relevante informatie die pas tijdens de bespreking naar voren kwam. In verband met privacy merkte men dat informatie wel in bespreking naar voren kwam, maar niet op de formulieren werd vermeld. Voor de toekomst is dat een punt van aandacht.

Voor het Jongerenteam hebben met name de profielschets en de verhalende tekst en de bespreking een meerwaarde bij het bepalen van wat de kansen zijn op de arbeidsmarkt van de jongere en welke instrumenten eventueel ingezet kunnen worden. Verder weet men in een vroeg stadium al wat de jongere al wel of niet kan en weet. De onderliggende formulieren van de scholen, ouders en stagegever kunnen daar waar dat nodig is verdieping geven. De consultants verwachten zelf dat ook de gesprekken met de jongere en eventueel met de ouders duidelijker en vlotter zullen verlopen, omdat in een vroeger stadium allerlei zaken al zijn besproken op school. Voor het komend schooljaar zal er vooral aandacht moeten worden gegeven aan de logistiek rond het verzenden van de formulieren en inplannen van de besprekingen.

## 6.5 Voorlopige conclusies implementatie

Alle partijen die hebben meegewerkt aan de pilot zijn enthousiast over de effecten van het gebruik van de methodiek en met name de gesprekken en het gemeenschappelijke referentiekader die de pilot heeft opgeleverd. Alle partijen zijn dan ook gestart met de implementatie van de methodiek in de eigen organisatie. Omdat de methodiek niet zomaar een checklist van te verzamelen informatie is, maar een methode is om te komen tot een afgewogen beeld van de jongeren is het logisch dat implementatie van de methodiek ingrijpt in het primaire proces van de verschillende partijen. Bij scholen gaat dat om het bundelen van informatie en het ontwikkelen van competenties om bij de jongeren arbeidsmarktcompetenties beter in beeld te krijgen en die te vertalen naar mogelijkheden of

beperkingen op de arbeidsmarkt of nog bij te scholen arbeidsmarktcompetenties. Bij het UWV gaat het met name om het versterken van de rol van de arbeidsdeskundige als poortwachter en regisseur.

De resultaten van de methodiek zijn snel merkbaar voor degenen die dagelijks met de jongeren werken. Dit zijn dan ook de medewerkers die het implementatieproces overtuigend kunnen brengen binnen de eigen organisatie en bij de eigen collega's. De implementatie van de methodiek kan een positief effect hebben op de bedrijfsvoering bij alle partijen, met name omdat gezamenlijk wordt gekeken vanuit het uitgangspunt van de leerling/jongeren/cliënt.

---

## 7. Conclusies

### 7.1 Algemeen

Dit hoofdstuk bevat een samenvattend overzicht van de belangrijkste conclusies, die we kunnen trekken op basis van de ervaringen die tijdens het project zijn opgedaan. In algemene zin kan vastgesteld worden, dat de methodiek als zodanig volgens de deelnemende organisaties in Den Haag een grote toegevoegde waarde heeft. Niet alleen inhoudelijk (de "bril", als basis voor betere begeleiding en het zetten van de juiste stappen), maar ook in verband met de functie van katalysator: een eenduidige, gezamenlijke werkwijze versterkt de samenwerking tussen organisaties die elkaar nodig hebben om aan jonggehandicapten zo goed mogelijke dienstverlening aan te bieden.

Wel is belangrijk daarbij aan te tekenen, dat de methodiek nog niet volledig uitontwikkeld is. Dit heeft betrekking op zowel de inhoud van de formulieren, als het vergroten van efficiency door verdergaande digitalisering. Ook zijn voor wat betreft de implementatie in de scholen, bij UWV Den Haag en bij het CWI/Jongerenteam alleen nog maar eerste stappen gezet, zodat we nog niet exact kunnen aangeven wat de effecten van het werken met deze methodiek zijn. Daarvoor is evaluatie op termijn van bijvoorbeeld een of twee jaar noodzakelijk.

Onderstaande conclusies moeten dan ook worden gezien als voorlopige conclusies, die echter wel zodanig concreet en veelbelovend zijn dat betrokken partijen in Den Haag (zowel de scholen, als de "ontvangende" partijen) al zijn begonnen met structurele invoering van de nieuwe werkwijze. Zij hebben bij het testen en bij het zetten van de eerste stappen van de implementatie al voldoende toegevoegde waarde ervaren om hen te doen besluiten om er mee door te gaan.

### 7.2 Conclusies nulmeting

De hoofdconclusies op basis van de analyse van de bestaande situatie, die met toepassing van de "routebenadering jonggehandicapten" is gemaakt, zijn:

- (ZMOK) scholen voor praktijkonderwijs vinden het lastig om bij de moeilijkste leerlingen de juiste interventies vast te stellen en toe te passen. Bij lastige gevallen betekent dit in de praktijk, dat leerlingen als "hete aardappelen" vier of vijf jaar zo goed mogelijk worden begeleid, waarna het probleem wordt doorgeschoven naar een volgende instantie;
- er is voor scholen onvoldoende sprake van een gemeenschappelijke focus op de leerlingen: er wordt tussen scholen en instanties nog te veel gedacht in termen van "zij en wij", in plaats van een gemeenschappelijke benadering vanuit de filosofie dat het gaat om gemeenschappelijke cliënten;
- ook voor ontvangende partijen en werkgevers is het niet eenvoudig, om bij deze groep jongeren een beeld te krijgen van mogelijkheden en beperkingen. Veelal wordt vanuit eigen kennis en ervaring (opnieuw) beoordeeld, wat deze groep jongeren kan en wil en gaat in de overgang van school naar werk veel kennis van en ervaring met deze groep leerlingen verloren.

Uit de routeanalyse zijn vanuit deze bevindingen meerdere rode draden te destilleren:

- met name de visie op de doelgroep (hoe kijk je naar leerlingen, wat kunnen zij wel/niet op de arbeidsmarkt, wat is hun toekomstperspectief?) is een heel belangrijk aandachtspunt in de verschillende routes. Een 'gemeenschappelijke bril' is in ieder geval noodzakelijk om de leerlingen/jongeren zo goed mogelijk te kunnen faciliteren;
- een gemeenschappelijke bril is altijd multidisciplinair en beziet de jongeren dus vanuit verschillend perspectief. Door deze gemeenschappelijke bril worden de routes verkort en spreken de verschillende ketenpartners elkaars taal waardoor voor de jongeren de leerloopbaan en de loopbaan bij werkgevers sneller kan worden geïntegreerd/gefaciliteerd.

Een hoofdconclusie van de nulmeting in Den Haag was overigens ook, dat - na het afsluiten van de schoolperiode - het type uitkering bepalend is voor het type aanbod dat voor de jongere beschikbaar is. Omdat niet de vraag van de jongere, maar de uitkering centraal wordt gesteld, missen jongeren kansen. Het is de hoop van de bij deze pilot betrokken personen, dat - in het verlengde van de gezamenlijk ontwikkelde eenduidige benaderingswijze van jongeren - het management van UWV en de gemeente Den Haag nu ook de inzet van de diverse instrumenten en trajecten zullen flexibiliseren.

### 7.3 Conclusies testfase

Voorlopige conclusies (zie bovenstaande kanttekening over het pas echt kunnen evalueren op termijn van één à twee jaar) op basis van de ervaringen, opgedaan tijdens de ontwikkel- en testfase, zijn:

- met de ontwikkelde methodiek wordt gefaciliteerd dat de beperkingen en vooral ook de mogelijkheden van de jongere beter in beeld zijn, als basis voor het samen met de jongere en de ouders uitstippelen van de juiste route op weg naar de arbeidsmarkt;
- een belangrijke meerwaarde van de methodiek, zo is door partijen benadrukt, is echter ook de rol van katalysator voor betere onderlinge samenwerking met benutting van ieders expertise;
- de toepassing van de methodiek brengt meer dynamiek in de beoordeling van wat een (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap wel of niet kan en wil en helpt het beeld van waarnemers te nuanceren en te objectiveren;
- de toepassing van de methodiek maakt beeldvorming, die zich vaak in hoofden van mensen afspeelt, zichtbaar en bespreekbaar. Ook binnen de school.

Andere conclusies zijn, dat de methodiek:

- waarnemers prikkelt om anders te kijken naar iets dat aanvankelijk werd gezien als feit en als niet te veranderen of te beïnvloeden ("Zo is die leerling nu eenmaal, dat is zijn/haar karakter");
- het proces ondersteunt, om te onderkennen en/of langer stil te staan bij de vraag, of er sprake is van een voor alle betrokken partijen herkenbaar probleem in het functioneren;
- het proces ondersteunt om onderscheid te maken tussen een tijdelijk of structureel probleem in het functioneren;

- het proces ondersteunt om een passende oplossing te zoeken, of een andere aanpak te kiezen voor het probleem, dat gezien wordt;
- het proces ondersteunt, om te onderkennen op welk onderdeel begeleiding geboden wordt, of geboden moet worden;
- uitnodigt om stil te staan bij de vraag, of, hoe, op welk onderdeel en met welke intensiteit begeleiding geboden moet worden;
- zeker in het begin arbeidsintensief is. Het is echter een investering waarvan partijen verwachten dat deze in termen van tijd en kwaliteit zeker rendabel is;
- functioneert als rode draad voor informatie uit diverse bronnen, die al voorhanden is, of nog verzameld moet worden en plaatst die informatie in samenhang en perspectief;
- compact is en in een notendop alle onderdelen bevat, die relevant zijn voor een beoordeling en toetsing van wat een (potentiële) schoolverlater met een zichtbare of niet zichtbare beperking/handicap wel of niet kan en wil;
- ook tijdens gesprekken met ouders tot positieve reacties heeft geleid (blij dat goed naar het kind wordt gekeken en dat de meest passende begeleiding wordt gezocht).

Onderdelen van de methodiek, die in ieder geval nog moeten worden doorontwikkeld, zijn:

- de samenhang in de vragenlijsten;
- de ontwikkelde begrippenlijsten, hand-outs en helpteksten;
- de visualisatie en interpretatie van overeenkomsten en verschillen;
- beoogde scheiding tussen informatie-uitwisseling (dynamisch) en informatieoverdracht.

#### 7.4 Voorlopige conclusies implementatiefase

De ervaringen tot nu toe bij het zetten van de eerste stappen in de implementatie van de methodiek geven aan, dat:

- de uitgangspunten van de methodiek eenduidig zijn, echter de implementatie is, gelet op de (grote) verschillen in grootte en omstandigheden per school, een kwestie van maatwerk;
- de implementatie van de methodiek zodanig aan de kern van de bedrijfsvoering van scholen raakt, dat het daaruit voortvloeiende kwaliteitsverbeteringstraject veel breder is dan alleen het beter kijken wat een leerling kan, wil en nodig heeft. Het gaat onder meer ook om samenhang in aanpak en in informatiebronnen en ook om bijvoorbeeld competenties van docenten en stagebegeleiders;
- de methodiek helpt de school ook intern om te komen tot één referentiekader, één bril;
- ook voor UWV de methodiek de nodige consequenties heeft: de arbeidsdeskundige jonggehandicapten zal zich inhoudelijk nadrukkelijker begeven in het spanningsveld van wie vóór en na het bereiken van de 18<sup>e</sup> jarige leeftijd verantwoordelijk is (de school, leerplicht) of wordt (UWV, gemeente of CWI) voor:
  - o het traject dat gevolgd wordt, of gaat worden, om aan een betaalde baan te komen;
  - o de aanpassingen/voorzieningen die getroffen moeten worden om (duurzaam) functioneren mogelijk te maken;

- de uitkering die mogelijk verstrekt moet worden, wanneer er nog geen betaalde baan is;
- indicering sociale werkvoorziening;
- voor het Jongerenteam van de gemeente de methodiek met name meerwaarde heeft bij het bepalen van wat de kansen van de jongere op de arbeidsmarkt zijn en welke instrumenten eventueel ingezet kunnen worden. Verder is eerder bekend wat een jongere al wel of niet kan en weet. De consulenten van het Jongerenteam verwachten, dat de gesprekken met de jongere en eventueel met de ouders duidelijker en vlotter zullen verlopen, omdat in een vroeger stadium allerlei zaken al zijn besproken op school;
- binnen de looptijd van de pilot nog niet kon worden geëvalueerd in hoeverre de methodiek bijdraagt aan het minder vaak hoeven inzetten van diagnostisch instrumentarium na aanmelding bij CWI, Jongerenteam of UWV doordat op school al een scherp beeld is gevormd via tests en stages. Partijen verwachten echter ook op dit terrein "winst" te zullen boeken.