

Samen bouwen aan passende netwerken



Verslag van een stevig en levendig symposium dat het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) i.s.m. Regioplan organiseerde. Duidelijk is dat er ook volgens de kwetsbare jongeren zelf nog veel kan verbeteren in de begeleiding, maar dat er ook al veel kansrijke voorbeelden en initiatieven zijn waar iedereen zich door kan laten inspireren!

Inhoud

Inleiding	1
I Onderzoek Regioplan: sleutels naar succes bij sterke netwerken	2
II Extra succesfactoren volgens professionals	3
III De aansluiting onderwijs-arbeid in de praktijk: twee voorbeelden	4
IV UWV: handreiking van oude wereld naar nieuwe wereld	5
V De werkgever: het belang van succeservaringen	6
VI De gemeente Apeldoorn: sluitende aanpak voor alle jongeren	7
VII Tools voor de toekomst: Werkagenda	8
VIII Tools voor de toekomst: Online Zelfscan	9
IX Tools voor de toekomst: Digitaal platform	10
X Rechten van de mens: iedereen heeft recht op werk!	11

Symposium Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, 10 december 2015

Samen bouwen aan passende netwerken

De arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren krijgt overal in Nederland opnieuw vorm. Nu UWV moet terugtreden, zoeken gemeenten naar nieuwe vormen van samenwerking met onderwijs- en zorginstellingen. Bij een symposium van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum op 10 december 2015 deelden professionals uit diverse domeinen hun kennis en inzichten. Sleutelvragen: Wat waren de succesfactoren van de 'oude' Wajongnetwerken? Hoe bouw je anno 2016 mede op basis van deze succesfactoren samen passende regionale netwerken voor de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren?

Enkele tips keerden in de discussie met de professionals uit de zaal telkens terug. Vergeet de ouders en de jongeren zelf niet: zij zijn de ervaringsdeskundigen. En: wees er alert op dat deze jongeren vrijwel altijd meer dan de algemeen gebruikelijke ondersteuning nodig hebben, maar voorkom wel dat je onnodig gaat pampieren. En: vergeet niet de werkgever, als leverancier van stageplaatsen en werkplekken, tijdig te betrekken in het proces.

Verslag van een stevig en levendig symposium dat duidelijk maakte dat er ook volgens de kwetsbare jongeren zelf nog veel kan verbeteren in de begeleiding, maar dat er ook al veel kansrijke voorbeelden en initiatieven zijn waar iedereen zich door kan laten inspireren!

Het symposium arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren trok op 10 december 2015 in Amersfoort ruim [120 bezoekers](#). Het onderwerp leeft. Voor meer dan 50 personen die ook hadden willen komen was er helaas geen plaats. Er zijn deelnemers van gemeenten, UWV, werkgevers, cliëntenraden, jeugdzorg en onderwijsinstellingen. Tjeerd Hulsman, programmadirecteur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC), is gespreksleider. Met reden: het AKC heeft in een eerder stadium het thema kwetsbare jongeren vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep ingebracht in de kennisagenda UWV. Arbeidsdeskundigen werken dagelijks voor kwetsbare jongeren aan een goede aansluiting onderwijs arbeidsmarkt.



AKC

I Onderzoek Regioplan: sleutels naar succes bij sterke netwerken

De bijeenkomst wil professionals concrete handvatten geven voor nu en de toekomst. Het onderzoek dat Regioplan heeft uitgevoerd biedt hiervoor aan-knopingspunten. Met door UWV beschikbaar gestelde subsidie is Regioplan in de tweede helft van 2015 op zoek gegaan naar succesfactoren bij de arbeidstoe-leiding van kwetsbare jongeren vanuit het reguliere en speciaal onderwijs. Centrale vraag bij het onderzoek: hoe kom je op lokaal en regionaal niveau tot een sterk netwerk? Om hier antwoord op te vinden voerde Regioplan onder andere gesprekken met leden van bestaande Wajongnetwerken, met jongeren en met werkgevers. De regionale netwerken waren soms zeer compact (alles rond één school georganiseerd) of juist heel omvangrijk, met meerdere betrokken scholen en gemeentes.

Kansrijke initiatieven

'Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt'. De titel van het [onderzoeksrapport](#) weerspiegelt de noodzaak van goede netwerken, nu en in de toekomst. Het onderzoek heeft volgens Miranda Witvliet (Regioplan) duidelijk gemaakt dat betrokken partijen in veel regio's al

Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt.

volop bezig zijn met kansrijke initiatieven. Scholen, gemeen-ten en zorginstellingen zijn ieder op hun eigen manier nieuwe, soms verrassende verbindingen aan het leggen. Zo financiert de gemeente Amsterdam voor het ROC van Amsterdam sinds enige tijd speciale leerwerkcoaches om jongeren te ondersteunen bij problemen op het gebied van stage of werk. In Emmen wordt de

stagecoördinator van het praktijkonderwijs getraind als jobcoach om de onder-steuning op de stageplek ook goed te kunnen verzorgen. Zo worden nieuwe bruggen gebouwd tussen onderwijs én werk, zorg én werk en onderwijs én zorg.

Miranda Witvliet
onderzoeker Regioplan



Tien succesfactoren

Belangrijke opbrengst van het onderzoek van Regioplan is het concreet benoemen van tien succesfactoren voor netwerken voor kwetsbare jongeren. Als Miranda Witvliet (Regioplan) deze succesfactoren kort toelicht, blijkt uit de discussie met de zaal dat professionals die als partner actief zijn in netwerken vaak nog niet alle succesfactoren benutten. Wel is duidelijk dat de aanwezigen er graag serieus mee aan de slag willen.



Miranda Witvliet,
onderzoeker Regioplan,
presenteert onderzoekresultaten

1. **De jongere centraal.** Lijkt voor zich te spreken, maar de praktijk wijst uit dat dit nog lang niet overal het geval is. Volgens aanwezige vertegenwoordigers van de cliëntenraden betekent deze eerste succesfactor dat de ondersteuning door het netwerk vanuit de kracht van de jongere ingericht moet worden.
2. **Consensus over aanpak en visie.** De vele betrokken organisaties vertrekken veelal nog vanuit hun eigen positie. Werken aan een gezamenlijke visie borgt volgens de aanwezigen de samenwerking beter en voorkomt dat jongeren in het gat vallen tussen school én werk, tussen zorg én school en tussen zorg én werk. Sluitende afspraken over wie, wat, wanneer en hoe doet - daar gaat het om. Maar vooral: wat moet er gebeuren bij welke vraag van de cliënt en daarna pas: wie kan dat het beste (doen) omdat nu nog duidelijker is waarom? Hierbij is het zaak om organisatieafhankelijk te durven en willen denken. Waarom zou in bepaalde gevallen een jobcoach niet beter de stagebegeleiding kunnen doen?
3. **Legitimiteit en vertrouwen om elkaar toe te laten op het eigen domein.** Professionals geven aan dat dit goed mogelijk is als netwerkpartners maar in gesprek gaan met elkaar. De aanwezigen zien hier ook een rol voor opleidingen, nascholing en training.
4. **Samenwerken van meerdere disciplines en expertises,** waaronder ook zorg en werkgevers. Over de grenzen van disciplines heen stappen klinkt zo logisch, maar in de dagelijkse praktijk is dat nog regelmatig een obstakel. De werkgevers geven aan nog te weinig aandacht te zien voor hun ondersteuningswensen als er stageplaatsen of werk worden aangeboden.



Tien succesfactoren



5. **Stabiliteit en flexibiliteit.** Werkgevers en ouders zeggen veel last te hebben van de vele wisselingen van contactpersonen. 'Als je als MKB'er zelf hard moet buffelen om het hoofd boven water te houden, wil je soepel en snel steun krijgen op de momenten dat dit nodig is. Een vertrouwd en bekend gezicht aan de netwerkkant werkt dan veel prettiger.'
6. **Omvang diensten,** voldoende capaciteit en mogelijkheden om effectieve instrumenten in te zetten. Samen maatwerkdiensten leveren is de uitdaging volgens gemeenten, UWV en de scholen. Voor elke regio en elk netwerk is dit weer anders. Een netwerk dat de toekomstige uitstroom van het onderwijs naar de arbeidsmarkt goed in kaart heeft, kan de ondersteuningsbehoefte goed in kaart brengen en het gewenste maatwerk tijdig regelen. Dit vraagt om samen vooruitplannen en vervolgens de eigen dienstverlening aanpassen en afstemmen op elkaar en op de behoefte van de jongeren.
7. **Continuïteit van begeleiding** in de transitie van school naar werk (en daarna) voorkomt dat een jongere na een stage binnen de opleiding de steun voor de aansluiting naar de arbeidsmarkt mist. Initiatieven waarbij netwerkpartners het onderwijs steunen om de transitie naar de arbeidsmarkt beter te begeleiden (zoals in Amsterdam en Emmen) zijn voorbeelden van oplossingen die continuïteit in de begeleiding borgen.
8. **Contact en communicatie.** Onderlinge communicatie speelt op beleidsniveau, coördinerend niveau en op het niveau van individuele cases. Her en der zijn in netwerken extra afspraken gemaakt en zijn voorzieningen voor het stroomlijnen van de communicatie getroffen. Het blijft volgens alle aanwezigen steeds weer een uitdaging om alle betrokkenen tijdig en volledig op de hoogte te houden. Er is behoefte aan faciliteiten op dit punt.
9. **Betrokkenheid meerdere niveaus.** Het inrichten van een netwerk op alleen beleidsniveau of caseniveau biedt onvoldoende basis om de gewenste ondersteuning te bieden. Mooie beleidsnota's leiden tot weinig gerichte actie als er niet ook op coördinerend niveau duidelijke samenwerkingsafspraken rond cases worden gemaakt. Goede samenwerking en netwerkcoördinatie

SAMEN

BOUWEN AAN

PASSEND NETWERKEN



komt volgens de aanwezigen vaak onvoldoende van de grond omdat de juiste middelen en instrumenten ontbreken om de gewenste ondersteuning tijdig te kunnen leveren. Ook uiterst belangrijk: geef ook werkgevers duidelijker posities in het netwerk, zowel op beleidsniveau, coördinerend niveau als caseniveau!

10.Coördinatie: er zijn duidelijke afspraken nodig over regievoering, zowel qua afstemmingsregie als qua casusregie. Hier geldt opnieuw: maak sluitende afspraken over wie, wat, waarom, wanneer en hoe doet.

II Extra succesfactoren volgens professionals

Naar aanleiding van de tien succesfactoren spreken diverse aanwezigen zich uit over de kansen, maar ook over de obstakels bij het werken met kwetsbare jongeren. De opmerkingen variëren van een nuchtere constatering ('de expertise is er bij ons vaak nog niet') tot hartstochtelijke oproepen om samen op te trekken. Sommige aanwezigen schetsen de complexiteit van het ontwikkelen van een

geschikt netwerk. 'Scholen in het speciaal onderwijs hebben vaak met meerdere gemeenten te maken en met meerdere arbeidsmarktregio's. Je moet sowieso ook met regiogemeenten tot een aanpak komen.' Tegelijkertijd doen de aanwezige professionals in de discussie over de succesfactoren ook de suggestie om twee extra succesfactoren toe te voegen:

'De cliënt centraal stellen in netwerken vraagt om verdere exploratie wat dat dan gaat inhouden!'

Branko Hagen
Landelijke Cliëntenraad

Succesfactor 11: betrek ervaringsdeskundigen en ouders bij het netwerk. Vanuit de zaal komt de suggestie om ervaringsdeskundigen - jongeren die zelf hun weg richting arbeidsmarkt hebben weten te vinden met een beperking - directer bij het netwerk te betrekken. Inzet van ervaringsdeskundigheid kan netwerken helpen om jongeren van school naar werk te begeleiden. Een ervaringsdeskundige die ook bij de bijeenkomst aanwezig is zegt het zelf: vergeet de eigen regie niet als je een netwerk bouwt. Het wordt even later beaamd door Marc Cantrijn, beleidsadviseur bij het landelijk expertisecentrum speciaal onderwijs. **'We moeten deze jongeren niet verwendicappen. Maak jongeren zo snel mogelijk eigenaar van het proces. Maak ze duidelijk: het is jouw weg, het is jouw proces.'**



'We moeten deze jongeren niet verwendcappen. Maak jongeren zo snel mogelijk eigenaar van het proces. Maak ze duidelijk: het is jouw weg, het is jouw proces.'

Marc Cantrijn
beleidsadviseur Landelijk
expertisecentrum speciaal
onderwijs

Ook de rol van de ouders wordt meermalen benadrukt. Ouders zitten nu vaak niet in het netwerk. Ten onrechte, want ze doen vaak veel voor hun kwetsbare kind en gaan maar wat graag mee naar bijvoorbeeld mogelijke stageplekken. Sterker nog: stageplekken worden door ouders gevonden als de school dat niet lukt!

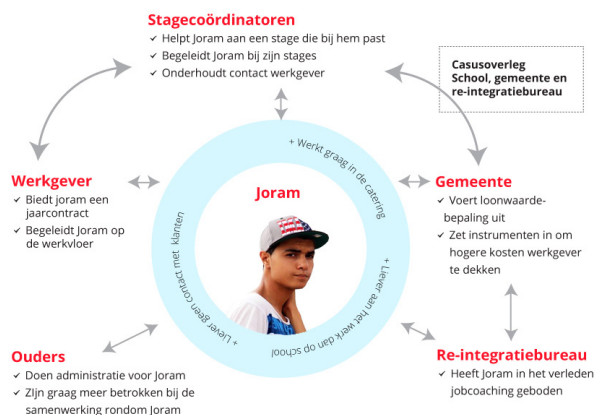
Succesfactor 12: zorg voor afstemming vanuit de behandeling Bij de begeleiding van zeer kwetsbare jongeren is volgens professionals afstemming nodig vanuit de behandeling, in combinatie met extra aandacht binnen het netwerk. Bij Individual Placement en Support (IPS) is het belang hiervan nadrukkelijk gebleken. Werken tijdens de behandeling werkt! Bij psychische kwetsbare jongeren is deze afstemming extra belangrijk vanwege de overgang van jeugdzorg naar ZVW (behandeling) en WMO (begeleiding).

III De aansluiting onderwijs-arbeid in de praktijk: twee voorbeelden

Joram: sleutelrol voor werkgever en ouders

Een voorbeeld van een goed verlopen traject van onderwijs naar werk is Joram. Joram is negentien jaar, afkomstig van het praktijkonderwijs en aan het werk bij een cateringbedrijf. Daar heeft hij momenteel een jaarcontract. Om Joram

aan het werk te helpen, werkten verschillende partijen met elkaar samen. Opvallend in de samenwerking is dat voor Joram de route van stage naar werkt lijkt te lopen. Joram komt erachter wat hij wel en niet leuk vindt en de werkgever waar hij stage loopt leert Joram goed kennen alvorens hem een werkplek te bieden. De werkgever biedt zelf begeleiding aan Joram op de werkvloer. Dit voorkomt dat er externe jobcoaching nodig is. De ouders van Joram willen wel graag meer betrokken worden bij de samenwerking. Zij vormen nu geen schakel in het netwerk. Eigenlijk zou er meer (structureel) contact tussen hen en de overige samenwerkingspartners rondom Joram moeten zijn.



Het succes in het praktijkvoorbeeld van Joram is vooral te danken aan de gezamenlijke inzet van de werkgever en de ouders van Joram. Na de succesvolle stage bij het cateringbedrijf volgde een tweede minder geslaagde stage. Omdat de ouders van Joram opnieuw contact zochten met het cateringbedrijf werkt Joram er nu weer op een jaarcontract. De case bevestigt het belang van de betrokkenheid van de ouders en de werkgever en de juiste nazorg na een stage om de overgang naar een baan goed te kunnen laten verlopen.

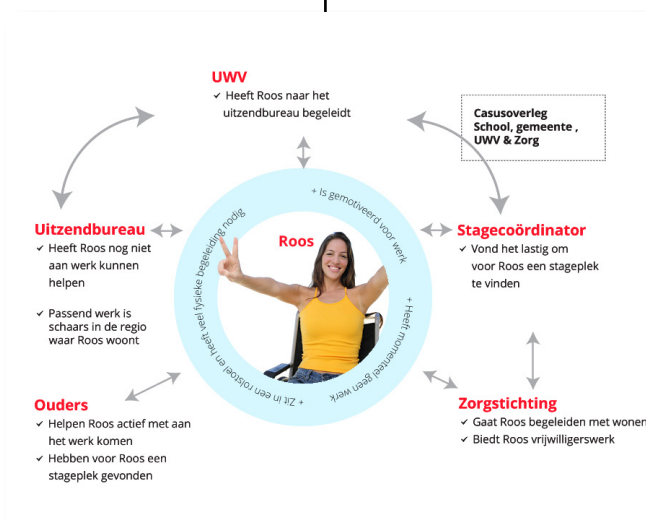
Roos: meer samenwerking nodig, naast continuïteit in de begeleiding

De arbeidstoeleiding van Roos is tot nu toe nog niet zo succesvol verlopen als bij

Joram. Roos is twintig jaar en wil graag aan het werk. Ze heeft aan het praktijkonderwijs deelgenomen en veel begeleiding nodig bij algemene dagelijkse levensverrichtingen. De school kon voor Roos helaas geen geschikte stageplek vinden. UWV heeft een uitzendbureau ingeschakeld om Roos aan het werk te helpen. Het uitzendbureau heeft voor haar geen geschikte werkplek kunnen vinden. Momenteel vindt er in het netwerk arbeidstoeleiding in de gemeente van Roos een bundeling van expertise plaats. Naast de gemeente en het onderwijs zijn ook zorginstellingen aangesloten bij het netwerk. Dit biedt kansen voor de toekomst om jongeren zoals Roos beter aan het werk te helpen. De zorgstichting die Roos momenteel begeleidt, biedt haar vrijwilligerswerk aan. Uiteindelijk wil zij graag een betaalde baan, de kans hierop wordt groter als zij

vrijwilligerswerk doet in plaats van thuis te blijven zitten.

De case van Roos laat zien dat samenwerking tussen meerdere disciplines en expertises een cruciale factor is. Er moet voldoende kennis zijn over de problematiek van de doelgroep, waaronder ook arbeidsdeskundige kennis. Maar die multidisciplinaire kennis wordt pas echt effectief als er ook de bereidheid is om anderen toe te laten op elkaars vakgebied. Continuïteit in de begeleiding van Roos is voor langere tijd nodig om de puzzel compleet te maken. Er is een doorgaande lijn nodig, inclusief nazorg: de begeleiding moet niet direct stoppen zodra iemand de schoolbanken of een stage definitief heeft verlaten.



IV UWV: handreiking van oude wereld naar nieuwe wereld

Eerder deze middag heeft Tof Thissen, directeur Werkbedrijf UWV, zich ook al uitgesproken over de arbeidstoeleiding, plaatsing en begeleiding van kwetsbare jongeren. 'We weten allemaal dat zowel jongeren als werkgevers niet altijd meer een beroep kunnen doen op de arbeidsdeskundige kennis die UWV heeft opgebouwd in de Wajong. Voor ons was dit reden om een bijdrage te leveren aan dit onderzoek. We willen hiermee als UWV de uitgestoken hand bieden: kennis en expertise overdragen aan de nieuwe wereld en waar gewenst ondersteuning blijven bieden.'

Nieuwe kansen voor kwetsbare jongeren

Thissen is optimistisch over de beweging die nu overal in Nederland ingezet moet worden. 'Je ziet dat de Wet Banenafspraken een sociale beweging op gang heeft gebracht. Neem een energienetwerkbedrijf als Alliander. Zij zeggen openlijk: wij willen een inclusieve arbeidsorganisatie zijn. Dat biedt ook weer kansen voor de kwetsbare jongeren van het speciaal onderwijs, waar wij vandaag specifieke aandacht aan geven.'

Volgens Thissen is de tijd rijp voor netwerken op regionaal en lokaal niveau waarin ook werkgevers actief zijn. 'Uit ervaring weet ik dat als werkgevers eenmaal de stap zetten, medewerkers ook zo gaan handelen. Heb het zelf meegemaakt bij eerdere banen. Als het klimaat er naar is, springen collega's graag bij, ook bijvoorbeeld als een gehandicapte collega even hulp nodig heeft als deze naar het toilet moet.'

Sturen op heel de mens

Thissen spreekt uit ervaring. Hij heeft dan ook een concrete tip voor alle aanwezigen. 'In mijn baan als coördinator van een leerwerkplek voor kwetsbare jongeren in Roermond, kwam ik tot de conclusie dat je netwerken moeten ontwikkelen op basis van wat mensen nodig hebben. Dat vind ik nog steeds. Telkens moet je een netwerk creëren rond dat ene kwetsbare individu. We knippen nog steeds mensen te veel op in talenten, mogelijkheden en problemen. Daar zit denk ik de grootste uitdaging voor professionals die samen nieuwe netwerken willen bouwen: je moet sturen op heel de mens. Dat kan alleen als je het samen doet en als je je altijd realiseert dat het niet om de instituties gaat, maar om de match tussen vraag en aanbod. **Het doel is de baas, maar de mens is het uitgangspunt.**'



Tjeerd Hulsman,
(AKC) in gesprek met
Tof Thissen,
directeur UWV WERKbedrijf



V De werkgever: het belang van succeservaringen

'Het doel is de baas, maar de mens is het uitgangspunt.' Nicolien van Tol, personeelsmanager bij cateringbedrijf De Vijf Sterren in Almere, onderschrijft deze uitspraak volledig. Het familiebedrijf van haar man verzorgt de catering van vele feesten en partijen en maakt verse pasta. Het bedrijf is ook erkend leerwerkbedrijf én geeft kwetsbare jongeren volop kansen. Zo biedt het bedrijf deze groep stage-mogelijkheden. Een aanpak die werkt, aldus Van Tol. 'We hadden een tijdje een medewerker met autisme spectrum stoornis: deze is na een half jaar stage bij ons elders als kok aan de slag gegaan.'

Werken vanuit een open hart

Van Tol heeft een duidelijke visie op het begeleiden van deze jongeren. 'Mensen groeien en ontwikkelen zich als ze werk hebben. Dat geldt des te sterker voor kwetsbare jongeren. Natuurlijk is een bedrijf geen sociale werkplaats. Maar deze jongeren hebben wel succeservaringen nodig. Op de werkplek moeten mensen zijn die dat begrijpen en die daar rekening mee willen houden. Je hebt mensen nodig die werken vanuit een open hart, die kijken naar talenten en mogelijkheden, die met jongeren bezig gaan vanuit een situatie van geborgenheid en veiligheid. Bij ons is de chef-kok zo'n leermeester. Dan zie je meteen ook dat er veel mogelijk is, ook omdat de doelgroep zeer loyaal is.'

Leerwerkbedrijf voor
kwetsbare jongeren

Jobcoaching door werkgever zelf

Van Tol heeft enkele praktische ervaringstips voor netwerken die zich inzetten voor de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren. 'Er is mijn ogen te veel wisseling van contactpersonen, met name bij gemeenten. Dat zou anders moeten: zorg voor continuïteit in de begeleiding en vaste contactpersonen, ook richting werkgevers. Daarnaast is het denk ik verstandig om jobcoaching door het bedrijf zelf te laten organiseren.'

De werkgever als jobcoach. Het model dat van Nicolien van Tol propageert biedt, in combinatie met betere opname van werkgevers in het netwerk, nieuwe mogelijkheden voor een stevige keten school – stage – stagebegeleiding – werk zoeken – werk vinden – begeleiding in de baan – werk behouden. Van Tol suggereert leerwerkkringen van ondernemers om zelf op een adequate manier de jobcoaching te kunnen vormgeven. 'Zo sla je twee vliegen in één klap. Je borgt de kwaliteit en werkgevers kunnen van elkaar leren, elkaar steunen en tips geven. De werkgever krijgt als ervaringsdeskundige een rol die veel meer geënt is op self support en het creëren van kansen. En juist dat laatste zit ondernemers nu eenmaal in het bloed. Maak daar gebruik van!'



SAMEN

BOUWEN AAN

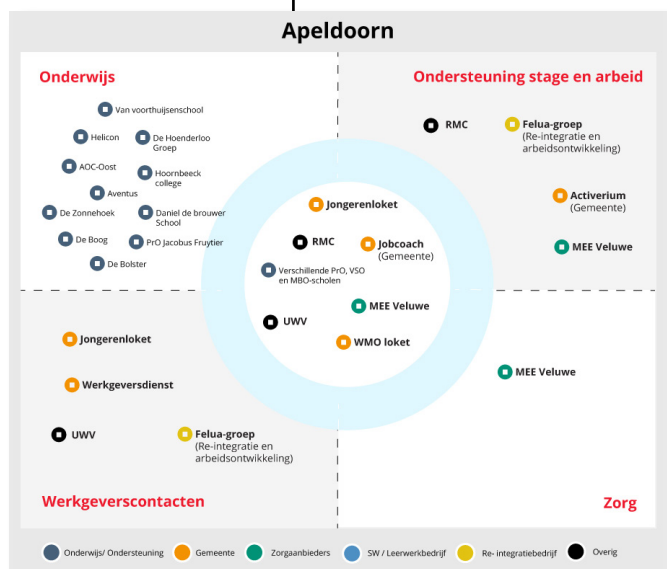
PASSEND NETWERKEN

*AKC

VI De gemeente Apeldoorn: sluitende aanpak voor alle jongeren

Bij de bijeenkomst zijn ook Karin Stiksma en Janneke Oude Alink aanwezig, projectleiders van de gemeente Apeldoorn en Geert Jan Vos van VSO 4 de Ambelt (stagecoördinator) en Hennie Eggen van MEE Veluwe (consulent én voorzitter Brede Satelliet). Ze vertellen hoe in 'Apeldoorn' de netwerken zijn georganiseerd om jongeren ondersteuning te geven bij de stap naar stage en arbeid.

Opmerkelijk is dat Apeldoorn kiest voor een sluitende aanpak voor alle jongeren. Het doel is om alle jongeren die moeite hebben met de transitie van school naar werk zo snel mogelijk op te pakken. Een expertgroep en een brede satelliet maken deze aanpak mogelijk. Tegelijkertijd weten alle partijen die ertoe doen, zoals Jongerenloket, WMO-loket, onderwijsinstelling, werkgeversloket, UWV of SW-bedrijf Felua-groep elkaar goed te vinden als jongeren extra kwetsbaar zijn.



De netwerkconstructie van de gemeente Apeldoorn

Proefloonwaardemeting

De projectleiders hebben meerdere tips voor de andere aanwezige 'netwerkbouwers'. Een ervan is: maak afspraken op verschillende niveaus. Beleg de casusregie goed, maar benoem ook wie er verantwoordelijk is voor de procesregie en de beleidsregie. Zorg dat professioneel overleg, strategisch overleg en casusoverleg op de verschillende niveaus goed belegd zijn. Ook adviseren de projectleiders uit Apeldoorn om de stap naar werk te vergemakkelijken door werkgevers eerder een inschatting te geven van de te verwachten productiviteit en loonwaarde. Zo werkt men in Apeldoorn met een proefloonwaardemeting die al door de school wordt opgesteld. Dit sluit goed aan bij het beleidsvoorstel

van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om het eerste halve jaar na plaatsing uit te gaan van bijvoorbeeld een forfaitaire loonwaarde van 50%. Pas na die periode volgt de werkelijke vaststelling van de loonwaarde van de ingewerkte jongere werknemer.



VII Tools voor de toekomst: Werkagenda

In het tweede deel van deze middag zijn de onderzoekers van Regioplan opnieuw aan zet. Ze presenteren enkele tools – deels in ontwikkeling – waarmee professionals hun samenwerking in de toeleiding van onderwijs naar arbeidsmarkt vorm zouden kunnen geven. Onderzoekster Miranda Witvliet laat zien hoe je aan de hand van een reeks praktische vragen relatief eenvoudig tot een werkagenda voor het ontwikkelen van sterke netwerken voor kwetsbare jongeren kunt komen.

De aanpak is gebaseerd op de tien succesfactoren uit het onderzoek. Professionals kunnen zichzelf bij iedere succesfactor vragen stellen. Bij een succesfactor als 'coördinatie' zijn bijvoorbeeld vragen als deze denkbaar: Is er een partij die overzicht heeft? Is er onderscheid tussen een afstemmings- en casusregisseur?

Voorbeeld vragen werkagenda



Continuïteit begeleiding: Reflecteren op nazorg

Vraag	Agenda	Wie	Wanneer	Wat	Monitoring
Wat wordt verstaan onder nazorg en hoe lang wordt dit ingezet?					
Hoe vaak worden welke jongeren benaderd in het kader van nazorg?					
Op welke manieren worden de jongeren benaderd?					
Op welke wijze wordt zorggedragen dat jongeren niet uit beeld raken?					

Wie is de casusregisseur? Welke afspraken zijn er over de aanmelding van jongeren bij het doelgroepregister?

Bij elke succesfactor horen per definitie ook taken en acties. Bij het maken van de Werkagenda zouden daarom per succesfactor altijd meteen ook praktische vragen gesteld moeten worden. Vragen zoals: staat de taak die we samen hebben vastgesteld op de agenda van het netwerk, wie pakt de taak op, wanneer zou het moeten gebeuren? Wat wil het netwerk met de actie bereiken? Hoe monitoren we de actie?



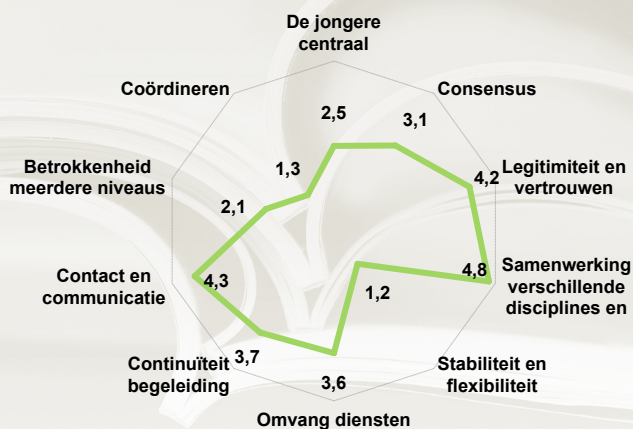
VIII Tools voor de toekomst: Online Zelfscan

Volgens Witvliet zou de Werkagenda ook online gestalte kunnen krijgen, in de vorm van een Zelfscan. Hierbij geven de betrokken partijen in het netwerk samen antwoorden op een reeks vragen. Op deze manier wordt relatief snel duidelijk hoe sterk en effectief het netwerk is. Ook ziet iedereen meteen welke verbeterpunten er zijn. De zaal reageert positief op het initiatief voor zo'n Zelfscan. De scan zou volgens enkele professionals ook moeten voorzien in goede informatie over de financiering (wie betaalt?) en algemene kennis over de effectiviteit van het netwerk. Nu kan de buitenwereld (wethouder, gemeenteraad, cliëntenraad) vaak niet voldoende nagaan of een netwerk goed werkt en wat het netwerk feitelijk oplevert. De Zelfscan kan bijdragen aan betere monitoring van de inrichting én de effectiviteit van netwerken.

Zelfscan regionale samenwerking



- Hoe weet je of je als netwerk effectief bent?
- Idee: ontwikkeling van **zelfscan** op basis van de werkagenda



25



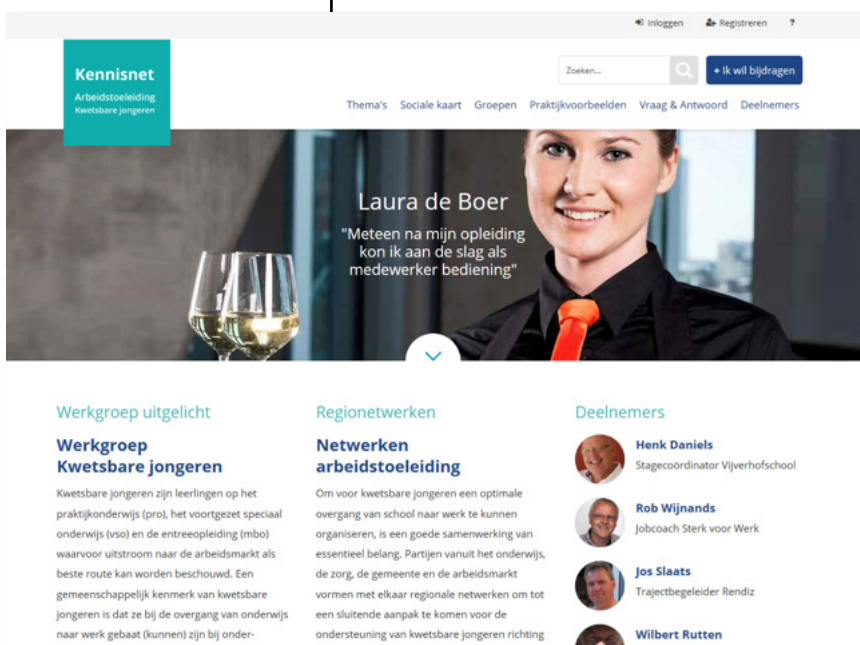
IX Tools voor de toekomst: Digitaal platform

Yannick Bleeker, ook onderzoeker bij Regioplan, presenteert een andere tool: een digitaal platform waar professionals van scholen, UWV, gemeenten en zorginstellingen elkaar vragen kunnen stellen over beleid, maar ook over specifieke casussen. Zo'n platform zou, in doorontwikkelde vorm, kunnen bijdragen aan kennisopbouw van professionals uit heel het land. Ook het platformidee kan rekenen op brede instemming van de zaal. Het platform zou vooral op het niveau van de regio en het netwerk beschikbaar moeten zijn. De aanwezigen stellen voor om het online platform vooral ook te gebruiken voor het onderling uitwisselen van informatie over individuele cases, contactgegevens en goede praktijkvoorbeelden.

Herkenbare poort naar het netwerk

Gesuggereerd wordt om het platform ook toegankelijk te maken voor jongeren en hun ouders/verzorgers en voor werkgevers. Al doorfilosofierend lijkt het de aanwezigen zinvol de gehele netwerkcommunicatie via zo'n platform te laten lopen.

'Waarom verplicht je niet iedereen om alle afspraken in het netwerk en eventueel ook alle correspondentie via zo'n platform te laten verlopen? Dan weet je zeker dat iedereen het gaat gebruiken en iedereen die van buitenaf contact zoekt met het netwerk weet hoe dat kan. Het platform wordt dan meteen ook een herkenbare poort naar het netwerk.'



*Conceptversie
digitaal platform*



X Rechten van de mens: iedereen heeft recht op werk!

Het symposium eindigt met een bijzondere afsluiter. Het is deze donderdag 10 december de Dag van de Rechten van de Mens. Voor Dick Houtzager, lid van het College van de Rechten van de Mens, een uitgelezen mogelijkheid om de arbeid-



stoeleiding van kwetsbare mensen te verbinden met mensenrechten. Houtzager vertelt dat de Tweede Kamer een dezer dagen het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap zal ratificeren. 'Dit verdrag betekent feitelijk dat iedereen recht heeft op werk. Maar daarmee zijn we er natuurlijk nog niet. Zo'n recht krijgt pas echt betekenis op het lokale niveau. Het moet gebeuren in de bedrijven zelf, op het niveau van de gemeenten en de regio. Dat is ook precies waar jullie mee bezig zijn!' Het College zet zich zelf ook actief in om kwetsbare mensen meer kansen op werk te bieden. Zo heeft het trainingen ontwikkeld om bij werkgevers vooroordelen weg te nemen.

"Where, after all, do universal human rights begin? In small places, close to home - so close and so small that they cannot be seen on any maps of the world. Yet they are the world of the individual person; the neighbourhood he lives in; the school or college he attends; the factory, farm or office where he works. Such are the places where every man, woman and child seeks equal justice, equal opportunity, equal dignity without discrimination. Unless these rights have meaning there, they have little meaning anywhere. Without concerned citizen action to uphold them close to home, we shall look in vain for progress in the larger world."

*Eleanor Roosevelt, "In Our Hands"
(1958 speech delivered on the tenth
anniversary of the Universal
Declaration of Human Rights)*



Symposium Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, 10 december 2015

Deelnemers

Voornaam	Achternaam	Organisatie
Elma	Aerts	ARBO Unie BV, BU Midden
E.J.	Andree	
Saskia	Andriessen	Aapar
Marianne	Barten	JFSG
Yvonne	Bas, de	Werkservicepunt Zeeuws-Vlaanderen
Geert	Beckers	UWV / CEC / Divisie SMZ
Suzanne	Beek	
Suzanne	Beek	
Herbert	Beek, ter	Bea
Anja	Beelen	Sterk in Werk
Merel	Beer, de	ISK Utrecht
Sandra	Bhaggoe	
Yannick	Bleeker	Onderzoeker Regioplan
Will	Borghaerts	Werk en inkomen
Corine	Bostelen, van	Horizon
Roderick	Brandse	Gemeente Barneveld
Richard	Brenkman	De Onderwijsspecialisten
Kees	Bruggen, van	Horizon
Linda	Bruin, de - van Reede	Ikazia Ziekenhuis / UWV
A.E.J.	Dekker	Palm
Marcel	Dekkers	
Martin	Deursen, van	UWV Tilburg
Oege	Dijk, van	
Janet	Donk, van der	UWV, AG
A.T.M.	Ederveen	UWV
Hennie	Eggen	
Hennie	Eggen	MEE Veluwe (consulent en voorzitter Brede Satelliet)
Nasrin	Fazelpoor	Reafors bv.
Astrid	Feen, van der	
Fred	Goemans	
Arie	Graaf, de	
Hans	Grieken, van	
Caroline	Groot	
Janneke	Groot, de	UWV Tiel
Marion	Grootel, van	Mee Gelderse Poort
Branko	Hagen	LCR SUWI

Patrick	Hallink	edunova
Rob	Hammers	Participatiesupport
Kees	Hartman	UWV Arnhem
Marina	Haselen, van	
Sjouke	Heesakkers	Heesakkers Arbeidsspecialist
Gerda	Helmantel	HELMANTEL Arbeidskundig Advies
Alexander	Hendriks	
Kim	Hermans	Min SZW
Marja	Heuvel, van den	UWV Werkbedrijf
Monique	Hof, van 't	Webego
Diederike	Holtkamp	UWV
John	Hopmans	John Hopmans Arbeidsintegratie
Cora	Horssen, van	UWV
Dorine	Hout, van - van Rooij	UWV
Dick	Houtzager	Lid College van de Rechten van de Mens
Joop	Huiberts	UWV
Dick	Huisman	ASD-Landingerland
Tjeerd	Hulsman	Programmadirecteur AKC
Neeltje	Huvenaars	Raad en Respons
Fred	Ijpma	
Annelies	Kamp - Jansen	UWV
Hugo	Keijzer	Thaeles
Gerdien	Kerkhof, van	
Anneke	Keulen, van	B-All
Mirjam	Kinneging	SWV NK
Annemarie	Klip	Gemeente Amsterdam
Margreet	Knoester	Parell Arbeidsdeskundig Adviesbureau
Henry	Köhler	Gemeente Almelo
Ismail	Kutuk	Interim XXL
Constant	Lindeman	
Bart	Louwman	
Diane	Massaar	Bartimeus
Robert	Meijer	WerkFocus
Jan-Willem	Merode, van	WVS groep
Huub	Mortel, van de	Sterk in Werk
Lian	Nijmeijer - Claassen	AmarantGroep
Wynanda	Nord, van	Mins SZW
Siri	Nouws	Gemeente Regio Rivierenland
Henk	Oranje	UWV
Rizlane	Ouazen	UWV
Janneke	Oude Alink	Gemeente Apeldoorn
Annemieke	Oudshoorn	

Inge	Paalman	
Lydia	Pieters	Ambelt
Ronald	Planting	UWV
Karolien	Pouwels-Koopman	
Trudie	Putten, van	
Harm	Rademaekers	UWV
Carla	Reimert	UWV
Zoubida	Rghioui	
S	Roelofsen	Sterk VO
Arjan	Roon, van	Intermetzo
Herman	Roord	RMC Stadhuis Almelo
T.	Ruhof	Rocrivor
Maria	Sanstra	
T.R.	Schalm	Pro Actief
Jeroen	Schaub	Bartimeus
Judith	Siegers	
Kees	Slingerland	
Ed	Staal	De Onderwijsspecialisten
Carola	Stenvers	Mind at Work
Karin	Stiksma	Gemeente Apeldoorn Jointprojects
Marion	Strik	
Els	Supranoto	
Tof	Thissen	Directeur UWV Werkbedrijf
Alex	Thomas	DAT scoort
Nicolien	Tol, van	Personeelsmanager cateringbedrijf De Vijf Sterren
Hanneke	Veghel, van	
Yvonne	Velthuis	
Petra	Verhaaf	B-All
Hanneke	Vervoort	UMCG
Hennie	Vleugel	
Geert-Jan	Vos	VSO 4 de Ambelt (stagecoördinator)
Hans	Vries, de	Menskracht/IMVO-ADVIES
Ton	Vries, de	
Geke	Weerd, van der	
Anneke	Westerlaken	Cedris
H.P.M.	Wijnen	Wijnen Recruitment & Consultancy
Miranda	Witvliet	Senior onderzoeker Regioplan
Sanne	Wolff	Gemeente Zwolle
Ellen	Zaal	SV Land/ SV Support
Elly	Zeef	Mind at Work
Diana	Zwart, de	
Monique	Zwerink	Gemeente Almelo



*'Wanneer moet de school
loslaten? Ik heb veel jongeren
gesproken en die willen weliswaar
begeleiding hebben van een persoon
die ze vertrouwen, maar op een
bepaald moment zijn ze werknemer en
geen leerling meer, willen ze dat ook
niet meer zijn! Een school die te veel
zorgend is, moet ook eerder bereid
zijn het stokje over te geven... daar
moet een netwerk dan uiteraard in
voorzien.'*

*Branko Hagen,
Landelijke Cliëntenraad*

***AKC**



REGIOPLAN

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum
Postbus 1058
3860 BB NIJKERK
033 - 247 34 57
www.arbeidsdeskundigen.nl