REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



Doorleren en doorontwikkeling van mensen met een LVB

Onderzoek naar ervaringen, belemmeringen en kansen

Doorleren en doorontwikkeling van mensen met een LVB

- EINDRAPPORT -

Auteurs
Suna Duysak. MSc
Niels Raaijmakers, MSc
Dr. Miranda Witvliet
Tessa van der Veen, MSc

Amsterdam, 24 februari 2023
Publicatienummer: 22094

© 2023 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

REGIOPLAN

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Aanleiding 1
1.2 Doelstelling en vraagstelling 1
1.3 Onderzoeksopzet 2
1.4 Leeswijzer 5

2 De doelgroep en situatieschets 7
2.1 De doelgroep mensen met een LVB: definitie en problematiek 7
2.2 Mogelijkheden in het onderwijs, werk en dagbesteding 9

3 Inzicht in de mogelijkheden om door te leren en te ontwikkelen 15
3.1 Definitie (door)ontwikkelen en doorleren 15
3.2 Wat hebben jongeren met een LVB nodig om door te kunnen ontwikkelen? 15
3.3 Wat is er geregeld voor jongeren met een LVB om ontwikkeling mogelijk te maken? 18
3.4 Welke belemmeringen ervaren jongeren met een LVB om door te kunnen ontwikkelen? 21
3.5 Specifieke belemmeringen in de uitstroomroutes 24

4 Lessen uit drie voorbeeldregio's 30
4.1 Best practice 1: Jongerenloket Zaandam 30
4.2 Best practice 2: Pluryn Nijmegen 34
4.3 Best practice 3: combinatiefunctionarissen in Arnhem 37

5 Werkzame elementen en randvoorwaarden 41
5.1 Randvoorwaarden en succesfactoren in het algemeen 41
5.2 Randvoorwaarden en succesfactoren in de uitstroomroutes 43
5.3 Lessen uit de praktijk: ontwikkelgerichte benadering 45

6 Conclusie en aanbevelingen 49
6.1 Kernbevindingen 49
6.2 Mogelijkheden voor verbetering 50

Bijlage 53
Literatuurlijst 53

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In de afgelopen paar jaar komt uit diverse onderzoeken naar voren dat mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) (nog) niet altijd voldoende mogelijkheden hebben om zich door te ontwikkelen in onderwijs, dagbesteding of werk. Dat komt bijvoorbeeld doordat de overstap naar vervolgonderwijs in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) groot is; de (een-op-een-)begeleiding grotendeels wegvalt, de klassen groter zijn en er minder routine is.[1] Bij uitstroom naar werk speelt het risico op overschatting en onderschatting, waardoor jongeren niet altijd voldoende worden uitgedaagd of juist overvraagd worden in hun ontwikkelproces. Bij doorstroom naar dagbesteding, is de focus soms minder op (door)ontwikkeling. Dit kan zowel een knelpunt zijn in de dagbesteding zelf als in de doorstroommogelijkheden naar (beschut) werk, wanneer dit van toepassing is. Vanuit de betrokken partijen bij de 'Toekomstagenda: zorg en ondersteuning voor mensen een beperking' is er daarom behoefte aan meer inzicht in de drempels en knelpunten die mensen met een LVB belemmeren om zich door te ontwikkelen en door te blijven leren.

In het kader hiervan hebben de directies Langdurige Zorg en Maatschappelijke Ondersteuning van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) Regioplan gevraagd een onderzoek uit te voeren dat meer inzicht geeft in de mogelijkheden die jongeren met een LVB afkomstig uit het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) hebben om door te leren en/of zich te blijven ontwikkelen.

Jongeren met een LVB komen voor een groot deel terecht in het pro en vso[2]. Het pro is bedoeld voor leerlingen voor wie het niveau en/of de onderwijsvorm van het vmbo onvoldoende aansluit en het vso is er voor leerlingen die specialistische of intensieve begeleiding nodig hebben. Formele uitstroomrichtingen vanuit het pro en vso zijn vervolgonderwijs, dagbesteding en werk. In dit rapport brengen we per uitstroomrichting zowel de ervaren belemmeringen en benodigde randvoorwaarden als de successen en werkzame elementen met betrekking tot doorontwikkeling verder in kaart. Dit doen we vanuit het perspectief van de jongeren en van betrokken professionals in drie voorbeeldregio's. Het onderzoek biedt hierdoor mogelijk geen totaalbeeld van alle belemmeringen die jongeren (en betrokken stakeholders) ervaren of van de initiatieven die zich richten op doorontwikkeling van deze jongeren. We hopen echter dat dit onderzoek wel aanknopingspunten biedt om belemmeringen in andere regio's aan te pakken.

1.2 Doelstelling en vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is om knelpunten en werkzame elementen in de (door)ontwikkeling van jongeren met een LVB bloot te leggen en aan de hand daarvan verbeterpunten te bieden voor toekomstig beleid. In het onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Hoe kunnen jongeren met een licht verstandelijke beperking, afkomstig uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, door blijven leren of zich blijven ontwikkelen?

Om dit verder te specificeren, zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

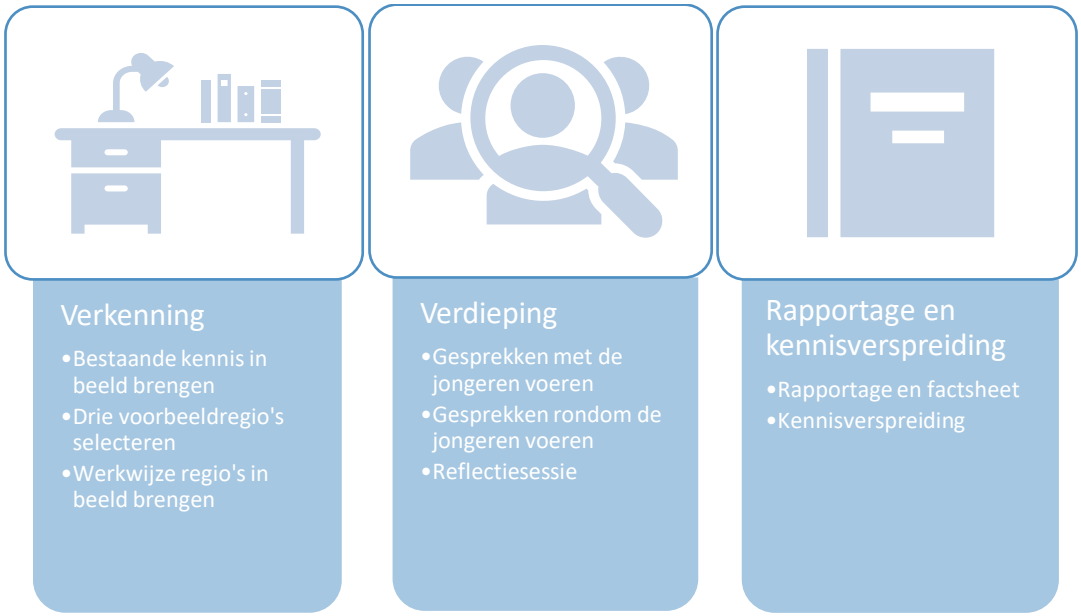
1. Wat zijn de ervaren knelpunten door mensen met een licht verstandelijke beperking (afkomstig van praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs), de uitstroompartij en de ontvangende partij om door te kunnen leren vanaf dagbesteding, (beschut) werk of onderwijs?
2. Wat zijn randvoorwaarden, werkzame elementen of succesfactoren, zodat mensen met een licht verstandelijke beperking die dat willen kunnen doorleren vanuit dagbesteding, (beschut) werk of onderwijs?
3. Welke goede voorbeelden zijn er en wat kunnen we daarvan leren?

[1] Van den Berg et al (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB: Onderzoek naar doeltreffende en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie.* Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
[2] Ieder(in) (2020). Meer meedoen. Via https://iederin.nl/wp-content/uploads/2020/09/SCP-rapport-Meer-Meedoen.pdf

Definitie (door)ontwikkeling
In dit onderzoek wordt aandacht besteedt aan het begrip doorontwikkeling. Dit begrip kan verschillende vormen aannemen. In dit onderzoek wordt gesproken van doorontwikkeling wanneer jongeren met een LVB hun *volledige potentie* kunnen inzetten in vervolgonderwijs, werk of dagbesteding en daarmee *goed kunnen participeren in de samenleving*. In het onderzoek zullen we extra aandacht besteden aan knelpunten die deze doorontwikkeling in de weg staan, maar ook succesfactoren benoemen uit drie voorbeeldregio's waar doorontwikkeling van jongeren met een LVB wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

1.3 Onderzoeksopzet

Tijdens het onderzoek hebben we verschillende fases doorlopen. Op hoofdlijnen zag de onderzoeksaanpak er als volgt uit:



Representativiteit
Dit onderzoek geeft *geen* uitputtend beeld van knelpunten, randvoorwaarden en werkzame elementen die een rol spelen bij de ontwikkelmogelijkheden van jongeren met een LVB. Het betreft een beknopt *kwalitatief onderzoek* waar de focus is gelegd op ervaringen van professionals en jongeren uit een select aantal regio's. We hebben ervoor gekozen om de focus te leggen op het spreken van belangrijke actoren binnen de voorbeeldregio's omdat zij zicht hebben op concrete randvoorwaarden en succesfactoren die de ontwikkeling van jongeren met een LVB versterken ofwel faciliteren. Het doel was om aanknopingspunten (praktijklessen) te identificeren waar andere regio's mee aan de slag kunnen. Door deze focus leveren de gesprekken met professionals geen totaalbeeld op, sommige perspectieven komen minder aan bod dan anderen. Hier dient rekening mee gehouden te worden bij het lezen van de resultaten en de conclusies. Desalniettemin hopen we met het belichten van *best practices* een duidelijk beeld te schetsen wat jongeren met een LVB nodig hebben om zich door te ontwikkelen en door te leren.

Begeleidingscommissie
Tijdens het onderzoek heeft een onafhankelijke begeleidingscommissie[3] ons geadviseerd over de onderzoeksactiviteiten. De commissie heeft onder meer gereflecteerd op (tussentijdse) bevindingen en ons in

[3] Leden van de begeleidingscommissie waren afkomstig van Vereniging Gehandicapte Zorg Nederland (VGN), Ieder(in), Ingrado, Landelijke kwartiermakers pro-vso, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

contact gebracht met relevante gesprekspartners voor het onderzoek. Daarnaast is het rapport aan ze voorgelegd en op basis van hun feedback aangepast en aangescherpt.

Verkenning

Bestaande kennis in beeld brengen

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkelroutes van jongeren met een LVB hebben we bestaande bronnen geraadpleegd. Het gaat hierbij om kennis over de belangrijkste knelpunten en werkzame elementen om te komen tot ontwikkeling in de vervolgroutes. Aanvullend bestudeerden we ook de beschikbare cijfers over de doelgroep en bronnen die vanuit de begeleidingscommissie van dit onderzoek met ons zijn gedeeld.

Drie voorbeeldregio's selecteren en werkwijze in kaart brengen

We hebben ervoor gekozen om drie voorbeeldregio's te selecteren en deze verder te verdiepen. De regio's zijn geselecteerd op basis van de voorzieningen en/of activiteiten die worden georganiseerd rondom de ondersteuning bij het doorleren en -ontwikkelen van jongeren met een LVB. Het gaat hierbij om gemeenten die vanuit de gemeentelijke organisatie – zoals participatie, jeugd, leerplicht en het Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) – extra aandacht hebben voor het begeleiden van jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte naar onderwijs, werk en/of andere vorm van activering. Ook kan het gaan om gemeenten die specifieke voorzieningen voor personen met een LVB hebben ontwikkeld of ingezet.

Voorafgaande aan de selectie van drie voorbeeldregio's hebben we door middel van deskresearch in kaart gebracht welke belemmeringen bekend zijn in de literatuur. Deze belemmeringen hebben we vervolgens teruggelegd en getoetst bij landelijke organisaties – tevens onderdeel van de begeleidingscommissie – als de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, Ieder(in), Ingrado en Landelijke kwartiermakers pro-vso.
Uit de eerste verkenning kwam naar voren dat een van de belangrijkste knelpunten, die doorleren en -ontwikkelen voor jongeren met een LVB belemmeren, de versnippering van ondersteuningsaanbod/voorzieningen is. In samenspraak met de landelijke organisaties en VWS zijn we nagegaan welke goede praktijkvoorbeelden aandacht besteden aan samenwerking tussen verschillende partijen en het tegengaan van versnippering in het aanbod voor de doelgroep. We hebben er bij de selectie rekening mee gehouden dat in de regio al integraal beleid was georganiseerd voor de doelgroep (pilots en losse projecten zijn uitgesloten). Op basis van deze criteria hebben we de volgende voorbeeldregio's geselecteerd:

- *Zaandam*, waar een integrale aanpak rondom jongeren is. Alle budgetten worden gebundeld, zodat er geen jongeren 'tussen wal en schip vallen'.
- *Arnhem*, waar een nauwe samenwerking is tussen de pro, vso en de gemeente.
- *Nijmegen*, waar een heel nauw netwerk is met werkgevers in de regio. Hierdoor zijn ze goed in staat om jongeren op een passende plek te krijgen voor (beschut) werk of arbeidsgerichte dagbesteding.

Na akkoord voor deelname aan het onderzoek hebben we het relevante netwerk en de werkwijze in de geselecteerde regio's verder uitgewerkt. We hebben dit gedaan aan de hand van een documentstudie en interviews met sleutelfiguren in de verschillende ontwikkelroutes. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om contactpersonen van pro-/vso-scholen, medewerkers van de gemeente (Wmo en Werk & Inkomen) en RMC-coördinatoren. De verdieping in de voorbeeldregio's stelt ons in staat om inzicht te krijgen in de algemene randvoorwaarden die nodig zijn om personen met een LVB succesvol te laten landen en door te laten leren vanaf vervolgonderwijs, werk of dagbesteding. We hebben vanuit een overkoepelend perspectief de voorbeeldregio's met elkaar vergeleken op overlappende randvoorwaarden die een rol spelen in deze vervolgstappen.

Verdieping

Verdiepende gesprekken met jongeren

In de verdiepingsfase hebben we ons gericht op het uitwerken van de loopbanen van jongeren met een LVB zowel in de geselecteerde voorbeeldregio's als daarbuiten. We hebben verdiepende gesprekken gevoerd met de jongeren om inzicht te krijgen in hun persoonlijke knelpunten en successen. In totaal zijn

we met acht jongeren in gesprek gegaan: twee jongeren uit Nijmegen, vier uit Arnhem en twee van buiten de voorbeeldregio's. Hieronder hebben we schematisch weergegeven waar de jongeren vandaan kwamen (pro of vso) en wat de doorstroomrichtingen waren. We hebben vanuit alle doorstroomrichtingen minstens één jongere gesproken.

Uitstroom	Doorstroomrichting	Aantal jongeren
pro	Vervolgonderwijs (mbo 1)	1
pro	Werk	3
pro	Dagbesteding	2
vso	Dagbesteding	2

De jongeren zijn benaderd via de sleutelfiguren. De onderzoekers zijn naar pro/vso-instellingen gegaan om daar de gesprekken met de jongeren te voeren. Voor deelname aan de gesprekken hebben jongeren als beloning een cadeaubon van 25 euro ontvangen.

Selectie van jongeren. Hoewel de jongeren werden benaderd door een voor hen bekend persoon wilden ze vaak niet deelnemen aan het onderzoek. Dit was bijvoorbeeld het geval in Zaandam. Volgens de trajectcoaches vonden de jongeren het te spannend. We hebben geprobeerd de bereidwilligheid van jongeren te verhogen door de beloning in de vorm van een cadeaubon te verhogen van 15 naar 25 euro. In Zaandam heeft dit echter niet tot het gewenste resultaat geleid. Om toch het perspectief van jongeren met een LVB zo goed mogelijk te kunnen beleggen in dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar andere ingangen en zijn we ook in gesprek gegaan met twee jongeren buiten de voorbeeldregio's.

Doordat het lastig bleek om jongeren te spreken te krijgen, konden we niet kieskeurig zijn in de selectie van jongeren. De verschillende uitstroom- en doorstroomrichtingen zijn daardoor niet in gelijke mate vertegenwoordigd. Zo hebben we relatief gezien veel jongeren gesproken vanuit het pro en met de doorstroomrichting dagbesteding en beschut werk (hoewel we geen onderscheid kunnen maken tussen beschut werk en regulier werk). De gesprekken met jongeren leveren daardoor geen totaalbeeld van ervaringen in alle uitstroomprofielen. Daarnaast moet benadrukt worden dat de ervaringen van jongeren in algemene zin geen totaalbeeld geven vanwege het beperkte aantal respondenten dat we hebben gesproken. Desalniettemin hebben we geprobeerd om alle perspectieven – ook door de aanvulling van de professionals met wie gesproken is die dagelijks met deze doelgroep werken – zo goed mogelijk te vertegenwoordigen.

Verdiepende gesprekken met professionals

Aanvullend hebben we gesprekken gevoerd met de sleutelfiguren van zowel landelijke partijen als de geselecteerde regio's. Hierbij lag de focus op het in kaart brengen van specifieke knelpunten en werkzame elementen in de verschillende ontwikkelroutes vanuit het perspectief van de professionals. Per geselecteerde regio hebben we meerdere professionals gesproken om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de doorleer- en ontwikkelmogelijkheden (zie onderstaand kader).

Met wie hebben we gesproken?

Landelijke partijen
- REA-college
- Academie voor Zelfstandigheid
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB)

Jongerenloket Zaandam
- Drie trajectbegeleiders
- Jongerencoach van Straathoekwerk

Combinatiefunctionaris Arnhem
- RMC-consulent
- Adviseur bedrijfsbureau Arnhem
- Strategisch adviseur Sociaal Domein
- Onderwijsspecialist
- Drie combinatiefunctionarissen

Pluryn Nijmegen
- Twee trajectcoaches
- Programmamanager participatie

Reflectiesessie
We hebben de verdiepingsfase afgesloten met een reflectiesessie met de begeleidingscommissie ter toetsing en reflectie op de belangrijkste knelpunten, werkzame elementen en benodigde randvoorwaarden in de diverse ontwikkelroutes voor personen met een LVB.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is als volgt. Allereerst geven we in hoofdstuk 2 een beknopte beschrijving van de doelgroep en de doorstroomroutes vanuit het pro/vso. Deze achtergrondinformatie is nodig om een goed beeld te krijgen van de huidige situatie en kan ook helpen bij het formuleren van belemmeringen en randvoorwaarden. In hoofdstuk 3 gaan we in op de belemmeringen die ervaren worden om door te leren en te ontwikkelen. Daarna gaan we in hoofdstuk 4 in op de geselecteerde voorbeeldregio's. We beschrijven wat de regio's doen rondom doorleer- en ontwikkelmogelijkheden voor jongeren met een LVB. Hierbij gaan we in op de succesfactoren, werkzame elementen en randvoorwaarden van hun aanpak. Vervolgens gebruiken we dit om in hoofdstuk 5 een beeld te schetsen van de werkzame elementen en randvoorwaarden voor doorleer- en ontwikkelmogelijkheden voor jongeren met een LVB, ook met oog op de eerder besproken belemmeringen. Als laatst geven we in hoofdstuk 6 een conclusie en beantwoorden we de hoofdvraag.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

De doelgroep en situatieschets

2

2 De doelgroep en situatieschets

Allereerst geven we een algemene beschrijving van de doelgroep mensen met een LVB. We beschrijven de uitstroomroutes en landelijke cijfers om een indruk te geven van de hoeveelheid jongeren die doorstroomt en uitstroomt uit het pro/vso. De bevindingen zijn gebaseerd op een beknopte literatuurstudie en landelijke cijfers verkregen van CBS.

2.1 De doelgroep mensen met een LVB: definitie en problematiek

Definitie

Er is geen eenduidige definitie voor een LVB. Bij een *verstandelijke beperking* is er sprake van verminderde cognitieve vermogen (IQ) en verminderd (sociaal) aanpassingsvermogen.[4] Over het algemeen hebben mensen met een LVB een IQ tussen de 50 en 85. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen mensen met een IQ tussen de 50 en 69 en mensen met een IQ tussen de 70 en 85. De eerste groep (IQ 50-69) behoort tot de doelgroep LVB. De tweede groep (IQ 70-85) wordt tot de doelgroep LVB gerekend als ze naast deze IQ-score ook problemen hebben in het sociaal aanpassingsvermogen.[5] Deze laatstgenoemde definitie is overigens alleen gebruikelijk voor Nederland[6] en wordt in de meeste andere landen niet gehanteerd.

Omvang

Hoeveel mensen in Nederland tot de doelgroep LVB behoren is niet (exact) bekend. Dit hangt onder meer samen met het gegeven dat overkoepelend inzicht in cijfers over het IQ van mensen ontbreken en het aantal ook afhangt van de gehanteerde definitie (die in de praktijk niet eenduidig wordt toegepast). Daarnaast speelt mee dat lang niet alle mensen met een LVB worden gediagnostiseerd ofwel ondersteuning krijgen vanwege hun LVB. Ondanks deze moeilijkheden hebben verschillende onderzoekers geprobeerd een schatting te maken van de omvang van de doelgroep. De verschillende berekeningen laten zien dat het uitermate complex is om de exacte omvang van de doelgroep vast te stellen. De bestaande berekeningen hebben een hoge mate van onzekerheid, zijn gebaseerd op verschillende databronnen (en aannames over de data) en kunnen ons daardoor alleen een globaal beeld geven over de omvang van de doelgroep. Hanteren we de meest recente cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), dan zien we dat naar schatting 163.000 jongeren tussen de 12-18 jaar (11% van alle jongeren) een LVB hebben, van wie er ongeveer 91.000 (56%) extra ondersteuning in het onderwijs ontvangen. Deze aantallen zijn gebaseerd op cijfers over in- en uitstroom in het vso en pro, studies over het IQ van deze leerlingen en berekeningen over de mate van zelfredzaamheid.[7]

Problematiek

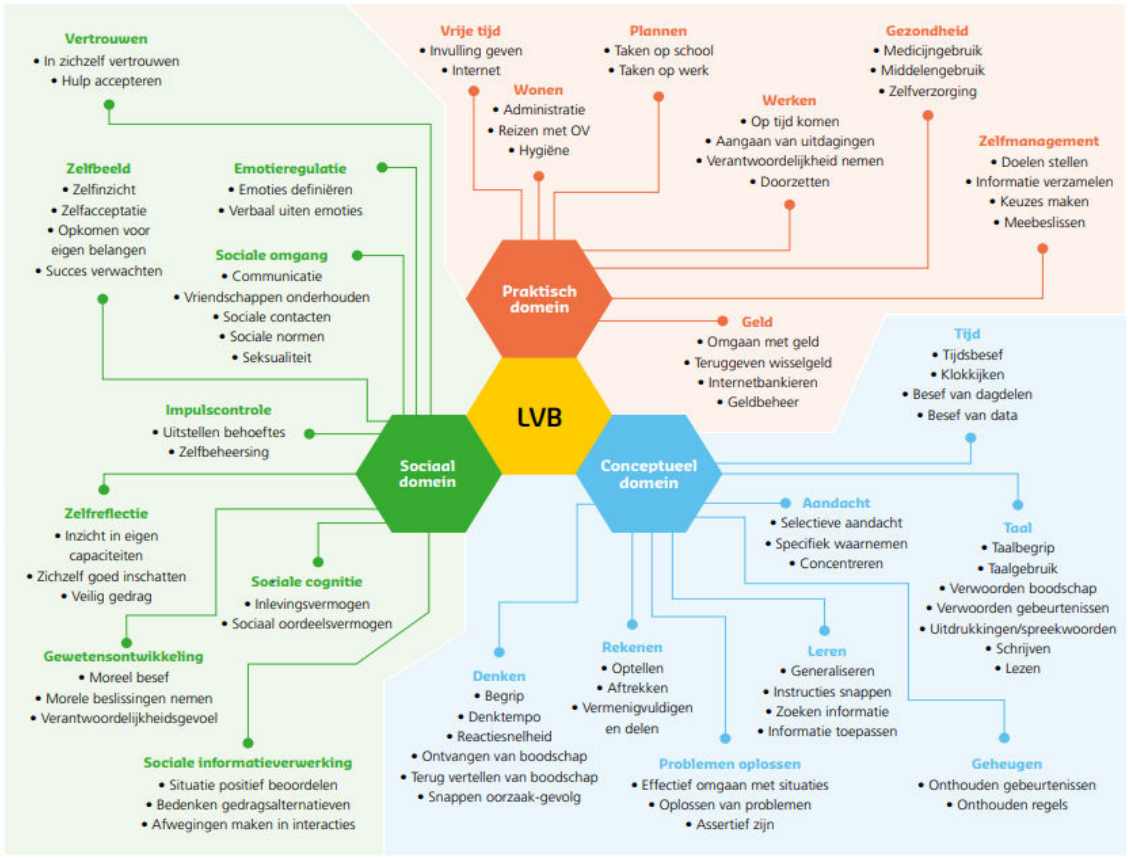
Mensen met een LVB verschillen in sterke mate van elkaar. Waar het sommigen lukt om grotendeels zelfstandig te functioneren, hebben anderen veel ondersteuning nodig. Wel hebben mensen met een LVB vaak in meer of mindere mate begeleiding nodig op verschillende levensterreinen. De doelgroep is kwetsbaar als het gaat om het ontwikkelen van problemen, zoals eenzaamheid en schulden.[8]

Door een verminderd cognitief vermogen ontstaat er een achterstand in conceptuele, praktische en sociale vaardigheden. *Conceptuele vaardigheden* hebben betrekking op logisch denken, plannen en problemen oplossen. Vaak is er sprake van een leerachterstand en meer moeite met spreken, lezen en schrijven. Bij *praktisch vaardigheden* kan gedacht worden aan het zelfstandig voeren van het huishouden (schoonmaken, koken e.d.), het bijhouden van administratie, zelfstandig gebruik van het openbaar vervoer, omgaan met geld, juist gebruik van medicatie e.d.[9] *Sociaal vaardigheden* hebben betrekking op sociale interactie met anderen en sociaal inlevingsvermogen. Mensen met een LVB hebben vaak meer

[4] Zie o.a. American Psychiatric Association (2013) en Harris en Greenspan (2016).
[5] Mensen met een IQ tussen 70 en 85 die *geen* problemen ervaren in het sociaal aanpassingsvermogen worden gedefinieerd als *zwakbegaafd*.
[6] Woittiez et al. (2018).
[7] Het SCP baseert zich met name op berekeningen van Woittiez et al. (2019a) waarbij ze benadrukt dat de cijfers een grote onzekerheidsmarge hebben. Daarnaast is er mogelijk sprake van een onderschatting omdat de cijfers over leerlingen met een LVB gebaseerd zijn op leerlingen waarbij daadwerkelijk een diagnose heeft plaatsgevonden.
[8] Movisie (2021) Onafhankelijke cliëntondersteuning voor mensen met een LVB.
[9] Lekkerkerker en Schouten (2009).

moeite om vriendschappen te onderhouden en met het interpreteren van andermans bedoelingen.[10] Figuur 2.1 geeft een schematische weergave van de problemen waar mensen met een LVB zoal tegenaan lopen.

Figuur 2.1 Problematiek mensen met een LVB



Bron: Hendrien Kaal, uit IBO, 2019, p. 19

Bijkomende problematiek

De meerderheid van de mensen met een LVB heeft ook te maken met bijkomende problematiek (comorbiditeit). Dat kan gaan om leerproblemen, een hogere kans (3 tot 4 keer) op psychiatrische stoornissen (zoals autisme, ADHD en depressies), medische aandoeningen (zoals syndromen die gepaard gaan met een hogere mate van gedragsproblemen als Fragiele-x-syndroom en Prader-Willi-syndroom) en problemen in de thuissituaties (zoals werkloosheid, financiële problemen, ouders met een laag IQ e.d.). Deze problemen kunnen zich uiten in bepaalde vormen van gedragsproblematiek waarbij, in sommige gevallen, langdurige ondersteuning noodzakelijk blijkt.

Aard en ernst afhankelijk van verschillende factoren

De aard en ernst van de LVB kan van persoon tot persoon verschillen. In de literatuur wordt benadrukt dat de impact van het hebben van een LVB heel divers is: sommigen ervaren veel problemen terwijl anderen heel zelfstandig door het leven gaan.[11] Daarnaast kan de aard en ernst van de LVB in tijd veranderen (bijvoorbeeld door het aanleren van vaardigheden, al dan niet hebben van ondersteuning en ingrijpende gebeurtenissen in de sociale omgeving).

De aard en ernst van de problematiek hangt, naast genetische factoren, ook af van externe factoren. Externe factoren worden in de literatuur gedefinieerd als het hebben van andere (lichamelijke en geeste-

[10] Landelijk Kenniscentrum LVB.
[11] De Haan et al. (2018); Nouwens (2018); Financiën (2019a).

lijke) gezondheidsproblemen en de mogelijkheden die mensen met een LVB krijgen om zich te ontwikkelen. Een kind met bijvoorbeeld vermogende ouders zonder LVB, dat ook een ondersteunend netwerk van familie en vrienden heeft, heeft meer kansen om zich (verder) te ontwikkelen dan een kind zonder dergelijke sociale omgeving.

In de literatuur wordt daarnaast gewezen op de (maatschappelijke) systemen waarin iemand met een LVB zich moet bewegen. Of mensen met een LVB moeite hebben om mee te doen, hangt onder meer af van de omgeving waarin ze functioneren en wat daarin als gangbaar of 'normaal' wordt gezien.[12] Eerdere studies van het SCP laten zien dat steeds meer mensen met een LVB zorg en ondersteuning nodig hebben om zich staande te houden.[13] De overheid heeft de afgelopen jaren steeds meer nadruk gelegd op zelfredzaamheid en het beroep op informele netwerken. Mensen met een LVB hebben meer dan gemiddeld moeite om zelf hulp te organiseren.[14] In het interdepartementaal Beleidsonderzoek (2019a) wordt daarop aansluitend beschreven dat de ervaren problemen van mensen met een LVB niet zozeer te wijten zijn aan het ontbreken van ondersteuning en zorg maar aan het *gebrekkig organiseren en faciliteren van de basisbehoeften van deze doelgroep* (o.a. duurzaam werk, voldoende inkomen, opleidingsmogelijkheden, passende woning e.d.). Daarnaast zou door onvoldoende herkenning van de beperking en verkeerde inschatting door de betrokken professionals, zorg en ondersteuning pas geboden worden als de problemen al groot zijn. Er is minder focus op het vroegtijdig signaleren van (potentiële) problemen en het aanpakken daarvan met lichtere vormen van ondersteuning.

2.2 Mogelijkheden in het onderwijs, werk en dagbesteding

Een groot deel van de jongeren met een LVB komt terecht in het praktijkonderwijs (pro) of voortgezet speciaal onderwijs (vso).[15]

Als het vmbo niet aansluit op het niveau en de behoeften van leerlingen met een LVB, kunnen ze doorstromen naar het pro. Leerlingen gaan naar het pro op basis van leerniveau/schooladvies. Zoals eerder beschreven, hebben leerlingen met een LVB verminderde conceptuele vaardigheden waardoor ze meer moeite hebben met leren dan leerlingen zonder LVB. Hierdoor past voor een groot deel van de leerlingen met een LVB het pro beter bij hun leerbehoeften dan andere leerniveaus. Het praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen met een IQ tussen 55-80 en een leerachterstand op ten minste twee van de vier domeinen (inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen of spellen). Het pro is ingericht om voor te bereiden op functies binnen de regionale arbeidsmarkt op een niveau onder dat van de entreeopleiding (Art. 2.8, Wet voortgezet onderwijs (WVO) 2020). Er ligt daarom een grote nadruk op stages en praktijklessen. Hoewel het is gericht op arbeidstoeleiding, zijn er ook veel leerlingen die instromen in het mbo (entree of mbo-1). In de praktijk zien we dat ongeveer de helft van de pro-leerlingen doorstroomt naar het mbo.

Het vso is er voor leerlingen met een specialistische ondersteuningsbehoefte, die in het regulier onderwijs niet geboden kan worden. Er is meer aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van de leerling, onder meer door kleinere klassen en de aanwezigheid van docenten met specialistische expertise op het gebied van de ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Hierdoor is het voor de leerlingen mogelijk om aan dezelfde eindtermen te kunnen voldoen als het reguliere onderwijs (en zodoende door te stromen naar een reguliere vervolgopleiding). Het vso is zodanig ingericht is dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen.[16] Zo mogelijk brengt het kinderen tot het volgen van regulier onderwijs. Op basis van de ondersteuningsbehoefte worden leerlingen verdeeld in clusters. Afhankelijk van de aard van de problematiek, komen jongeren met een LVB veelal terecht in cluster 3 (zeer moeilijk lerende

[12] Thompson et al. (2009); Radema (2016).
[13] Ras et al. (2013); Woittiez et al. (2014).
[14] Financiën (2019a).
[15] Naast deze twee onderwijsvormen is het ook mogelijk dat leerlingen met een LVB deelnemen aan het reguliere onderwijs of leerwegondersteunend onderwijs (lwoo). Exacte aantallen over de omvang van leerlingen met een LVB in deze onderwijssoorten zijn er niet.
[16] Wet op de Expertisecentra (WEC), art. 11.

kinderen) of cluster 4 (kinderen met ernstige gedragsproblemen).[17] In schooljaar 2021/2022 is het absolute aantal leerlingen dat vso volgt (met een indicatie voor cluster 3/4) ruim 36.000.[18]

Het totale deelnemersaantal in het vso en pro verschilt van het geschatte aantal jongeren (tussen 12-18 jaar) met een LVB.[19] Dit impliceert dat een deel van de jongeren met een LVB deelneemt in het reguliere onderwijs (ofwel beroepsgerichte leerwegen in het vmbo).

Uitstroomprofielen en ontwikkelperspectief

In het pro/vso wordt zoveel mogelijk onderwijs op maat gegeven dat past bij het niveau van de leerling. Zodoende borgt men de ontwikkeling van leerlingen. Dit is onder meer mogelijk omdat dit opgenomen is in de kerndoelen van het onderwijs. Een middel om ontwikkeling op niveau te faciliteren is de wettelijke verplichting om voor alle leerlingen in het pro/vso een ontwikkelperspectiefplan (OPP) vast te stellen (WVO 2020, art. 2.44). De verplichte onderdelen van het ontwikkelingsperspectief staan beschreven in de wet en zijn:

- de verwachte uitstroombestemming van de leerling (vervolgonderwijs, arbeidsmarktgericht of dagbesteding);
- de onderbouwing van de verwachte uitstroombestemming van de leerling (met in elk geval een weergave van de belemmerende en bevorderende factoren);
- een beschrijving van de te bieden ondersteuning en begeleiding en – indien aan de orde – de afwijkingen van het (reguliere) onderwijsprogramma.

Uitstroomprofielen

Het vso kent (wettelijk) drie uitstroomprofielen: vervolgonderwijs, arbeidsmarktgericht en (arbeidsmarktgerichte) dagbesteding. In het praktijkonderwijs is wettelijk niet vastgesteld dat het onderwijs in deze drie uitstroomprofielen moet worden ingericht. Het is echter wel verplicht dat voor elke leerling in het pro en vso een OPP is opgesteld, waarin de verwachte uitstroombestemming van de leerling is vermeld. In de praktijk is het praktijkonderwijsprogramma ook (veelal) in te delen in drie uitstroomrichtingen: vervolgonderwijs, arbeidsmarktgericht en (arbeidsmarktgerichte) dagbesteding. Hier dient bij opgemerkt te worden dat deze uitstroomrichtingen, in tegenstelling tot het vso, niet wettelijk vastgelegd zijn. Binnen het praktijkonderwijs gaat de meeste aandacht naar de uitstroom naar vervolgonderwijs en werk.

Ieder jaar wordt opnieuw naar dit profiel gekeken. Als een leerling zich anders ontwikkelt dan verwacht, kan het profiel worden bijgesteld.

Nazorgtaak pro/vso

Voor het vso is er een wettelijke nazorgtaak vastgelegd in de Wet op de expertise centra (WEC). Hierin is het volgende opgenomen: “Het bevoegd gezag van de school waar de leerling voortgezet speciaal onderwijs heeft gevolgd, *adviseert* tot twee jaar nadat de leerling die school heeft verlaten, de ouders, dan wel, indien de leerling meerderjarig en handelingsbekwaam is, de leerling, op hun onderscheidenlijk *op diens verzoek* over het volgen van aansluitend vervolgonderwijs, het uitoefenen van een functie op de arbeidsmarkt of het functioneren in een vorm van dagbesteding”.[20] Het vso heeft dus een adviesplicht aan leerlingen (en eventueel de ouders) tot twee jaar na uitstroom.

Ook het pro doet aan nazorg voor leerlingen die zijn uitgestroomd. De nazorgtaak is niet wettelijk vastgelegd in een aparte nazorgtaak. Op Rijksniveau (en binnen de sector) is wel afgesproken dat het pro voorziet in “stageacquisitie en stagebegeleiding en *enige vorm van nazorg* na het verlaten van de school (ambulante begeleiding, job coaching, en dergelijke). […] Bij de nazorg hoort in ieder geval het volgen van de leerling, zoals dat thans gebeurt door de huidige Regionale Meld- en Coördinatiefuncties (RMC's)”.[21]

[17] De overgrote meerderheid van vso-leerlingen heeft een indicatie voor cluster 3/4. In 2021/2022 betrof dit 95% van alle vso-leerlingen (Staat van het Onderwijs, 2022c).
[18] CBS Statline.
[19] Woittiez et al., 2019a.
[20] WEC, art. 44.
[21] *Kamerstukken,* 25410, nr. 3.

Daarnaast heeft de gemeente (RMC) ook een wettelijke verplichting om jongeren in een kwetsbare positie te monitoren (tot hun 23e levensjaar). Dit gaat dan onder meer om leerlingen die vanuit het pro of vso een kwetsbare overstap maken naar (of binnen) het mbo (entree, niveau-1 of 2), de arbeidsmarkt of dagbesteding.

Door- en uitstroom in pro/vso

Om een indruk te krijgen waar verlaters van het vso en pro terechtkomen zijn openbare cijfers over door- en uitstroom van het CBS nader bestudeerd. De hieronder gepresenteerde cijfers gaan over de totale uitstroom van het pro en vso. De openbare cijfers maken het niet mogelijk om de uitstroom verder op te splitsen naar leerlingen met of zonder LVB. Leerlingen met een LVB zijn echter oververtegenwoordigd[22] in het pro en vso. De cijfers geven ons een *algemene indruk* van hun loopbanen.

Vso

Ongeveer de helft (49%) van de vso-verlaters uit het schooljaar 2019/'20 is in 2020/'21 doorgestroomd naar een andere onderwijssoort. De meerderheid van deze groep stroomt door naar een entree-opleiding of mbo-2 opleiding. De andere helft (51%) van de vso-verlaters stroomt volledig uit het onderwijs. Een jaar na uitstroom heeft de meerderheid van deze groep noch werk noch een uitkering[23] of alléén een uitkering. Binnen het uitstroomprofiel arbeidsmarkt gaat dit om ruim twee vijfde (42%) van de vso-verlaters.

Tabel 2.1 **Doorstroom, uitstroom en arbeidsmarktpositie in oktober 2020 van vso-verlaters uit schooljaar 2019/'20, naar uitstroomprofiel**

	Uitstroomprofiel			
	arbeidsmarkt	onderwijs	dagbesteding	totaal
Doorstroom in onderwijs	***840 (34%)***	***3.930 (70%)***	***90 (5%)***	***4.850 (49%)***
Mbo	29%	53%	3%	**38%**
Entree	18%	11%	2%	11%
Mbo-2	10%	17%	1%	13%
Mbo-3	1%	8%	-	4%
Mbo-4	1%	17%	-	10%
Regulier onderwijs (vmbo/havo/vwo)	1%	10%		**4%**
Hoger onderwijs	-	5%	-	**3%**
Praktijkonderwijs	3%	1%	2%	**1%**
Overig	-	3%	-	**2%**
Uitstroom uit onderwijs	***1.660 (67%)***	***1.700 (30%)***	***1.760 (95%)***	***5.120 (51%)***
Niet in Basisregistratie Personen (BRP)	2%	1%	2%	**2%**
Arbeidsmarktpopulatie	65%	29%	94%	**50%**
alleen werk	21%	7%	9%	11%
werk en uitkering	2%	1%	-	1%
alleen uitkering	20%	4%	67%	20%
geen werk en geen uitkering	22%	17%	17%	18%
Totaal	**2.500**	**5.620**	**1.850**	**9.970**

Bron: CBS

Pro

Verlaters van het pro (in schooljaar 2019/'20) stromen relatief vaker direct door naar een andere onderwijssoort dan dat ze doorstromen naar de arbeidsmarkt (resp. 61% vs. 39%). De meerderheid stroomt door naar een entree- of mbo-2 opleiding (51%). Ongeveer een vijfde (22%) van de pro-verlaters heeft een jaar na uitstroom werk; een kleiner deel heeft alleen een uitkering (6%) of helemaal geen uitkering of werk (8%).

[22] Putman en Wottiez (2020).
[23] Alle geregistreerde uitkeringen bij UWV en gemeenten o.a. Wajong, werkloosheidsuitkering, Ziektewet, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en bijstandsuitkering.

Tabel 2.2 Doorstroom, uitstroom en arbeidsmarktpositie in oktober 2020 van pro-verlaters uit schooljaar 2019/'20

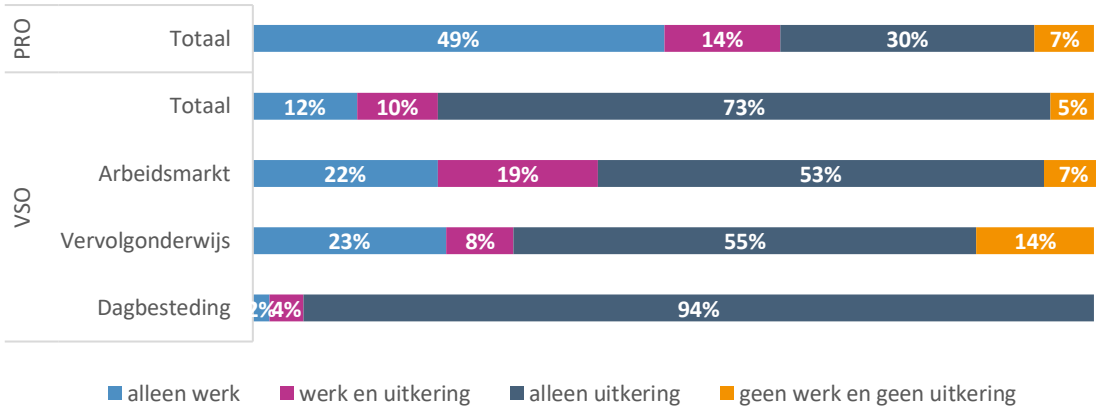
Doorstroom in onderwijs	***3.970 (61%)***
Mbo	51%
Entree	24%
Mbo-2	27%
Regulier onderwijs (vmbo/havo/vwo)	4%
Voortgezet speciaal onderwijs	5%
Uitstroom uit onderwijs	***2.520 (39%)***
Niet in BRP	2%
Arbeidsmarktpopulatie	37%
alleen werk	22%
werk en uitkering	1%
alleen uitkering	6%
geen werk en geen uitkering	8%
Totaal	**6.490**

Bron: CBS

Duurzame door- en uitstroom

In 2017 heeft OCW door middel van de 'loopbaanmonitor jongeren in een kwetsbare positie' de loopbanen van jongeren in het vso, pro en vmbo (basisberoep en kader) cijfermatig in beeld gebracht. In de ontwikkeling van de cijfers (tussen 2010-2015) met betrekking tot de loopbanen van deze doelgroep is te zien dat het aandeel dat geen werk heeft en niet in het onderwijs actief is *toeneemt* naar verloop van tijd. Tegelijkertijd neemt het aandeel jongeren met een uitkering toe. Daarnaast zijn er tussen de kwetsbare groepen verschillen in welk diploma wordt behaald en of men aan het werk is. Jongeren die na het vo *direct* doorstromen naar vervolgonderwijs halen *vaker* een *startkwalificatie* en zijn uiteindelijk vaker aan het werk dan jongeren die het onderwijs in eerste instantie verlaten en op een later moment instromen op het mbo. Verder hebben jongeren uit het vso vaker geen diploma en werk, dan de jongeren uit het pro en vmbo-bb.

Figuur 2.2 Arbeidsmarktpositie oktober 2020 van vso- en pro-verlaters na uitstroom in schooljaar 2014/'15



Bron: CBS

In figuur 2.2 hebben we door middel van CBS-data de arbeidsmarktpositie van vso- en pro-verlaters vijf jaar na uitstroom cijfermatig weergegeven. Het aandeel pro-verlaters dat vijf jaar na uitstroom aan het werk is (al dan niet met een uitkering) is significant groter dan het aandeel vso-verlaters (resp. 63% vs. 22%). Daarnaast is te zien dat het aandeel vso-verlaters met het profiel *dagbesteding* dat vijf jaar na uitstroom alleen een uitkering heeft relatief hoog is (94%). Dit percentage lag één jaar na uitstroom iets lager (89%). Tussen 2015 en 2020 is er nauwelijks tot geen doorstroom geweest van mensen uit dagbe-

steding naar (beschut) werk. Ten opzichte van de andere uitstroomprofielen neemt het aandeel dat alleen een uitkering heeft na verloop van tijd (zelfs) toe (in de andere uitstroomprofielen is dit aandeel redelijk stabiel).

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen om door te leren en te ontwikkelen

3

3 Inzicht in de mogelijkheden om door te leren en te ontwikkelen

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de mogelijkheden van jongeren met een LVB, afkomstig van het pro en vso, om door te kunnen leren en zich verder te ontwikkelen. Allereerst staan we stil bij wat we verstaan onder (door)ontwikkeling van deze doelgroep. Vervolgens gaan we, op basis van de literatuur en de gesprekken met jongeren en professionals, in op welke maatregelen er zijn getroffen om de ontwikkeling van deze doelgroep te stimuleren en in welke mate dit vervolgens goed tot zijn recht komt in de praktijk van de drie voorbeeldregio's (ervaren belemmeringen). De bevindingen uit de gesprekken met jongeren en professionals geven geen totaalbeeld, maar geven ons wel een algemeen beeld van de knelpunten waar de doelgroep en betrokken professionals tegenaan lopen.

In dit hoofdstuk staan we stil bij de eerste onderzoeksvraag van het onderzoek: *Wat zijn de ervaren knelpunten door mensen met een LVB (afkomstig van het pro of vso), de uitstroompartij en de ontvangende partij om door te kunnen leren vanaf dagbesteding, (beschut) werk of onderwijs?*

3.1 Definitie (door)ontwikkelen en doorleren

Met de betrokken begeleidingscommissie van dit onderzoek is nagegaan wat wordt verstaan onder doorontwikkeling en doorleren, specifiek als het gaat om jongeren met een LVB. Volgens de betrokkenen is (de mogelijkheid tot) doorontwikkeling een voorwaardelijk instrument om maatschappelijk te kunnen participeren zoals men dat wenst. Daarmee wordt 'doorontwikkeling' gezien als een *recht en een middel om naar eigen kunnen een zo hoog mogelijk zelfstandigheidsniveau* te behalen.

Het gaat er dus niet om dat (het faciliteren van) doorontwikkeling van jongeren met een LVB leidt tot het behalen van een specifiek diploma of een duurzame arbeidsplek. In essentie gaat het om de mogelijkheden die jongeren hebben om hun potentie in te zetten waarmee ze zich op een voor hen hoogst haalbare manier *verder kunnen ontwikkelen*. Hierbij is het van belang dat jongeren op de plek terecht komen die *op dat moment* in hun leven het beste past. Dit is breder dan alleen het ontwikkelen of verwerven van vaardigheden in het onderwijs, op het werk of op de dagbestedingsplek (gemeten vordering). Het gaat om het ontwikkelen van vaardigheden in alle leefdomeinen (inkomen, wonen, gezondheid, veiligheid, leren en werken). Centraal in deze benadering is dat ontwikkeling plaatsvindt naar eigen kunnen. Ontwikkeling is niet zozeer een objectief vast te stellen vordering, maar eerder *een kwaliteit van leven dan een resultaat*.

In het onderzoek kijken we naar drie bestemmingen waarin deze brede definitie van doorontwikkeling kan plaatsvinden; vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en dagbesteding. Dit zijn tevens de uitstroombestemmingen na het afronden van het pro/vso. We gaan na in hoeverre jongeren met een LVB worden gestimuleerd om hun ontwikkelvermogen in te zetten in deze drie uitstroomprofielen.

3.2 Wat hebben jongeren met een LVB nodig om door te kunnen ontwikkelen?

In de beschikbare literatuur is nagegaan wat er bekend is over wat jongeren met een LVB nodig hebben om door te leren ofwel (door) te ontwikkelen in brede zin (zoals beschreven in paragraaf 3.1). In deze paragraaf zetten we het (pedagogisch en psychologisch) mechanisme achter ontwikkeling uiteen vanuit het perspectief van de jongeren. In het onderstaande kader is dit mechanisme samengevat. In het vervolg van de paragraaf wordt dit in meer detail beschreven.

Vertrouwen en zelfvertrouwen als kwaliteiten van ontwikkeling en leren

Om te komen tot (door)ontwikkeling is het vanuit pedagogisch oogpunt en vanuit de wetenschap van de ontwikkelingspsychologie van belang dat er sprake is van:

- ***Proactief karakter en responsiviteit***: de van nature proactieve houding voor ontwikkeling moet uitgedaagd en beschermd worden. Hier hebben directe hulpverleners (docenten, begeleiders, ouders e.d.) ook een rol in te vervullen. Onder meer door responsief (sensitief) om te gaan met de ontwikkelbehoefte van de jongere.
- ***Competentiebeleving en leren met zelfvertrouwen***: leren en ontwikkelen zonder (zelf)vertrouwen mist motiverende kracht en dooft vanzelf uit. Het is van belang dat de jongere ervaart dat hij of zij 'het aankan' (uitzicht op succes). Dit vertrouwen ontstaat door succeservaringen (zelfvertrouwen) en de ervaring van beschikbaarheid (om te ondersteunen) van anderen.

Dergelijke voorwaarden gelden voor iedereen en niet alleen voor mensen met een LVB. Voor jongeren met een LVB is het van belang dat er nog een aantal zaken is geregeld om dit ontwikkelproces te borgen:

- ***Ontwikkeldoelen***: een helder beeld van de ontwikkeldoelen (zowel bij jongere als begeleider) die passend zijn bij het vermogen, de leef- en de werksituatie van de jongere (maatwerk).
- ***Basisvaardigheden (life skills)***: werken aan basisvaardigheden (life skills) en samenwerking met de sociale omgeving om zo zelfstandig mogelijk te functioneren op alle leefdomeinen (gezondheid, wonen, inkomen, veiligheid, leren en werken) die van invloed zijn op de voortgang van het leer-/ontwikkelproces.
- ***Gids:*** een betrokken begeleider die functioneert als '*gids*' op alle leefdomeinen (d.w.z. stuurt op eigenaarschap en zelfstandigheid maar optreedt als expert wanneer extra ondersteuning nodig is).

Ontwikkeling als proces

Om inzicht te krijgen in wat jongeren met een LVB nodig hebben om door te kunnen leren, is het van belang om inzicht te krijgen in *hoe* de doelgroep zich ontwikkelt en dingen leert. Des te beter kan men de aanpak hier op afstemmen.

Een van de fundamentele kenmerken van het *proces* van ontwikkeling is volgens de literatuur[24]: het *proactieve karakter van ontwikkeling* of het actieve streven van ieder (jong) mens om zichzelf en zijn omgeving te leren kennen en meester te worden. Ontwikkeling, ofwel het streven daarnaar, zou een (psychologische) basisbehoefte zijn omdat het tegemoetkomt aan onze basisbehoefte aan relatie, competentie en zelfstandigheid. In andere woorden, mensen zijn van nature nieuwsgierig en leergierig en uit op het verwerven van kennis en vaardigheden. Mensen die 'achterblijven' in hun ontwikkeling (zoals mensen met een LVB) laten vaak een tegengestelde houding zien (zoals een passieve houding, verzet en gedragsproblemen e.d.). Dit zou volgens de literatuur een logische reactie zijn op het 'achterblijven'.

Leerlingen met een LVB in het (regulier) onderwijs ervaren bijvoorbeeld dat de kans op succes in school klein is; je kan het wel proberen, maar teleurstelling is vaak het resultaat. Het gebrek aan *uitzicht op succes* kan ertoe leiden dat mensen met een achterstand (door)ontwikkeling vermijden. Degenen die betrokken zijn bij degene die achterblijft (zoals onderwijsprofessionals, ouders, hulpverleners e.d.) zouden vervolgens ook inzicht op het ontwikkelvermogen (van degene die achterblijft) verliezen.[25] Om dit te voorkomen is het van belang dat successen behaald worden. Op deze manier kan het vertrouwen van jongeren opgebouwd worden.

Zoals eerder gesteld is een proactieve houding een voorwaarde voor ontwikkeling. Om mensen te helpen ontwikkelen is het van belang dat er sprake is van een *basismotivatie*. Dit geldt ook voor mensen met een LVB. Het is dan belangrijk dat mensen met een LVB (weer) inzicht krijgen in het eigen kunnen

[24] Stevens (2014).
[25] Idem.

opdat het gevoel en zelfvertrouwen ontstaat succes te kunnen ervaren (en zodoende een proactieve inzet voor de eigen ontwikkeling). Zoals eerder beschreven (in hoofdstuk 2) hebben mensen met een LVB meer dan gemiddeld te maken met tegenslag in onderwijs, werk en hulpverlening. Het bieden van uitzicht op succes is daarmee extra belangrijk om deze doelgroep (weer) te motiveren voor ontwikkeling.

Doelgerichte benadering als didactische strategie

Vanuit deze kennis is de veronderstelling dat ontwikkeling plaatsvindt vanuit een proactief karakter. Het is de vraag of jongeren met een LVB een dergelijke mate van zelfstandigheid kunnen opbrengen en/of ze specifieke begeleiding nodig hebben om eigenaarschap te tonen over het eigen ontwikkelproces. Ze hebben immers te maken met cognitieve en sociaal-emotionele beperkingen. Er wordt verondersteld dat eigenaarschap over het leertraject toeneemt wanneer de leerling de zin en het nut van leren/ontwikkelen ervaart (meerwaarde).[26] Volgens de resultaten van een reviewstudie naar *evidence-based* literatuur van Gerber (2012) kan een didactische leerstrategie voor de leerling met een LVB succesvol zijn als men eerst in kaart brengt wat de individuele meerwaarde van het leren voor het leven van de leerling is. Hierbij is een *doelgerichte benadering* als didactische strategie van belang. Dit houdt in dat:

- voor de deelnemer en de begeleider duidelijk is waar men uiteindelijk naar toewerkt, oftewel *welke doelen* er uiteindelijk behaald moeten worden, door goed te bekijken welke vaardigheden, interesses, motivatie en levensstijl *passend* (kunnen) zijn voor de leef- en werksituatie van de jongere (maatwerk dus);
- de docent/begeleider samen met de leerling toewerkt naar een minimaal niveau van sturing in het ontwikkelproces (*zelfwerkzaamheid*). Dat kan als leerlingen met een LVB begeleid worden om samen met hun directe omgeving te kijken in hoeverre er aandachtspunten *op andere leefdomeinen* zijn (zoals op tijd komen, structuur in de dag of week). Op die manier wordt gekeken wat er nodig is om naast het leerproces goed te kunnen functioneren in de privé- en/of werkomgeving;
- de docent/begeleider als *gids* fungeert tijdens het leer- en ontwikkelproces door vooral flexibel te zijn en te zorgen dat de leerinhoud/instructie voldoende eenvoudig is voor de leerling om ermee aan de slag te gaan.

Academie voor Zelfstandigheid

Streven naar eigenaarschap over het leer- en ontwikkelproces, afgestemd op LVB-specifieke behoefte

Voor dit onderzoek is gesproken met een vertegenwoordiger van de Academie voor Zelfstandigheid. De Academie voor Zelfstandigheid biedt een leertraject, waarbij de docent op boven beschreven wijze (doelgerichte benadering) aan de slag gaat. Het betreft een leervorm gericht op zelfstandiger werken, wonen en het volgen van een mbo-1 beroepsopleiding. Het is een programma waarbij de docent er als een soort gids (met op de achtergrond de steun van de familie, vrienden en collega's en de begeleiding van een jobcoach naast praktijkgerichte lesinhoud, en -activiteiten) voor zorgt dat leren en werk of stage samen komen en de leerling gericht aan diens eigen toekomst kan werken. De onderzoeksresultaten van De Greef (2014) laten zien dat als men rekening houdt met de situatie van de leerling met een beperking en de docent als 'gids' functioneert, de leerling meer eigenaarschap van het leerproces ervaart en dat de gewenste leerresultaten worden behaald.

De gesprekspartner geeft aan dat de ervaringen met deze methode succesvol zijn. Alle leerlingen boeken voortuitgang (op voor hun afgestemde leer- en ontwikkeldoelen). De academie maakt het mogelijk dat ze dit kunnen doen in hun eigen tempo. Het is nog niet voorgekomen dat een jongere is uitgevallen. De gesprekspartner merkt op dat de toegang tot het ontwikkeltraject van de academie niet drempelloos is en afhankelijk van hoe de gemeente haar Wmo-budget inzet. Jongeren zonder indicatie of uit bepaalde gemeenten hebben dus niet altijd vrij toegang tot deze derde leerweg. De gesprekspartner is van mening dat er vanuit het Rijk meer ondersteuning (in middelen) nodig is om alle jongere met een LVB het leertraject te kunnen aanbieden.

[26] Ryan et al. (2000).

In hoofdstuk 4 en 5 gaan we dieper in op succesfactoren en werkzame elementen in de aanpak om het leren en (door)ontwikkeling van jongeren met een LVB te versterken.

3.3 Wat is er geregeld voor jongeren met een LVB om ontwikkeling mogelijk te maken?

In Nederland is er veel aandacht voor de ontwikkelkansen en toekomstperspectieven van kwetsbare jongeren. Vanuit het Rijk (ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) zijn er specifieke programma's ingericht om jongeren te ondersteunen in onderwijs, zorg en op de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben in hun beleid specifieke aandacht voor (kwetsbare) jeugd en proberen door gerichte maatregelen de kansen van deze jongeren te versterken. Daarnaast zijn er verschillende (wettelijke) voorzieningen waarmee jongeren met een ondersteuningsbehoefte, kwetsbare sociaaleconomische positie en/of uit een kwetsbare gezinssituatie geholpen worden om te kunnen (blijven) deelnemen aan de maatschappij. In algemene zin hanteren dergelijke (beleids)programma's en aanpakken een generieke aanpak waar door middel van ruimte voor maatwerk de (door)ontwikkeling van specifieke subgroepen wordt geborgd (zoals jongeren met een LVB).

In onderstaand schema hebben we een overzicht gemaakt van de wettelijke kaders, uitvoerders, uitvoeringsafspraken en programma's (projecten en initiatieven) rondom de doelgroep kwetsbare jongeren. We hebben geprobeerd een overzicht te geven van de inspanningen die zijn gericht op het vergroten van de ontwikkelkansen van kwetsbare jongeren.

Domein	Wettelijk kader	Uitvoerdersnetwerk	Uitvoeringsafspraken	Programma's/Projecten/initiatieven
Onderwijs	WVO en WEB PO RMC/ WEC	*Uitvoerdersnetwerk Kwetsbare Jeugd* ➢ Onderwijsinstellingen (pro, vso en mbo's-entreeopleidingen) ➢ Zorginstellingen en (maatschappelijk) hulpverleningsorganisaties (incl. vrijwilligers) ➢ Jeugdgezondheidszorg (MEE, GGZ) ➢ Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs ➢ Gemeente (RMC, WMO/Jeugd, W&I) ➢ UWV ➢ Arbeidsmarktregio's en Regionale werkbedrijven ➢ Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) ➢ Werkgevers ➢ Werkgeversservicepunt (WSP) ➢ Route-Educatie-Arbeid colleges (REA) ➢ Academie voor Zelfstandigheid	***Wettelijke uitvoeringsafspraken (niet uitputtend) om ontwikkeling na uitstroom vso/pro te borgen (betreft toeleiding en voortgang ontwikkeling):*** *Vervolgonderwijs* ➢ Opstellen ontwikkelperspectiefplan (OPP) (vso, pro, mbo), digitaal doorstroomdossier (vso/pro naar mbo). ➢ Organiseren/deelname Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) (voor dekkend ondersteuningsaanbod kwetsbare jeugd in regio) ➢ Nazorgtaak (vso/pro) ➢ Monitoringstaak RMC ➢ Sluitende vsv-aanpak (regionale samenwerking gemeente en ketenpartners op alle leefdomeinen ter preventie schooluitval, werkloosheid en inactiviteit van kwetsbare jeugd) *Werk* ➢ Opstellen overdrachtsdocument uitstroomprofiel arbeid (vso/pro) ➢ Banenafspraken en doelgroepregister ➢ Bieden en matchen (leer)werkplekken kwetsbare jeugd (matching op werk) ➢ afsluiten van werkakkoorden met landelijke of bovenregionaal opererende werkgevers ➢ Participatiewet gemeente (hulp bij zoeken/vinden van werk, aanvragen bijstand) ➢ Indicatie banenafspraken (UWV) ➢ Loonkostensubsidie en indiceren beschut werk (gemeente) ➢ Bieden extra banen kwetsbare jeugd (gemeente) ➢ Werkvoorzieningen voor jongeren met afstand tot arbeidsmarkt (bv. Jobcoach, vervoersvoorziening e.d.- UWV) *Zorg/dagbesteding* ➢ Opstellen overdrachtsdocument uitstroomprofiel dagbesteding (vso/pro) ➢ Indiceren en faciliteren zorg voor deelname tweedelijns zorgtraject (WMO, WLZ – verschillend per inkoop gemeente) ➢ Organiseren/deelname Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) (voor dekkend ondersteuningsaanbod kwetsbare jeugd) ➢ Nazorgtaak (vso/pro) ➢ Monitoringstaak RMC ➢ Sluitende vsv-aanpak (regionale samenwerking gemeente en ketenpartners op alle leefdomeinen ter preventie schooluitval, werkloosheid en inactiviteit van kwetsbare jeugd)	***Programma's en initiatieven rondom kwetsbare jeugd (niet uitputtend):*** *Domein overstijgend (samenwerking onderwijs-zorg-arbeidsmarkt)* ➢ Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten ➢ Aanpak jeugdwerkloosheid ➢ -18/18+ Meer kansen voor Kwetsbare jongeren *Initiatieven/projecten (domein overstijgend)* ➢ Simpel switchen in de participatieketen ➢ Leren en werken overleg ➢ Werkagenda PPJ ➢ Van school naar werk ➢ Regionaal onderwijsbeleid ➢ Platform Implementatiescan Participatie jongeren in een kwetsbare positie ➢ Programmaraad met arbeidsmarktregio's ➢ Projectgroep sluitende aanpak ➢ Perspectiefjaar ➢ Match op werk ➢ Gelijke Kansen Alliantie *Onderwijs(-zorg)* ➢ Uitstroomtafels ➢ Spreekuren op MBO door leerplicht en RMC ➢ Doorstroomcoach, transitiecoach, combinatiefunctionaris ➢ Opgerekt BBL traject Voor Entree, pro en vso. ➢ Huisbezoeken door RMC ➢ Stay in school ➢ School academy ➢ Maatjes ➢ OZA's (onderwijszorgarrangementen) ➢ Zorgarrangeurs en onderwijs(zorg)consulenten *Werk* ➢ Perspectief leerwerkbedrijven ➢ Werkervaringstrajecten (WET) ➢ Jobcoaches ➢ Learn2Work ➢ Take the next step ➢ Boris brengt je bij een baan
Ondersteuning en hulp				
Preventieve gezondheidszorg	Wpg en Zvw			
Maatschappelijke en psychosociale ondersteuning	Wmo			
Preventie	Wmo en Zvw			
Jeugdhulp	Jeugdwet: verlengde jeugdhulp (tot 23 jaar)			
Ggz	Zvw			
Somatische zorg (cure)	Zvw			
Zorg (care)	Wlz			
Werk en Inkomen				
Werk	Burgerlijk Wetboek Participatiewet Wajong*			
Inkomen	Wet Minimumloon Wet Stufi Participatiewet (SUWI-wet) Wajong*			
Wonen				
Begeleiding bij wonen	Wmo			

Domein	Wettelijk kader	Uitvoerdersnetwerk	Uitvoeringsafspraken	Programma's/Projecten/initiatieven

PO	*Passend onderwijs*	*Wlz*	*Wet langdurige zorg*
RMC	*Regionale Meld en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten*	*Zvw*	*Zorg verzekeringswet*
WVO	*Wet op het voortgezet onderwijs*	*Wpg*	*Wet Publieke Gezondheid*
WEB	*Wet educatie en beroepsonderwijs*	*Wmo*	*Wet maatschappelijke ondersteuning*
WEC	*Wet op de Expertisecentra*	*Wet Stufi*	*Wet studiefinanciering*
		Wajong	*Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten*

3.4 Welke belemmeringen ervaren jongeren met een LVB om door te kunnen ontwikkelen?

Hoewel er veel is geregeld voor jongeren met een LVB, ervaren jongeren (en betrokken professionals) vaak nog drempels om (door)ontwikkeling mogelijk te maken. We zien dat de belemmeringen zich bevinden op twee niveaus:
1) het niveau van de jongere (en de begeleiding van de jongere);
2) het niveau van regelingen en organisaties.

Er zijn drie uitstroomroutes die jongeren met een LVB, afkomstig van het pro en vso, kunnen bewandelen om door te leren of ontwikkelen; (a) vervolgonderwijs; (b) werk, of (c) dagbesteding. Binnen deze uitstroompaden zijn we op zoek gegaan naar belemmeringen die door jongeren met een LVB worden ervaren om door te leren of te ontwikkelen. Hieronder beschrijven we per niveau de belemmeringen die we terugzien bij alle uitstroomprofielen. Daarbij lichten we ook uit welke belemmeringen de doorontwikkelingen van jongeren met een LVB afremmen of tegenhouden. De belemmeringen die hieronder beschreven zijn, komen voort uit de beschikbare literatuur en gesprekken met zowel landelijke en regionale professionals als jongeren. Een deel van de gesprekken is gevoerd met personen uit de drie voorbeeldregio's. Onderstaand overzicht geeft geen volledig beeld, maar presenteert wel relevante signalen die handvatten kunnen bieden voor de uitvoeringspraktijk in andere regio's.

Algemene belemmeringen

Op basis van de literatuurstudie en gesprekken met de professionals en de jongeren constateren we dat er een aantal algemene knelpunten is die in elke route in meer of mindere mate terugkeren.

Belemmeringen op het niveau van de jongere

Overschatting en onderschatting (beeldvorming LVB-jongeren)

Een belangrijke belemmering is de over- of onderschatting van jongeren met een LVB. Deze belemmering zien we in alle uitstroomprofielen terug en heeft zowel betrekking op de plaatsing van jongeren als hun doorontwikkeling. Volgens de professionals met wie gesproken is, zijn over- en onderschatting onderliggend aan vrijwel alle problemen die jongeren ervaren in de verschillende ontwikkelroutes.

Aan de ene kant kan overschatting voorkomen, doordat sommige jongeren met een LVB heel welbespraakt zijn, waardoor er vanaf de buitenkant niets aan de hand lijkt en werkgevers/docenten denken dat de jongere meer aankan. Jongeren lopen dan lang op hun tenen wat zich vervolgens vertaalt naar gedragsproblemen (zoals agressie en antisociaal gedrag). Dit verhoogt vervolgens het risico op het zich voordoen van problemen op school of werk. Aan de andere kant bleek dat jongeren met een LVB zich niet altijd serieus genomen voelen en dat zij dit wel heel belangrijk vinden. Dit is dan weer gerelateerd aan onderschatting. Het komt bijvoorbeeld voor dat er niet geluisterd wordt naar de ideeën van de jongere en er voor de jongere besloten wordt. Hierdoor ontstaat er minder eigenaarschap over de eigen loopbaan wat de kans op succes (voor de gekozen route) zou verminderen. Daarnaast is de kans groter dat er een mismatch op lange termijn optreedt, bijvoorbeeld omdat er niet goed is nagedacht of het werk waar de gekozen vervolgopleiding voor opleidt past bij de capaciteiten van de jongere.

Aan de over- en onderschatting lijken meerdere factoren ten grondslag te liggen:

- Betrokkenen in de uitstroombestemmingen (na het vso/pro) maken geen goede inschatting van de capaciteiten van de jongere omdat ze LVB-(problematiek) niet *herkennen* ofwel *geen kennis* en ervaringen hebben met de problemen en specifieke ondersteuningsbehoefte van de jongere.
- Specifieke aandacht gaat hier uit naar onderschatting. Bij onderschatting speelt soms mee dat er een *bevooroordeelde houding* is over de capaciteiten van de jongeren; hierdoor sluit men ontwikkelmogelijkheden op voorhand uit. De negatieve beeldvorming over de jongeren (met name onder werkgevers) blijkt een belemmerende factor te vormen in de mate waarin jongeren zich verder kunnen ontwikkelen. De professionals met wie gesproken is, geven bijvoorbeeld aan dat probleemgedrag dat voortvloeit uit verveling (op bijvoorbeeld school, stageplek of dagbesteding) niet als zodanig wordt herkend. Professionals die een verkeerd beeld hebben van de jongeren met een LVB denken dat dergelijk gedrag bij ze 'hoort'. Het wordt niet gezien als signaal dat ze wellicht onvoldoende uitgedaagd worden. Dit soort aannames bij professionals, begeleiders en werkgevers (met een verkeerd beeld

van de doelgroep) maakt dat ze niet alert zijn op ontwikkelmogelijkheden van de jongeren. Ze blijven dan lang dezelfde dingen doen (ze krijgen bijvoorbeeld geen uitbreiding van hun taken op het werk als er sprake is van 'verveelgedrag', geen extra scholing of trainingsaanbod e.d.). De aanname is immers dat ze niet meer 'aankunnen'.
- De jongeren hebben *zelf geen correct beeld* van hun eigen capaciteiten (onder meer door hun lage zelfbeeld proberen ze te overcompenseren of ze internaliseren de lage verwachtingen vanuit hun sociale omgeving). Dit heeft (negatieve) impact op hun motivatie om verder te leren. Daarnaast maakt een verkeerd zelfbeeld het voor betrokken professionals (vooral als er kennis en expertise mist) lastiger om een correcte inschatting te maken van het ontwikkelvermogen van jongeren (en daarmee haalbare ontwikkeldoelen).
- Het *proces* en de *werkwijze* om een *goede inschatting* te maken van de mogelijkheden van de jongeren *ontbreekt* op de uitstroombestemmingen (bijvoorbeeld een uitgebreide intakeprocedure, het opstellen van een ontwikkelplan, vraaggerichte en positieve benadering, samenwerking tussen pro/vso, mbo en zorg e.d.). Er wordt in de overdracht niet of nauwelijks rekening gehouden met wat er al aan vooraf is gegaan en waar op voortgebouwd kan worden. Dit heeft invloed op de inschatting van het niveau en dus op de mate van doorontwikkeling.

Een verkeerde inschatting van de capaciteiten van de jongeren met een LVB verhoogt de kans op tegenslag en teleurstelling op lange termijn. Dit gaat zowel op bij een te hoge als een te lage inschatting van de ontwikkelmogelijkheden van jongeren met een LVB. Het ervaren van tegenslag is iets waar ze bovengemiddeld minder weerbaar voor zijn (onder meer door eerdere negatieve ervaringen). Tegenslag schaadt de motivatie en het zelfvertrouwen van jongeren, waardoor tegenslag ook impact kan hebben op de doorontwikkeling van jongeren. Ze voelen zich immers minder gemotiveerd of niet op hun plek op de uitstroomlocatie.

Tijdig signaleren van LVB-problematiek

Wanneer jongeren tegen problemen aanlopen in het onderwijs, werk of in een dagbestedingstraject is het van belang dat dit tijdig wordt gesignaleerd. Naast de inschatting van het niveau van een jongere speelt het signaleren van LVB-problematiek en de daaruit ontstane ondersteuningsbehoefte ook een grote rol. De professionals met wie gesproken is, geven aan dat dit niet altijd (tijdig) gebeurt omdat (voor)kennis (bij professionals of andere betrokkenen) over de LVB-problematiek ontbreekt. Het gedrag van jongeren wordt dan niet altijd correct geïnterpreteerd. Een tijdige signalering van problemen hangt daarmee ook samen met een goede (aanvankelijke) inschatting van de capaciteiten van de jongeren en alertheid (of nabijheid) van professionals in het ontwikkelproces van jongeren.

Net zoals de inschatting van het niveau, heeft het tijdig signaleren van LVB-problematiek ook gevolgen voor de doorontwikkeling van jongeren. De inschatting van het niveau is van belang om een jongere op de juiste plek te krijgen. Het tijdig signaleren van LVB-problematiek is echter ook van belang om jongeren op die desbetreffende plek de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben. Mogelijk voorkomt dit tegenslagen en geeft het jongeren het gevoel dat ze gesteund worden.

Ontbreken van (structurele) begeleiding en sociaal vangnet (na uitstroom)

De relatie tussen jongere en begeleider blijkt van groot belang voor een succesvolle overstap en bestendiging van de overstap. Andersom geldt dat het succes wegvalt wanneer de relatie met de begeleider wegvalt. Het is dan van belang dat de jongere een vaste begeleider heeft (die structureel aanwezig is en) die hem begeleidt met het oplossen van obstakels die invloed hebben op het ontwikkelproces. Dit kunnen hele praktische zaken zijn (zoals het aanvragen van regelingen), tot aan meer intensieve begeleiding op de werkvloer. In de gesprekken met professionals en jongeren wordt het belang van een vertrouwensband met de begeleider ook benadrukt. Om te kunnen werken aan ontwikkeling is het van belang dat de jongere zijn begeleider in vertrouwen neemt en de begeleider in de ogen van de jongere betrouwbaar is. De jongere zal zijn problemen (in zijn ontwikkelproces) sneller aankaarten als hij het gevoel heeft dat de begeleider hem niet beoordeelt op zijn fouten en begrijpt waar de problemen vandaan komen. Dit is vaak iemand die de jongere goed kent (bijvoorbeeld een docent of stagebegeleider).

Vanuit professionals en de jongeren komen ook signalen dat sommige pro/vso-scholen minder in beeld zijn met betrekking tot de begeleiding voor jongeren die de overstap maken. Hoewel de nazorg voor pro/vso-scholen geborgd is staan er, volgens een landelijke professional, geen middelen tegenover. Hierdoor is de uitvoering van de begeleiding na de uitstroom afhankelijk van de mate waarin de instelling daar ruimte voor maakt. Het pro heeft bijvoorbeeld wel een nazorgmonitor waarbij jongeren actief benaderd worden, maar het komt ook regelmatig voor dat jongeren vooral doorverwezen worden naar de relevante contactpersoon bij de gemeente. De monitoring van jongeren wordt, met andere woorden, op verschillende manieren ingericht afhankelijk van de mogelijkheden die instellingen hebben.

Bij een gebrek aan een ondersteunend netwerk (o.a. proactieve ouders) wordt het maken van een succesvolle overstap dan lastig. Pro/vso-scholen zijn niet verantwoordelijk voor de plaatsing en wanneer zij niet het voortouw nemen, spelen ouders een grote rol bij het vinden van een passende plek. Zo spraken we een jongere wier ouders rond gingen bellen voor een passende arbeidsmatige dagbesteding voor hun dochter. Nadat dit niet tot succes leidde, hebben de ouders een externe cliëntondersteuningsorganisatie ingeschakeld waarna een passende plek werd gevonden. Indien de ouders niet proactief hadden gehandeld, was deze plek niet gerealiseerd.

Belemmeringen op het niveau van regelingen en organisatie

Geen overkoepelende kennis en inzicht in het web van complexe regelingen

De regelingen zijn voor instellingen complex. Het kost vaak veel tijd om uit te zoeken hoe alles precies in elkaar zit. Hier doelen we ook op jongeren *zonder* een WLZ-indicatie. Jongeren die wel een indicatie hebben, kunnen doorgaans langer begeleid worden dan jongeren zonder WLZ-indicatie. Dit is een belemmering, omdat jongeren zonder indicatiestelling net zo goed hulp nodig kunnen hebben. In de praktijk is het dan voor sommige organisaties complex om passende zorg te bieden (vraaggericht te werken). Door alle verschillende regelingen en uitkeringen is het een ‘puzzel’ om uit te zoeken wat er precies mogelijk is en dat kost veel tijd. Tijd die organisaties liever zouden inzetten voor het begeleiden van jongeren. Organisaties die successen boeken zijn meestal organisaties die korte lijntjes hebben met de gemeenten en de personen die daar meer weten. De complexe regelingen kunnen belemmerend zijn voor de doorontwikkeling van jongeren met een LVB, omdat ze afschrikken in plaats van ondersteuning bieden.

Door een complex web aan regelingen is het mogelijk dat jongeren, ouders of scholen geen helder beeld hebben van de beschikbare regelingen. Dit zou mogelijk het gebruik van de regelingen kunnen belemmeren. Jongeren lopen hierdoor het risico om niet op de plekken terecht te komen waar wel hun potentie ligt, maar waar tegelijkertijd ook voorzieningen voor nodig zijn.

Ontbreken van regionale en integrale samenwerking

Een punt dat aan de bovenbeschreven belemmering raakt, is dat het kunnen bieden van maatwerk ook lijkt samen te hangen met de mate waarin de betrokken organisaties en gemeenten regionaal samenwerken. In enkele gesprekken met jongeren werd opgemerkt dat zij het aanbod voor werk-/dagbestedingsplaatsen vanuit hun pro/vso-scholen als beperkt ervaarden. Dit vertaalt zich in slechts een aantal sectoren waar een jongere uit kan kiezen, terwijl de interesses van de jongeren voorbij deze sectoren liggen. Zo gaf een van de jongeren aan dat de school alleen de mogelijkheid bood om in de horeca te werken. Dit was voor haar niet mogelijk, omdat zij naast een LVB ook een lichamelijke beperking heeft. Zij heeft zelf geprobeerd mee te denken door bijvoorbeeld het idee aan te dragen dat ze administratieve werkzaamheden kon verrichten in de horeca. Daar was helaas geen plek voor. In dit voorbeeld werd er geen maatwerk toegepast, waardoor het aanbod van de school niet paste bij de wens van de jongere. Het is hierbij echter noodzakelijk op te merken dat we geen zicht hebben in de redeneringen achter het aanbod van scholen. Daarnaast biedt dit geen landelijk beeld, het zijn alleen enkele signalen die we opgevangen hebben in de voorbeeldregio’s.

Daarnaast lijken gemeenten die in één regio vallen en gezamenlijk optrekken in de inkoop van zorg minder problemen te ervaren in het bieden van een passend aanbod. Dit geldt ook voor gemeenten die intern hun budgetten hebben gecombineerd (zoals Wmo-, Participatiewet-, vsv-gelden e.d.). Door intern

de budgetten te combineren ontstaat er meer beleidsruimte om flexibeler gebruik te maken van voorzieningen. Hierdoor lukt het beter om maatwerk te bieden passend bij de 'ontwikkelbehoefte' van de jongere.

3.5 Specifieke belemmeringen in de uitstroomroutes

Hieronder vatten we de belangrijkste belemmeringen in het onderwijs, (beschut) werk en de dagbesteding samen. We baseren de bevindingen wederom op de beschikbare literatuur en de inzichten uit de gesprekken met professionals en jongeren met een LVB.

Belemmeringen op het niveau van het vervolgonderwijs
Met betrekking tot deze uitstroomroute zijn er verschillende belemmering waar jongeren met een LVB tegenaan lopen:

Voor de overstap naar vervolgonderwijs
Voorafgaand aan de keuze om naar vervolgonderwijs te gaan, kunnen over- en onderschatting leiden tot verkeerde beslissingen wat betreft de schoolkeuze en de sector waar een jongere naartoe wil gaan. Wanneer jongeren de overstap maken naar het mbo wordt vanuit het pro/vso een onderwijskundig rapport (ter overdracht) meegegeven. Het bespreken van dit onderwijskundig rapport met het mbo (warme overdracht) is niet verplicht (en afhankelijk van afspraken tussen instellingen). De jongeren die doorstromen naar het mbo bespreken veelal wel tijdens de intakeprocedure hun ondersteuningsbehoeften en maken daar afspraken over. Onderzoek wijst echter uit dat afspraken in een bijlage bij de onderwijsovereenkomst niet altijd een garantie zijn dat de afgesproken ondersteuning ook geboden wordt.[27] Vanuit jongeren en professionals horen we dat bij het vervolgonderwijs vaak niet genoeg kennis aanwezig is over jongeren met een LVB. Een jongere die wij spraken gaf bijvoorbeeld aan dat er op het mbo getwijfeld werd aan zijn potentie. Over- en onderschatting kan daarmee de doorontwikkeling van jongeren op het mbo tegenhouden, doordat de potentie van de jongeren niet ingezien wordt.[28]
Een van de combinatiefunctionarissen (ook werkzaam als docent in het pro) licht verder toe dat het voorkomt dat mbo's niet altijd ingaan op hun verzoek voor warme dossieroverdracht voor een specifieke leerling. In dergelijke overleggen benadrukken ze onder meer de specifieke ondersteuningsbehoeften van de leerling en wat dat precies vraagt van de betrokken professionals in het vervolgonderwijs. Een mondelinge toelichting bij het onderwijskundig rapport zou daarnaast beter inzicht geven in de (sociaal-emotionele) ontwikkeling van leerlingen, wat vervolgens gebruikt kan worden voor een goede inschatting van de belastbaarheid van leerlingen in het vervolgonderwijs. Waarom mbo's niet altijd ingaan op dergelijke verzoeken is voor de professional met wie gesproken is niet duidelijk. In dit onderzoek hebben we helaas niet met mbo-instellingen kunnen spreken om dit punt verder te verdiepen.

Tijdens de overstap naar vervolgonderwijs
In het verlengde van de over- of onderschatting van jongeren is ook het tijdig signaleren van LVB-problematiek een factor die meespeelt in een goed verloop van het ontwikkelproces in het vervolgonderwijs, met name het mbo. Dit heeft invloed op de ondersteuning die een jongere krijgt (ondersteuningsaanbod) en de mate waarin er iemand is die tijdig kan bijsturen. Dit geldt zowel voor oudere ondersteuningsbehoeften (die al bekend waren op het pro/vso), als voor nieuwe behoeften in het vervolgonderwijs. Hoewel er een studieloopbaanbegeleider en een ondersteuningsteam beschikbaar zijn, is de begeleiding en zorg in het vervolgonderwijs wat meer op afstand (ten opzichte van de ondersteuningsstructuur in het pro/vso). Jongeren hebben met name in hun stagetraject extra aandacht nodig, de vraag is of de praktijkbegeleider of de begeleider op de stageplek voldoende inzicht heeft in de specifieke ondersteuningsbehoefte van de jongere. Zonder de ondersteuning en het bijsturen kan de doorontwikkeling van een jongere in het gedrang komen.

[27] Eimers, T., & Kennis, R (2018).
[28] Vanaf 1 augustus 2023 treedt de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten in werking (*Stb*, 2022, 134). In deze wet wordt de schriftelijke onderwijsovereenkomst tussen instelling en student afgeschaft. Er wordt echter wel een schriftelijke praktijkovereenkomst gehandhaafd waarin afspraken vastgelegd dienen te worden met betrekking tot extra ondersteuning voor mbo-studenten met een beperking of chronische ziekte. Deze wetswijziging biedt daardoor mogelijk perspectief met betrekking tot de inschatting van de ondersteuningsbehoeften van jongeren met een LVB.

Door een gebrek aan kennis, vaardigheden en middelen voor de begeleiding van deze doelgroep is er niet of *nauwelijks maatwerk* mogelijk. Het ontbreken van maatwerk is mogelijk van invloed op de mate waarin een jongere het niveau op het vervolgonderwijs bijhoudt. In het verlengde hiervan heeft het ontbreken van maatwerk ook invloed op de mate waarin een jongere kan doorleren. De ondersteuningsbehoeften kunnen mogelijk niet volledig bediend worden, waardoor er alsnog veel op het bord van de jongere terechtkomt. Hierdoor kan het niveau van het vervolgonderwijs, ondanks de potentie van de jongere, toch te hoog zijn. Dit geldt met name voor jongere met een *bijkomende zorgbehoefte* (naast de LVB). Het onderzoek naar de evaluatie van de Wet Passend Onderwijs laat zien dat direct betrokkenen in het onderwijs ervaren dat het aanbod voor leerlingen met een combinatie van een licht verstandelijke beperking en ernstige gedragsproblemen vaak nog te beperkt is.[29] Verschillende onderzoeken laten zien dat het mbo op het gebied van passend onderwijs nog niet optimaal afstemt en samenwerkt met zijn omgeving. Dat geldt voor gemeenten en jeugdhulp, voor het aanleverende onderwijs (samenwerkingsverbanden) en voor leerbedrijven.

De *opzet* van het vervolgonderwijs (schaalgrootte) is niet geschikt voor jongeren met een LVB, omdat de klassen groter zijn en er minder routine is dan op het pro/vso. Volgens een onderzoek van het Steunpunt Passend Onderwijs (2020) zijn jongeren met een LVB daarnaast niet altijd goed genoeg voorbereid op de veranderde omgeving of op de verwachte studiehouding op het mbo (er wordt bijvoorbeeld een groter beroep gedaan op hun zelfstandigheid dan op het pro/vso). Een professional gaf een illustrerend voorbeeld over een leerling in het mbo die niet naar de lessen ging op dagen dat de schoolbel niet goed werkte. Op het vso had deze leerling geleerd naar de les te gaan wanneer de schoolbel ging (vaste structuur), wanneer de bel niet ging bleef de leerling 'zitten'. Volgens deze professionals zijn begeleiders op het mbo niet altijd alert op dergelijke (praktische) problemen.

Na de overstap naar vervolgonderwijs

Na afloop van de overstap naar het vervolgonderwijs is er tevens onvoldoende beeld van het *beroep* dat een jongeren met een LVB kan uitvoeren na afronding van het vervolgonderwijs. Het is met andere woorden onduidelijk in hoeverre de opleiding daadwerkelijk kan leiden naar een betaalde baan of een sector waar er voor de jongere ook kansen liggen. Dit kan mogelijk tot tegenslagen leiden na het afstuderen van het vervolgonderwijs.

Belemmeringen op het niveau van (beschut) werk

Met betrekking tot deze uitstroomroute zijn er verschillende belemmering waar jongeren met een LVB tegen aanlopen:

Vóór de overstap naar (beschut) werk

Mogelijke werkgevers zien niet altijd de potentie en mogelijkheden van jongeren met een LVB. Zowel uit de literatuur als in gesprekken met professionals blijkt dat werkgevers vaak nog uitgaan van de negatieve beeldvorming (ze onderschatten de jongeren). Ook zijn ze niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden op het gebied van subsidiering. Zowel door onderschatting als door gebrek aan kennis over de mogelijkheden voor deze jongeren geven werkgevers deze jongeren minder snel een kans.

Daarnaast is het mogelijk dat jongeren onvoldoende werknemersvaardigheden beheersen, wat tot lastige omstandigheden leidt op de werkplek. Dit kan variëren van het niet nakomen van afspraken en gebrekkige communicatie tot de omgang met collega's. Zoals we eerder beschreven hebben, kunnen jongeren met een LVB gedragsproblemen hebben. Hierdoor is het mogelijk dat zij moeite kunnen hebben met enkele gedragingen die van werknemers verwacht worden (zoals op tijd op het werk komen, duidelijke communicatie). Wanneer een jongere aan de slag gaat, terwijl hij of zij deze werknemersvaardigheden niet helemaal onder de knie heeft, is er een grotere kans dat de jongere tegen problemen aanloopt en dat de werkgever niet weet hoe op de jongere te reageren. Ook hier wordt het niveau van de jongere niet op tijd ingeschat, wat gevolgen heeft voor de beslissing of een jongere wel of niet geschikt is voor

[29] Ledoux (2020).

het (beschutte) werk. Werknemersvaardigheden zijn daarmee een voorwaarde om aan de slag te kunnen gaan. In het verlengde daarvan spelen ze ook een grote rol in het doorleren in een baan, het behouden van werk en het doorontwikkelen binnen een bepaalde sector.

Uit een gesprek met een landelijke professional blijkt tevens dat de *uitkeringen* die een jongere kan krijgen een mogelijke belemmering vormen bij de keuze tussen werk en dagbesteding. De keuze tussen deze twee uitstroomprofielen heeft namelijk grote gevolgen voor de *financiële zekerheid* van de jongere. Wanneer jongeren kiezen voor de uitstroomrichting 'werk' komen ze in aanmerking voor een uitkering vanuit de Participatiewet. Wanneer zij voor de uitstroomrichting 'dagbesteding' kiezen, komen ze in aanmerking voor een Wajong-uitkering. De Wajong-uitkering biedt meer financiële stabiliteit in de vorm van een individueel stabiel inkomen. Vanuit de Participatiewet is het inkomen afhankelijk van de aanwezigheid van een partner en een inkomenstoets. Vanwege de stabiliteit die de Wajong-uitkering biedt, wordt mogelijk sneller voor deze uitkering en dus ook de dagbesteding gekozen.

Tijdens de overstap naar (beschut) werk

Het kan zijn dat de jongere zich op het werk onvoldoende gesteund en gezien voelt. Het is mogelijk dat een werkgever geen weet heeft van de ondersteuningsbehoefte van een jongere of weinig kennis heeft over hoe deze ondersteuning aangeboden moet worden. In zo'n geval kan het zijn dat een jongere blijft werken zonder de ondersteuning en aandacht te krijgen die hij nodig heeft. Hierdoor kunnen eventuele problemen ook niet tijdig gesignaleerd worden. Bijsturen wordt op deze manier lastig, wat ook gevolgen kan hebben voor het werkplezier van de jongere en het behoud van de baan. Het is tevens mogelijk dat de werkgever niet over de kennis beschikt om *nieuwe ondersteuningsvragen* te herkennen en om de ondersteuning aan te bieden die de jongere nodig heeft. Soms schiet de jobcoach (vanuit UWV of de gemeente) hier ook in tekort. Professionals gaven aan dat dergelijke begeleiding soms geen beeld heeft van bijkomende problematiek van de jongere (buiten de werkvloer). Hoewel de specifieke begeleiding op de werkvloer goed gaat, kunnen problemen in de *privésituatie* van de jongere het functioneren (negatief) beïnvloeden. De begeleiding is daar onvoldoende op ingespeeld.

Uit gesprekken met professionals en jongeren en uit de literatuur zijn er signalen dat pro/vso-scholen *wisselend betrokken zijn in de overstap* van onderwijs naar werk. Deze overdracht is van belang om potentiële werkgevers uit te leggen wie de jongere is, welke ondersteuningsvraag de jongere heeft en wat het uiteindelijke doel van de jongere is. Daarmee is een werkgever voorbereid op de jongere en kan er eventueel (in samenwerking met de vso/pro-instelling) ondersteuning vormgegeven worden. Er zijn sterke verschillen in de mate waarin pro/vso-instellingen deze overdracht met de werkgever vormgeven. Instellingen hebben mogelijk interne contactpersonen die werkgevers benaderen, maar schakelen vaak ook met een externe instantie (SBB of de gemeente) bij deze overstap.[30] De overdracht vormt echter een cruciaal onderdeel in de overstap, omdat deze het niveau van de jongere en de LVB-problematiek helder maakt. Daardoor kan een werkgever de inschatting maken in hoeverre de jongere in het bedrijf past of in hoeverre er tegemoet gekomen kan worden aan de ondersteuningsbehoefte. Er kan met andere woorden beter beoordeeld worden of de werkgever een plek voor de jongere kan bieden waar de jongere aan de slag kan en zichzelf als werknemer kan ontwikkelen.

In een gesprek met een landelijke professional werd opgemerkt dat de uitvoering van de nazorg door een vso/pro-school erg afhankelijk is van de manier waarop de instelling hier ruimte voor creëert. Hoewel de scholingsinstellingen een nazorgplicht hebben, staan er geen of nauwelijks middelen tegenover, aldus de professional. Hierdoor kunnen scholen (a) niets doen, (b) in de vrije tijd de begeleiding op zich nemen of (c) de jongere doorverwijzen naar de relevante persoon bij de gemeente. Volgens de professional gebeurt dat laatste het vaakst. De uitvoering van de nazorg is dus afhankelijk van de ruimte die docenten en begeleiders kunnen nemen om contact te onderhouden nadat een jongere uitgestroomd is en vaak is die ruimte niet erg breed. Hoe intensief de nazorg is, kan verschillen van een docent die eens in het halfjaar/jaar opbelt tot louter de mogelijkheid dat een jongere zelf contact op kan nemen. De landelijke professional merkt enerzijds bijvoorbeeld op dat het pro werkt met een nazorgmonitor waarbij jongeren actief benaderd worden, maar anderzijds komt vanuit enkele gesprekken met

[30] Bureau Bartels (2022). *Netwerkrelaties pro vso met werkgevers*. Amersfoort: Bureau Bartels.

jongeren ook naar voren dat zij na de overstap zelden nog contact hadden gehad met iemand van de vso/pro-school.

Na de overstap naar (beschut) werk

Met het oog op de situatie nadat de jongere geplaatst is op een werkplek kan het zijn dat vanuit de instelling of de werkgever niet genoeg zicht is op de doorgroeimogelijkheden van de jongere. Vaak wordt er gefocust op het krijgen van een baan en vervolgens het behouden van een baan (zorgen voor een goede match). Wat er na die baan mogelijk is, is vaak niet helder. Dit kan mogelijk gaan over doorgroeimogelijkheden qua functies of soorten contracten (bijv. een vast contract). Deze mogelijkheden om door te ontwikkelen na plaatsing zijn daardoor niet duidelijk.

Mensen met een LVB zijn daarnaast vaak aangewezen op de onderkant van de arbeidsmarkt waar het dienstverband veelal tijdelijk is (en vanuit de werkgever de focus op doorontwikkeling ontbreekt). Het verlies van werk kort na plaatsing ondermijnt het zelfvertrouwen en de motivatie van werknemers om weer op zoek te gaan naar werk.[31] Kortom: mensen worden onzeker als ze baanverlies ervaren, zo ook mensen met een LVB. Wanneer dit veelvuldig gebeurt (door alleen toegang tot tijdelijke banen) kan dit de motivatie om door te ontwikkelen schaden.

Belemmeringen op het niveau van dagbesteding

Met betrekking tot deze uitstroomroute zijn er verschillende belemmering waar jongeren met een LVB tegenaan lopen:

Vóór de overstap naar dagbesteding

Voor jongeren die uitstromen naar de dagbesteding blijkt het bekostigen van vervoer naar de dagbestedingslocatie in sommige gevallen problematisch. Dit is met name vanuit de landelijke stakeholderorganisaties die betrokken zijn in het onderzoek opgemerkt. Vanuit hun achterban krijgen zij geregeld signalen door dat de vergoeding van het vervoer naar de dagbestedingsplek niet altijd goed afgestemd is wanneer het vervoer tussen verschillende gemeenten plaatsvindt. De gemeente bepaalt de vergoeding van het jongeren – en doelgroepenvervoer (inkoop Wmo en Jeugdwet). Gemeenten lijken hiermee onvoldoende ingespeeld op vergoeding van vervoer voor deelnemers aan de dagbestedingsplek woonachtig buiten hun gemeente. Vanuit het woonplaatsbeginsel (bijv. in de Jeugdwet) zijn gemeenten namelijk verantwoordelijk voor de jongeren die hun gemeente wonen. Hierdoor is er mogelijk minder zicht op jongeren die van buiten de gemeente komen. Geen toegang tot vervoer vormt een praktische belemmeringen voor leerlingen met een LVB die niet zelfstandig naar de stagelocatie kunnen (en zodoende niet kunnen doorleren op de stage). Hierdoor wordt de drempel mogelijk ook hoger om uitstroomlocaties te bereiken die jongeren juist kunnen stimuleren om door te ontwikkelen.

Met betrekking tot arbeidsmatige dagbestedingen die bij de werkgever geplaatst worden (zoals bijvoorbeeld beschreven in hoofdstuk 4.2) blijkt het ingewikkeld voor jongeren om een plek te vinden voor deze specifieke vorm van dagbesteding, omdat werkgevers vaak niet weten wat ze kunnen verwachten als ze een jongere in dienst nemen. Tijdens de gesprekken vertelde een van de jongeren dat het vanuit haar pro-school niet ging lukken een geschikte plek te vinden. Ze is daarom zelf op zoek gegaan – met ondersteuning van haar ouders. Ze heeft samen met haar ouders meerdere werkgevers benaderd, maar dat bood geen uitkomst. Werkgevers vinden het te spannend om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, omdat ze niet weten hoeveel tijd het ze gaat kosten, om wat voor soort mensen het gaat en hoe ze daarmee om kunnen gaan.

Tijdens de overstap naar dagbesteding

Enkele professionals die wij spraken merkten ook op dat de complexiteit van gemeentelijke budgetten ervoor zorgt dat betrokkenen weinig zicht hebben op de inzet van het budget. Dit heeft op het niveau van de dagbesteding gevolgen voor de doorontwikkeling als het gaat om de hoeveelheid en diversiteit aan regelingen met eigen toetsingscriteria, de financiële complexiteit door de verschillende financieringsstromen, de diversiteit aan uitvoerders van de regelingen en de prikkels in het systeem (bv. de hoge

[31] Vooijs et al. 2019.

kosten voor het realiseren van een beschutte werkplek t.o.v. het budget dat gemeenten daarvoor ontvangen). De complexiteit kan er voor zorgen dat de regelingen die jongeren kunnen aanwenden om door te ontwikkelen, niet bij hen terecht komen.

Na de overstap naar dagbesteding

Vanuit de literatuur en landelijke professionals krijgen we signalen dat er weinig (financiële) prikkels zijn om jongeren te begeleiden naar een volgende stap. De dagbesteding lijkt er vooral te zijn om een invulling aan de dag te geven, in plaats van een plek waar jongeren zich mogelijk verder kunnen ontwikkelen. Hierdoor ligt de focus van de dagbesteding voornamelijk op het behouden van de jongeren en het verzorgen van een invulling van de dag en in mindere mate op de mogelijkheden voor een jongere om zich door te ontwikkelen. Uit de gesprekken met jongeren blijkt tevens dat er niet altijd gemonitord wordt of jongeren eventueel door zouden kunnen stromen naar (beschut)werk. Hierbij speelt de eerder genoemde belemmering rondom de uitkeringen van jongeren en de keuze voor werk en dagbesteding ook een rol. De Wajong-uitkering biedt voor jongeren meer stabiliteit dan een uitkering van de Participatiewet. Vandaar dat de keuze om van dagbesteding door te stromen naar (beschut) werk ook na de overstap naar dagbesteding niet aantrekkelijk is.

Een van de jongeren gaf aan dat ze nu op de goede plek zit, maar dat ze niet nog 10 jaar op dezelfde plek wil blijven zitten. Ze zit bij een arbeidsmatige dagbesteding en ze ziet dat sommige collega's die ook vanuit de dagbesteding op de werkplek werken daar soms wel heel lang blijven. Er was volgens haar echter niemand die haar voortgang op de dagbesteding monitort, die dus eventueel zou kunnen aangeven of en wanneer zij mogelijk zou kunnen doorstromen.

Tevens wordt opgemerkt dat de dagbesteding voor sommige jongeren weinig uitdaging kan bieden. De keuze voor de dagbesteding kan mogelijk voortkomen uit een onderschatting van hun niveau. Door weinig zicht op mogelijke verdere ontwikkelingen worden jongeren vervolgens niet uitgedaagd, terwijl ze wel meer potentie hebben. Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat dagbestedingsinstellingen sterk van elkaar kunnen verschillen. Mogelijk variëren instellingen in de mate waarin zij aandacht besteden aan de doorontwikkeling van jongeren en de mate waarin zij jongeren trachten uit te dagen.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Lessen uit drie voor-beeldregio's

4

4 Lessen uit drie voorbeeldregio's

Om een beter beeld te krijgen van werkzame methodieken die jongeren met een LVB kunnen helpen om door te leren en te ontwikkelen zijn concrete voorbeelden van aanpakken uit drie regio's uitgelicht in het onderzoek. Het doel van deze verdieping is om de belangrijkste leerpunten uit de drie regio's te delen met relevante stakeholders die ook aan de slag zijn met het stimuleren en verbeteren van de ontwikkelmogelijkheden van jongeren met een LVB. In dit hoofdstuk gaan we in op de deelvraag: *welke goede voorbeelden zijn er en wat kunnen we daarvan leren?* Daarnaast geeft het inzicht in randvoorwaarden, werkzame elementen en succesfactoren om jongeren met een LVB te kunnen helpen om door te leren en te ontwikkelen.

Selectie regio's
Om de regioselectie te maken is een beknopte deskresearch uitgevoerd en zijn professionals telefonisch bevraagd over hun aanpak. In samenspraak met het ministerie van VWS en op aanwijzingen van de begeleidingscommissie zijn de regio's Zaandam, Arnhem en Nijmegen geselecteerd voor de regionale verdieping. De regio's zijn geselecteerd op basis van hun integrale aanpak rondom deze doelgroep en de gerealiseerde positieve opbrengsten van de maatregelen.

4.1 Best practice 1: Jongerenloket Zaandam

Bij het Jongerenloket in Zaandam kunnen alle Zaanse jongeren tot 27 jaar terecht voor vragen of hulp op het gebied van school, dagbesteding, werk en inkomen. Jongeren kunnen bijvoorbeeld hulp krijgen bij het vinden van een nieuwe opleiding of zinvolle dagbesteding. Kenmerkend voor het Jongerenloket is dat ze maatwerk leveren; ze kijken naar wat jongeren nodig hebben en bepalen aan de hand daarvan de strategie. Daarnaast is er sprake van een integrale aanpak die bewerkstelligd wordt door samenwerking tussen verschillende organisaties. Het Jongerenloket werkt o.a. samen met UWV (Leerwerkloket), Regio College (beroepskeuze), stichting MEE (begeleiding van LVB) en Straathoekwerk (begeleiding jongeren met multiproblematiek), leerplicht en RMC. Medewerkers van deze organisaties zijn aanwezig op het Jongerenloket tijdens de vier inloopmiddagen per week. Hierdoor kunnen jongeren terecht op één plek voor al hun vragen en hoeft het Jongerenloket niet door te verwijzen naar een ander loket.

Leerwerkstraat-methodiek

Het Jongerenloket werkt volgens de Leerwerkstraat-methodiek. Het uitgangspunt daarbij is '*school waar het kan, werk waar het moet, zorg waar het nodig is*'. Het doel is een duurzame uitstroom, dat wil zeggen een plek waar de jongere minimaal twee jaar kan blijven en waar de jongere zich verder kan ontwikkelen.
In de onderstaande figuur is weergegeven hoe het traject over het algemeen verloopt van aanmelding tot uitstroom. De aanmelding begint met een brede intake waarbij de samenwerkingspartners aansluiten.



De eerste stap is de aanmelding. De doorlooptijd van het aanmelden is één week. Er is geen wachtlijst. Jongeren komen binnen via RMC, als ze een uitkering hebben aangevraagd of via de open inloop. Tijdens een startbijeenkomst wordt er gekeken waar de jongere aan kan werken en of de jongere eventueel al kan deelnemen aan workshops/trainingen van het Jongerenloket. Jongeren zonder arbeidsbeperking die nog geen vier weken geleden een uitkering hebben aangevraagd gaan eerst zelfstandig (ofwel

met lichte ondersteuning) op zoek naar gewenste werk of opleiding. Deze periode verwijst naar de wettelijke zoekperiode van vier weken voor jongeren (zonder arbeidsbeperking) die een uitkering aanvragen. Tijdens de zoekperiode krijgen jongeren een strippenkaart die afgestempeld wordt door bijvoorbeeld deel te nemen aan workshops, sollicitaties te doen en/of open dagen te bezoeken. Er volgt een brede intake wanneer uit de eerste startbijeenkomst blijkt dat er geen snelle oplossing te realiseren is. In de brede intake wordt aandacht besteed aan alle leefgebieden waar een jongere vast kan lopen. Samen met de jongere wordt bepaald wat er nodig is. Dit kan gaan om individuele begeleiding, een training of workshop, of begeleiding van een jobhunter en/of jobcoach. Iedere jongere is anders en daardoor verschilt het traject per persoon. Aan het einde van de 'straat' stromen jongeren uit naar een van de drie routes: school, werk of activering. In het onderstaande kader wordt beknopt weergegeven wat voor soort activiteiten het Jongerenloket aanbiedt.

Aanpak jongeren met een LVB

Enkele activiteiten van het Jongerenloket

Op de Ritt (Reuze interessant TrainingsTraject) is een intensieve training van vier weken voor jongeren die vast zijn gelopen op school of werk. Jongeren volgen deze training samen met andere jongeren in groepsverband. Het doel van de training is om gedragsverandering teweeg te brengen, zodat jongeren weer in beweging komen en duurzaam kunnen uitstromen naar een passende plek. Uit de training komt een routeplan waar de jongere samen met een casemanager mee aan de slag kan tijdens trajectbegeleiding.

Tijdens *Trajectbegeleiding* wordt er samen met de jongere gekeken naar de stappen die gezet kunnen worden richting uitstroom. Waar tijdens de Trajectbegeleiding aan gewerkt wordt, is afhankelijk van de vraag van de jongere. Dit is maatwerk.

Een keer in de week wordt er een *Leerwerkcafé* gehouden. Hierbij zijn medewerkers van verschillende organisaties aanwezig zoals het Servicepunt Leren en Werken, stichting MEE en het Regio College. Alle organisaties kunnen vanuit hun eigen expertise advies en begeleiding geven aan jongeren.

Jobhunters kunnen ondersteunen bij het zoeken naar een passende baan. Zij maken een profiel van de jongeren en gaan kijken welke werkgever daarbij past. Er wordt vraaggericht gewerkt en niet aanbodgericht.

Het Jongerenloket heeft *Hub's* ontwikkeld. Dit zijn andere plekken in de stad waar jongeren heen kunnen komen als ze vragen hebben. Hierdoor zitten ze zo dicht mogelijk bij de jongeren.

Jongeren met een LVB lopen volgens professionals van het Jongerenloket grotendeels tegen dezelfde problemen aan, maar door hun verminderde intelligentie is het vaak moeilijker een oplossing te realiseren. Het netwerk is vaak zwakker, ze vinden het moeilijker om brieven te begrijpen en worden vaak overvraagd. Daarom vraagt het deels om een andere aanpak.

Leerstraat Plus

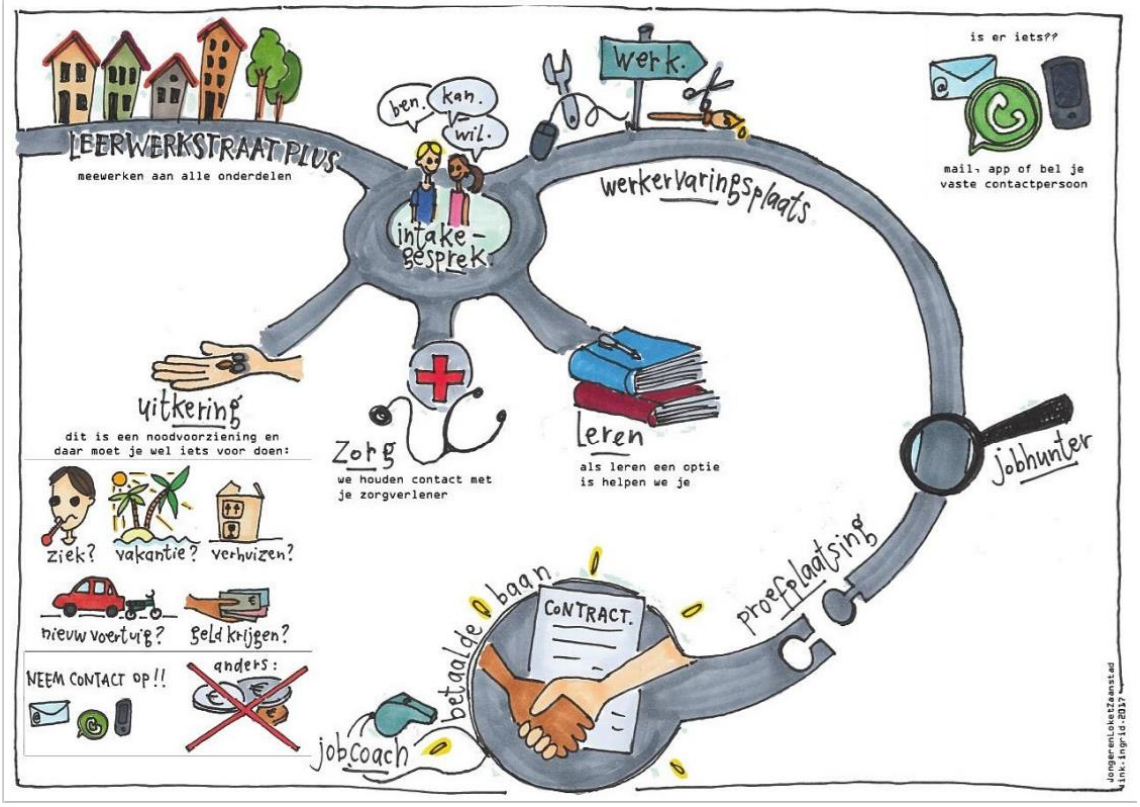
Voor jongeren met een LVB is er een speciale Leerstraat ontwikkeld, de 'Leerstraat Plus'. Plus-jongeren vragen om een andere aanpak, omdat ze vaak een geschiedenis hebben met problemen en faalervaringen. Hierdoor zijn ze wantrouwend naar de zoveelste persoon die zegt hulp te kunnen bieden. Bij het Jongerenloket gaan ze ervan uit dat deze jongeren al zo veel hebben geprobeerd, dat het niet meer zelf lukt. Daarom hoeven ze niet eerst zelf vier weken te zoeken naar werk of school. Het Jongerenloket zorgt voor de aanvraag van een uitkering – indien dit nodig is – en zorgt ervoor dat dit in goede banen geleid wordt. Als dat op de rit is, gaan ze de jongere helpen om stapjes te zetten richting re-integratie. Het Jongerenloket heeft korte lijnen met het Sociaal Wijkteam (voor bijvoorbeeld het afgeven van een dagbestedingsindicatie) en hulpverlening indien zij er zelf niet meer uitkomen. Het gaat hier vaak om lange trajecten.

Communicatie met jongeren met een LVB

Het Jongerenloket probeert zo goed mogelijk bij de jongeren met een LVB aan te sluiten door het taalgebruik aan te passen. Zo worden brieven opgesteld in samenwerking met MEE, met als uitgangspunt dat elke jongere de brief moet kunnen begrijpen, ook jongeren met een LVB. Daarnaast proberen ze het traject visueel te maken door gebruik te maken van praatplaten. Er is een speciale praatplaat ontwikkeld

voor jongeren met een LVB (zie figuur 4.1). Aan de hand van de praatplaat wordt de werkwijze van het Jongerenloket duidelijk.

Figuur 4.1 Praatplaat voor jongeren met een LVB (Plus jongeren)



Bron: Jongerenloket Zaanstad

Overstappen vanuit het pro/vso

Het Jongerenloket is ook betrokken bij jongeren die gaan overstappen vanuit het pro/vso. Een jaar voordat jongeren uitstromen voeren ze gesprekken op de school met jongeren die tegen problemen aanlopen. Zo wordt geprobeerd om uitval te voorkomen.

Volgens de professionals van het Jongerenloket zouden mbo-instellingen meer kunnen met passend onderwijs. Ze zien dat de jongeren de overstap naar het mbo als groot ervaren. De jongeren komen in een klas met 30 leerlingen, waar docenten minder persoonlijke aandacht kunnen bieden dan op het pro/vso. De grootschaligheid en minder individuele begeleiding zouden belangrijke oorzaken zijn van uitval op het mbo. Het Jongerenloket probeert jongeren waar mogelijk ook door te verwijzen naar scholing via praktijkleren in het mbo als dit beter bij ze past. Jongeren leren op de werkplek en halen praktijkverklaringen, zodoende kan een deel van de mbo-opleiding beter passen bij jongeren die liever leren in de praktijk.

Doorstromen naar werk

Jongeren met een LVB worden regelmatig overschat door werkgevers en daardoor hebben ze ook regelmatig te maken gehad met een negatieve werkervaringen. Indien een jongere met een LVB op zoek is naar een baan, gaat de jobhunter (van het Jongerenloket) samen met de jongere kijken naar geschikt werk én een werkgever die de noodzakelijke ondersteuning en aanpassingen op de werkplek kan bieden. De jobhunter doet de acquisitie. Er wordt besproken met de werkgever wat er nodig is voor de uitvoering van het werk. Het Jongerenloket probeert voor werkgevers zo veel mogelijk hobbels weg te nemen door ook te ondersteunen bij het aanvragen van loonkostensubsidie. Soms vindt er eerst een proefplaatsing plaats waarbij de jongere een dag tot een maand meedraait in het bedrijf. Vanuit de praktijk merken zij dat werkgevers het vaak spannend vinden, omdat ze niet precies weten wat ze moeten verwachten. Na plaatsing doet het Jongerenloket vaak zelf de jobcoaching of ze schakelen daar een

externe partij in. Soms is er iemand in het bedrijf die jobcoach wil worden, dan biedt het Jongerenloket een cursus aan om gecertificeerd jobcoach te worden.

Naast dat het Jongerenloket de regie pakt bij het vinden van een passende plek voor jongeren met een LVB, geven ze jongeren ook de ruimte om eerst zelf iets te proberen. Jongeren hebben soms een droom en zolang ze die mogelijkheid niet hebben onderzocht – hoe onrealistisch ook – blijven ze daaraan vasthouden. Jongeren met een LVB geven bijvoorbeeld vaak aan zzp'er te willen worden, maar denken daarbij niet na over de administratieve last. Ze kunnen beter zelf ontdekken dat dit niet bij hen past.

Dagbesteding

Het Jongerenloket ziet veel jongeren met een LVB die niet klaar zijn voor een reguliere baan omdat ze bijvoorbeeld bezig zijn met een hulpverleningstraject. Het doel is om jongeren binnen één jaar naar een passende plek door te laten stromen. In sommige gevallen past dagbesteding op dat moment beter bij de jongeren dan bijvoorbeeld beschut werk. De RMC-medewerkers van het Jongerenloket stellen dat de dagbesteding een relatief dure voorziening is voor de gemeente om te bekostigen. De gemeente heeft dus het liefst dat jongeren – indien dat natuurlijk kan – zo snel mogelijk doorstromen naar (beschut) werk. Met de dagbestedingsorganisaties is afgesproken dat het Jongerenloket de jongeren in de dagbesteding nog één jaar monitort. Zodoende wordt de vinger aan de pols gehouden en meegekeken of er voldoende wordt gewerkt aan (door)ontwikkeling. De gemeente heeft met de dagbestedingsplek afgesproken om vooraf doelen op te stellen waar de jongere mee aan de slag gaat. In dat plan wordt vooraf ook bekeken of het mogelijk is dat de jongere doorstroomt naar beschut werk. Het Jongerenloket heeft een goede relatie met de organisatie die beschut werk aanbiedt in de gemeente en draagt jongeren aan hen over als een jongere daar past. Doorstroom naar (beschut) werk is echter geen vereiste op zich. Het uitgangspunt is dat de jongere op een zo passend mogelijke plek zit.

Randvoorwaarden voor de aanpak van het Jongerenloket

Samenwerking en vertrouwen

Het Jongerenloket is in staat om maatwerk te leveren, door het vertrouwen dat ze krijgen van bestuurders en door de integrale samenwerking met verschillende ketenpartners. "Voor school moet je daar zijn, voor werk moet je daar zijn en bij ons is alles welkom, alles is hier onder één dak". Hierdoor kunnen de verschillende medewerkers van het Jongerenloket een beroep doen op elkaars expertise en de beste aanpak voor jongeren realiseren. "Niet de jongeren in het systeem passen, maar het systeem aanpassen aan de jongeren".

Vertrouwen van bestuurders is een belangrijke randvoorwaarde voor de aanpak van het Jongerenloket. Bestuurders staan achter de manier van werken, waardoor het Jongerenloket de ruimte krijgt om te ontwikkelen. Ze hebben de mogelijkheden om alle beschikbare voorzieningen (al dan niet gecombineerd) in te zetten om te komen tot een aanbod of oplossing dat het beste past bij de jongere. "We hebben nog nooit te horen gekregen: hier is geen geld voor." Er wordt dus vertrouwd op de expertise van de professionals van het Jongerenloket. Daarnaast is een goede samenwerking met Werk en Inkomen essentieel. Indien jongeren een uitkering hebben, loopt de uitkering door tijdens de vier weken zoekperiode. Werk en Inkomen heeft vertrouwen in de expertise van het Jongerenloket, als zij bijvoorbeeld constateren dat het nodig is om een jongere vrijstelling te verlenen. Dit kan dan direct worden geregeld. Ook het vertrouwen van een manager is noodzakelijk: "Als we een goed idee hebben en dit aan onze manager voorstellen dan zegt hij: als jullie denken dat dit een goed idee is, doe maar, jullie hebben hier de meeste kennis van."

Budgetten onder één dak

Alle budgetten voor de doelgroep komen op één plek binnen, o.a. RMC-gelden, budgetten voor jeugdwerkloosheid, voortijdig schoolverlaten en participatiegelden. De budgetten die binnenkomen worden gebundeld en ingezet voor alle jongeren – niet alleen de jongeren met een uitkering. Dit zorgt er ook voor dat zij maatwerk kunnen leveren. Bestuurders staan achter de manier van werken, waardoor het Jongerenloket de ruimte krijgt om te ontwikkelen. Daarnaast hebben ze de mogelijkheden om alles in te zetten waarvan ze denken dat goed is voor een jongere. Ze hebben nog nooit te horen gekregen dat er geen geld is.

Oprechte betrokkenheid

De professionals van het Jongerenloket zijn erg begaan met hun jongeren. Zo zei een van hen: “Misschien zijn we wel té betrokken, maar het werkt wel.” Zo voeren ze naar eigen zeggen veel taken uit die misschien niet bij hun rol horen, maar die wel van groot belang zijn. Als het bijvoorbeeld thuis niet gaat, kunnen jongeren ook niet re-integreren: “We zijn daarom niet alleen bezig met re-integratie, maar gaan ook met een jongere mee om een aangifte te doen als de jongere niet alleen durft te gaan.” Daarnaast zorgen de medewerkers ervoor dat de jongeren niet uit beeld raken. Ze gaan waar nodig bij jongeren op huisbezoek en appen met jongeren. Ook is er veel aandacht voor monitoring van jongeren die al wel op een plek zitten: “Als een jongere na een tijdje kan doorstromen naar werk vanuit een dagbesteding, dan zorgen we dat het gerealiseerd kan worden.” Dit is de primaire taak van het Sociaal Wijkteam, maar het Jongerenloket wil voorkomen dat ze jongeren ‘kwijtraken’ en lossen het daarom vaak in samenwerking op.

Vraaggericht werken

Een randvoorwaarde voor deze werkwijze is een kleine caseload. De professionals van het Jongerenloket zijn daarnaast niet gebonden aan een bepaald aantal uren per casus. Ze werken vraaggericht en kijken wat de jongeren nodig heeft. Ze willen daarmee een ‘draaideureffect’ voorkomen. Jongeren moeten niet weggaan bij het Jongerenloket en weer ergens anders terugkomen. Het vergt tijd en geduld om een duurzame plek voor een jongere te vinden.
Een andere randvoorwaarde is een vast team, met een vaste contactpersoon voor een jongere. Dit stelt de professionals van het Jongerenloket in staat écht een band op te bouwen met een jongere. Ze houden ook altijd de deur open voor alle jongeren: “Ook als jongeren al voor de zoveelste keer niet zijn komen opdagen op een afspraak, staat de deur altijd op een kier.”

Apart aanbod voor LVB

Trainingen voor jongeren met een LVB moeten gegeven worden door een trainer die feeling met hen heeft. Tijdens de plus-training zet het Jongerenloket twee trainers in, zodat een jongere apart genomen kan worden als het even niet lukt. Het is belangrijk om een apart traject te hebben voor jongeren met een LVB, omdat het vaak iets anders vraagt. Het traject is langer en er is meer geduld nodig.

4.2 Best practice 2: Pluryn Nijmegen

Pluryn is een landelijke organisatie die zich inzet voor mensen met een extra ondersteuningsbehoefte om zo zelfstandig mogelijk mee te kunnen doen in de maatschappij. Ze zetten zich in op het gebied van wonen, werken en leren met als uitgangspunt dat cliënten regie houden over hun eigen leven. Dit betekent dat de wensen van cliënt centraal staan in het realiseren van de juiste woon-, leer- en/of werkplek. Pluryn biedt de mogelijkheid voor verschillende woonvormen, van volledig begeleid tot trainingshuizen en zelfstandig met 24 uursondersteuning. Daarnaast hebben ze een groot netwerk met ondernemingen en instellingen waar mensen aan het werk of naar dagbesteding kunnen.

Locatie Nijmegen

In Nijmegen specifiek heeft Pluryn nauw contact met het REA College, waar jongeren een mbo-opleiding kunnen volgen, en met JijLeert, waar mensen cursussen en trainingen kunnen volgen. Pluryn heeft contacten bij verenigingen in de regio voor muziek, beweging en creatieve hobby’s en ondersteunen bij het vinden van de juiste hulp bij psychische problemen. Kortom, Pluryn biedt ‘levensbrede’ ondersteuning gericht op meerdere leefgebieden om mensen – ondanks beperkingen – in staat te stellen een zo volwaardig mogelijk leven te kunnen leiden.

Pluryn Nijmegen richt zich met name op het begeleiden naar werk of (arbeidsmatige) dagbesteding. Dit wordt gedaan door trajectcoaches. Jongeren komen vaak vanuit het pro/vso terecht bij Pluryn wanneer ze uitstroomprofiel dagbesteding of arbeid hebben. Soms worden jongeren via het Werkbedrijf of de gemeente doorgestuurd naar Pluryn die vervolgens ondersteuning biedt bij het vinden van een passende (arbeidsmatige) dagbesteding of werk.

Begeleiding naar werk

Pluryn heeft een groot netwerk in de regio met bedrijven die ervoor openstaan om kwetsbare jongeren een kans te geven. Samen met de jongeren stelt de trajectcoach een werkplan op. Ze gaan samen op zoek naar vacatures, maar uiteindelijk neemt de jongere zelf contact op met de werkgever. Maatwerk is hierbij heel belangrijk, omdat elke jongere een andere ondersteuningsbehoefte heeft. Soms willen de jongeren bijvoorbeeld aan het werk buiten de regio. In dat geval helpt de trajectcoach actief met zoeken en proberen ze eerst een snuffelstage te realiseren.

Naast de begeleiding van werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte ondersteunt Pluryn werkgevers. Ze hebben nauw contact met UWV en gemeenten in de regio. Hierdoor hebben ze kennis over uitkeringen, indicatiestellingen en andere financiële en inhoudelijke vragen. Hierdoor kunnen ze werkgevers helpen zo goed mogelijk ondersteuning te bieden aan de jongere. Ze gaan in gesprek met de werkgever over wat de jongere nodig heeft en waar de werkgever rekening mee moet houden.

Begeleiding naar (arbeidsmatige) dagbesteding

Pluryn biedt ook de mogelijkheid voor arbeidsmatige dagbesteding. De keuze tussen arbeidsmatige dagbesteding en werk hangt samen met de wensen van de jongere, maar er wordt ook kritisch gekeken naar het niveau van de jongere en wat het best passend zou zijn. Soms moeten jongeren zich op verschillende vlakken nog verder ontwikkelen voordat ze toeleidbaar zijn naar werk. De trajectcoaches gaven bijvoorbeeld aan dat een dagelijkse structuur heel belangrijk is en dat jongeren soms nog meer werknemersvaardigheden moeten leren. In dit geval wordt er eerder gekozen voor een arbeidsmatige dagbesteding met begeleiding. De trajectcoaches benadrukten dat het ook in de dagbesteding heel belangrijk is dat jongeren zich verder kunnen ontwikkelen. Er wordt een werkplan gemaakt met doelen die gericht zijn op het verwerven van werknemersvaardigheden die het makkelijker maken om eventueel door te stromen naar werk. De ontwikkeling van de jongere wordt dus nauwlettend in de gaten gehouden, zodat de jongere niet 'stilstaat', maar door kan ontwikkelen. Om de gewenste ontwikkeling te realiseren is het dus van belang dat er allereerst een werkplan wordt opgesteld (de wijze waarop men gaat werken aan concrete ontwikkeldoelen) en dat de trajectcoach de voortgang van het werkplan monitort.

Pluryn blijft zo lang mogelijk in beeld

Ze proberen zo lang mogelijk in beeld te blijven bij jongeren. Soms lopen ze hierbij tegen barrières aan. De verschillende uitkeringen hebben tot gevolg dat trajecten soms korter duren dan gewenst. De Wmo loopt op een gegeven moment af, terwijl jongeren met een WLZ-indicatie langer begeleid kunnen worden. De keuze van Pluryn om uit beeld te verdwijnen komt (a) doordat de jongere dat aangeeft of (b) na een caseloadoverleg is gebleken dat de ondersteuning niet meer nodig is. Jongeren komen soms nog wel terug bij Pluryn, maar dat is vaak omdat zij een nieuwe vraag hebben.

Specifiek voor (jong)volwassenen met een LVB

Specifiek voor (jong)volwassenen met een LVB en problemen op meerdere levensgebieden (o.a. verslaving, agressiviteit of suïcidaliteit) biedt Pluryn Nijmegen Flexible Assertive Community Treatment (FACT)[32] LVB 18+ aan. FACT helpt (jong)volwassenen om hun leven weer op orde te krijgen. Het doel van de FACT-zorg is om samen met de cliënt zijn/haar problemen te verminderen (op brede leefdomein) en ontwikkeling *weer op gang* te brengen. Het uitgangspunt van het traject is dat de cliënt met LVB een betekenis vol leven kan leiden. Hierbij wordt ook een beroep gedaan op de eigen kracht van de cliënt (onder meer door de behandeldoelen aan te laten sluiten op aanwezige talenten, hulpbronnen uit het netwerk en het herstelvermogen).

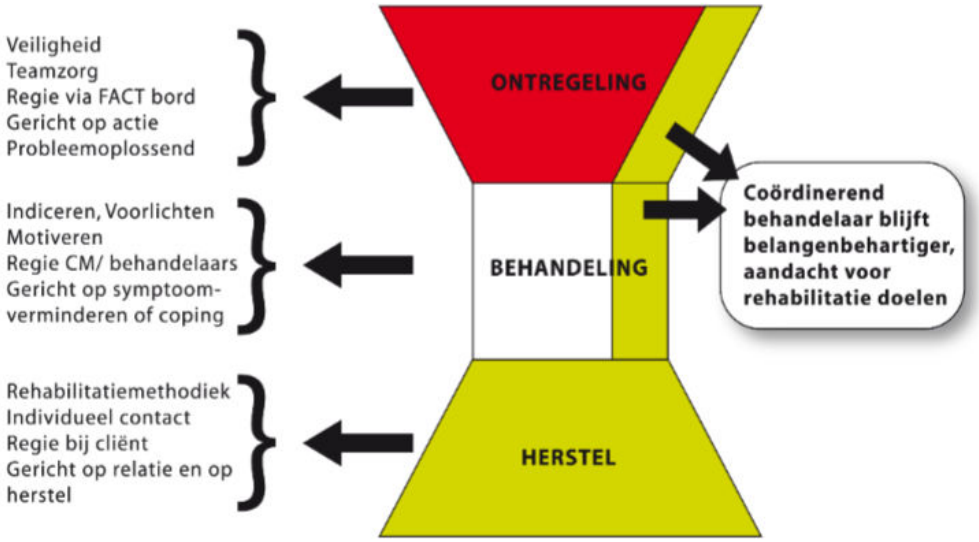
De integrale FACT-zorg wordt geboden vanuit een multidisciplinair team (een psychiater, psycholoog, (sociaal psychiatrisch), verpleegkundigen, maatschappelijk werker, ervaringswerker en een trajectbegeleider). Het team heeft een gedeelde caseload. Zorg wordt geboden op alle levensgebieden en sluit aan

[32] Flexible Assertive Community Treatment (FACT) is in de jaren 70 van de vorige eeuw ontwikkeld in de Verenigde Staten. Het is een bewezen effectieve werkwijze waarbij er in teamverband goede geestelijke gezondheidszorg wordt geboden. Het gaat hierbij om ambulante wijk- of gebiedsgerichte zorg: rehabilitatie, crisiszorg, behandeling en hulp bij herstel door verschillende mensen die in één team samenwerken, het FACT-team.

op datgene wat de cliënt (praktisch) nodig heeft. Daarnaast wordt het netwerk van de jongere betrokken, zoals familie en vrienden.

De zorg is gebaseerd op het '3-processen-model' (zie figuur 4.2) waarin een drietal interventies door het FACT-team worden uitgevoerd: (1) behandeling, (2) rehabilitatie en herstel, (3) intensivering van zorg bij ontregeling/crisissituaties. De ondersteuning vindt plaats in de eigen leefomgeving en is flexibel. Wanneer de cliënt extra ondersteuning nodig heeft, zal dit intensiever zijn. Wanneer het goed gaat, is de ondersteuning minder intensief. Daarnaast is het een traject van minimaal zes maanden en wordt de cliënt na afsluiting van het traject overgedragen aan het buurtteam of een andere betrokken zorgverlener. Hierdoor komt de cliënt er niet alleen voor te staan. Eigen regie is hierbij ook het uitgangspunt; samen met de cliënt wordt besproken hoe intensief de begeleiding moet zijn en wanneer het traject afgesloten kan worden.

Figuur 4.2 FACT 3-processen-model



Ontwikkelwensen staan centraal

De aanpak besteedt ruime aandacht aan het goed in kaart brengen van de ontwikkelwensen van de client. Tijdens het kennismakingsgesprek wordt besproken wat er goed en minder goed gaat in het leven van de cliënt; wat de cliënt graag zou willen veranderen en wat er vervolgens nodig is om dat te bereiken. Op basis van dit kennismakingsgesprek wordt een Perspectiefplan opgesteld. Dit wordt teruggelegd aan de cliënt waarna gezamenlijk wordt beoordeeld of de cliënt voldoende betrokken is bij de behandeling en de doelen duidelijk zijn. Voor dit eerste proces is het van belang dat voldoende tijd is gereserveerd (zes weken). Vervolgens kan er gewerkt worden aan de behandeldoelen. Een vast onderdeel van de behandeling is het gezamenlijk opstellen van een *signaleringsplan*. In dat plan wordt wederom samen met de cliënt nagegaan wat concrete signalen/voortekens zijn van problemen (bijvoorbeeld gespannen voelen, overzicht verliezen etc.), welke maatregelen de cliënt *zelf* kan nemen om verergering te voorkomen en welke maatregelen de betrokken professional kan treffen om 'crisis' te voorkomen. Het plan helpt om problemen vroegtijdig te signaleren en het ontwikkelproces niet te verstoren.

Randvoorwaarden voor de aanpak van Pluryn

Regie bij de jongere

Centraal bij de aanpak van Pluryn is de ondersteuningsvraag van de jongere. Jongeren hebben vaak zelf een ambitie (bijvoorbeeld het hebben van een betaalde baan). Daarbij is het belangrijk dat er goed wordt geluisterd naar de wens van de jongere zelf. Volgens de trajectcoaches is het vaak zo dat jongeren met een LVB aan de hand worden genomen, maar dat werkt niet. Om tot een duurzaam resultaat te komen is het van belang de regie bij de jongere zelf te leggen. Pluryn doet dit onder meer door jongeren praktische begeleiding te bieden in hoe ze zelf stappen kunnen zetten in hun ontwikkelproces (bijvoorbeeld door ze te leren het gesprek met een werkgever aan te gaan, op welke manier ze hulp kunnen vragen uit hun netwerk om de gewenste stappen te kunnen zetten e.d.).

De band tussen coach en jongere

Pluryn zet sterk in op de band tussen coach en jongere en zorgt voor een vaste contactpersoon voor de jongere die het ook mogelijk maakt om een band te krijgen met de jongere. Dit is belangrijk om de jongere op een goede manier te kunnen helpen.

Maatwerk leveren

Er is geen specifieke aandacht voor jongeren met een LVB in de zin dat elke jongere maatwerk behoeft. Pluryn heeft geen specifiek protocol over de manier hoe ze met jongeren met een LVB omgaan. De trajectcoaches benadrukten dat er veel verschillen zitten tussen jongeren met een LVB. Iedere jongere heeft een andere ondersteuningsbehoefte/hulpvraag en dat vergt maatwerk. Bij elke jongere maken ze een inschatting van het niveau en daar proberen ze zo goed mogelijk op aan te sluiten. Als back-up wordt ook wel eens gekeken naar het netwerk van de jongere (bijvoorbeeld de ouders).

Betrekken van het netwerk

Als een jongere bij Pluryn terechtkomt, gaan de trajectbegeleiders eerst met de jongere in gesprek. Daarbij betrekken ze ook het netwerk van de jongere, bijvoorbeeld de ouders, om een zo goed mogelijk beeld te kunnen krijgen van de situatie, de hulpvraag en de ondersteuningsbehoefte.

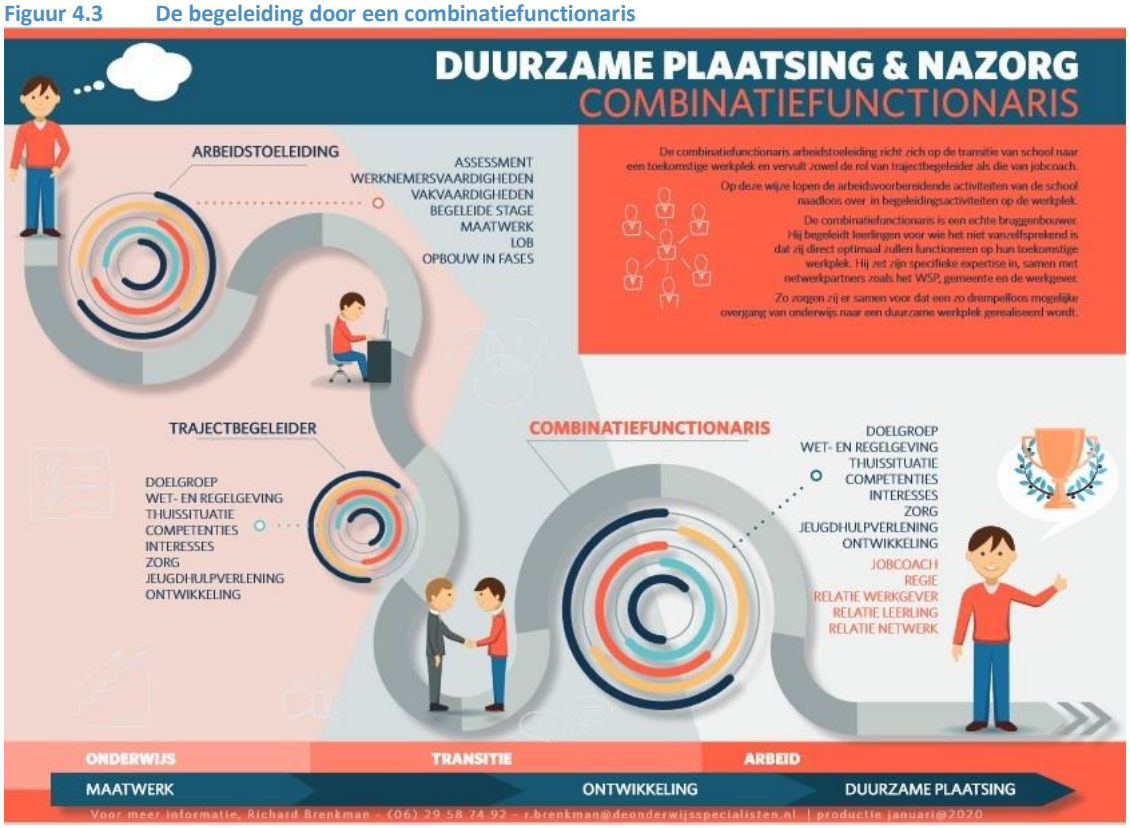
4.3 Best practice 3: combinatiefunctionarissen in Arnhem

Door middel van combinatiefunctionarissen wordt geprobeerd om een naadloze aansluiting te creëren tussen onderwijs en werk voor jongeren uit het pro/vso. Jongeren worden niet meer van het onderwijs overgedragen aan een externe partij (gemeenten, re-integratieorganisaties, etc.) na het verlaten van het onderwijs. Door jongeren over te dragen aan een externe partij (bijv. een jobcoach) die hen en hun persoonlijke situatie niet goed kent, verhoogt het risico op uitval op de werkvloer en op de kans dat ze uit beeld raken. In plaats daarvan worden ze begeleid door een combinatiefunctionaris die zowel de rol van trajectbegeleider als jobcoach op zich neemt waardoor de activiteiten van de school naadloos overlopen in begeleidingsactiviteiten op de werkvloer. Het doel is om de transitie zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Stappen in de begeleiding

Figuur 4.3 geeft weer welke stappen worden doorlopen door de combinatiefunctionaris. Al tijdens de schoolperiode wordt de jongeren begeleid richting de arbeidsmarkt. In de toeleiding naar werk is het van belang dat de begeleiding al start voordat de leerling de school verlaat. De combinatiefunctionaris is bijvoorbeeld betrokken bij de bemiddeling naar/begeleiding op een stageplek. Bij het ontbreken van bepaalde werknemers- en vakvaardigheden kan de combinatiefunctionaris een training of cursus regelen zodat de leerling deze vaardigheden kan leren.

Figuur 4.3 De begeleiding door een combinatiefunctionaris



Ondersteuning in de thuissituatie en betrekken van het sociale netwerk

Een ander belangrijk element is de begeleiding in brede zin; de combinatiefunctionaris richt zich op alle leefgebieden. Problemen buiten het werk kunnen een impact hebben op het functioneren in andere leefgebieden, dus ook op de werkvloer. De combinatiefunctionaris ondersteunt de jongere ook bij andere zaken, zoals coaching bij bepaalde problematiek, doorverwijzing naar hulporganisaties en het aanvragen van specifieke voorzieningen. Ze hebben een goed beeld van de thuissituatie van de jongeren. Hierdoor heeft de combinatiefunctionaris ook een duidelijk beeld van de invloed die de overstap naar werk of dagbesteding zal hebben op de jongere.

Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van de wisselwerking tussen problemen thuis en gedrag op de werkvloer. De combinatiefunctionaris kan dit aankaarten bij de werkgever en tegelijkertijd zorgen dat problemen in andere leefgebieden verholpen worden. De combinatiefunctionaris wacht niet pas tot de jongere zelf contact opneemt, maar gaat ook zo nu en dan langs op de werkplek om te polsen hoe het gaat. Jongeren trekken niet altijd aan de bel wanneer ze vastlopen.

Ook de samenwerking met het sociale netwerk van de jongere is een belangrijk onderdeel van de begeleiding. Doordat de combinatiefunctionaris de jongere al sinds de start van de schoolinschrijving kent, is er ook contact met de belangrijkste personen uit zijn sociale netwerk (vaak ouders). Ouders worden waar mogelijk betrokken in de begeleiding. Dit zorgt ervoor dat ouders ook kunnen sturen in het naleven van afspraken, de leerling kunnen motiveren e.d.

Ondersteunt de werkgever en bij de relatie met de werkgever

De combinatiefunctionaris is er zowel voor de werkgever als voor de jongere. Werkgevers zijn vaak onbekend met de doelgroep en weten daardoor niet wat ze kunnen verwachten wanneer ze een jongere in dienst nemen. De combinatiefunctionaris kan een deel van deze onzekerheid wegnemen. Ze wijzen de werkgever bijvoorbeeld op de wet- en regelgeving en ondersteunen bij administratieve lasten zoals het aanvragen van loonkostensubsidie en het aanvragen van loonwaardeberekeningen. Daarnaast wijst de combinatiefunctionaris de werkgever ook op hun plichten voor de doelgroep, zodat de werkgever weet wat hij/zij kan verwachten.

De combinatiefunctionaris spreekt met de werkgever over de jongere (waar de ondersteuningsbehoefte zit, wat de jongere wel en niet kan e.d.), maar neemt daarnaast ook een bemiddelende rol op zich. De combinatiefunctionaris leert de jongeren bijvoorbeeld hoe ze bepaalde zaken kunnen aankaarten (verlof aanvragen, extra uren werken, gewenste samenwerking met collega's e.d.) of hoe ze conflicten kunnen oplossen.

Randvoorwaarden

Een goede begeleidingsrelatie

De vertrouwensband met de jongere is volgens de combinatiefunctionaris het belangrijkste werkzame element van de werkwijze. Ze kennen de jongere, het netwerk en de sociale omgeving van de jongere goed. Jobcoaches zijn vaak goed op de hoogte van de situatie op de werkvloer, maar hebben de thuissituatie van de jongere minder goed in beeld. Het is belangrijk dat de jongere geen drempels ervaart om problemen aan te kaarten of om hulp te vragen. Het risico is anders dat de jongere de problemen gaat opkroppen, gaat verzuimen en uiteindelijk zijn baan opzegt, omdat de spanningen te hoog oplopen. Jongeren met een LVB hebben in algemene zin vaker negatieve ervaringen meegemaakt; ze hebben weinig successen in het onderwijs en de arbeidsmarkt, problemen thuis waardoor ze eerder een laag zelfbeeld hebben en ze hebben minder vertrouwen in 'het systeem'. Volgens de combinatiefunctionaris helpt het om de jongere langer te kennen én als de jongere het gevoel heeft serieus genomen en begrepen te worden. Het gevolg is dat ze zich sneller openstellen voor hulp en er eerder aan een oplossing gewerkt kan worden. De combinatiefunctionaris gaf als voorbeeld dat een jongere tien jaar na afronding van het praktijkonderwijs weer contact had opgenomen voor hulp. Dergelijke aanmeldingen van oud-leerlingen komen vaker voor, dit was ook een van de redenen om combinatiefunctionarissen aan te stellen.

Doorlopende begeleidingslijn na uitstroom

De begeleiding zou idealiter moeten beginnen vanaf de instroom in het pro/vso en daarna doorlopen als de jongeren van school gaan. Jongeren lopen vaak op het pro/vso al stage bij een geschikte werkplek. Door de doorlopende begeleidingslijn kan er tijdens de opleiding al toegewerkt worden naar uitstroom op de stageplek richting een arbeidscontract. Na de overgang kan de combinatiefunctionaris de relatie goed houden.

Maatwerk in de begeleiding

Maatwerk in de begeleiding is noodzakelijk; elke jongere is anders. Hierbij is ook de combinatie begeleider en jongere belangrijk. Er moet een klik zijn om een vertrouwensband op te bouwen.

Continuïteit in het werkgeversnetwerk

De combinatiefunctionaris moet goed op de hoogte zijn van het werkgeversnetwerk in de regio. Het is belangrijk om de contacten warm te houden door bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten. Daarnaast is er soms warm contact, maar door wisseling in personeel verslapt de aandacht voor de doelgroep of wordt er gedacht aan al dan niet stoppen met het werken met de doelgroep. Continuïteit in de begeleiding van oud-leerlingen die in dienst zijn bij een bedrijf waar een managementwisseling heeft plaatsgevonden is dan belangrijk. Voor het realiseren van meer potentieel passende plekken voor jongeren is het ook belangrijk om contacten uit te breiden.

Voldoende begeleidingsuren

De combinatiefunctionarissen die we spraken vonden dat ze soms te weinig uren hebben voor de extra begeleiding en hierdoor (veel) in eigen uren moeten doen. Het is vooral belangrijk dat de school de ruimte biedt om de rol van de combinatiefunctionaris stevig vorm te geven en dan vooral ook in combinatie met andere onderwijstaken, bijvoorbeeld lesgeven. Een van de gesprekspartners kon fulltime aan de slag als combinatiefunctionaris omdat de school daar de ruimte voor gaf.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Werkzame elementen en randvoorwaarden

5

5 Werkzame elementen en randvoorwaarden

In dit hoofdstuk belichten we randvoorwaarden en werkzame elementen in de doorontwikkeling van jongeren met een LVB. De voorgaande hoofdstukken – de situatieschets, de ervaren belemmeringen en successen en randvoorwaarden uit de voorbeeldregio's – gebruiken we als kapstok om algemene werkzame elementen en randvoorwaarden te formuleren voor het doorleren en -ontwikkelen van jongeren met een LVB in vervolgonderwijs, werk of dagbesteding. Daarnaast belichten we welke algemene lessen we kunnen trekken uit de aanpak van de voorbeeldregio's. Daarmee beantwoorden we de volgende deelvragen:

1. *Wat zijn randvoorwaarden, werkzame elementen of succesfactoren, zodat mensen met een LVB die dat willen kunnen doorleren vanuit dagbesteding, (beschut) werk of onderwijs?*
2. *Welke goede voorbeelden zijn er en wat kunnen we daarvan leren?*

Nogmaals moet benadrukt worden dat beschreven randvoorwaarden en werkzame elementen geen *uitputtend* beeld geven van wat er nodig is om de ontwikkelmogelijkheden van jongeren met een LVB te bevorderen. De punten die in dit hoofdstuk worden aangestipt, zijn gebaseerd op een beperkte literatuurstudie en een beperkt aantal gesprekken met professionals en jongeren uit drie regio's. Ze geven ons een algemene indruk van belangrijke voorwaarden die een rol spelen bij de doorontwikkeling van de doelgroep.

5.1 Randvoorwaarden en succesfactoren in het algemeen

Op basis van de gesprekken in het veld en de beschikbare literatuur kunnen we enkele randvoorwaarden formuleren als het gaat om de doorontwikkeling van jongeren met een LVB. We beschrijven allereerst de algemene ontwikkelvoorwaarden op het niveau van de jongeren en op het niveau van beleid en uitvoering. In de paragrafen daarna gaan we dieper in op de ontwikkelvoorwaarden in de specifieke uitstroomroutes.

Ontwikkelvoorwaarden op het niveau van de jongere

Randvoorwaarden die een rol spelen bij (door)ontwikkeling op het niveau van de jongere:

- **Basismotivatie** om te ontwikkelen. Deze motivatie wordt versterkt door onder andere meer (zelf)vertrouwen in het eigen kunnen, uitzicht en vertrouwen op succes, en eigenaarschap van het ontwikkelproces.
- **Life skills** (sociale- en werknemersvaardigheden) om toe te kunnen werken naar een zo hoog mogelijk niveau van zelfstandigheid (op alle leefdomeinen) en daarmee (door)ontwikkeling.
- Faciliterend en ondersteunend **sociaal vangnet** (sociale hulpbronnen) en beschikbaarheid van **professionals** die het ontwikkelproces kunnen **begeleiden** en waar jongere op terug kan vallen wanneer zich problemen voordoen in het ontwikkelproces.
- **(Financiële) hulpbronnen** (subsidies, uitkeringen) om **deel te nemen** aan voorzieningen die ontwikkeling faciliteren (zorg- en ondersteuningstrajecten, begeleiding op de werkvloer).
- **Volgordelijkheid in ontwikkelproces; basis in orde** (motivatie, zelfvertrouwen, gezondheid, life skills e.d.), dan **krachten** en **doelen verhelderen** en dan toewerken naar **haalbare stappen** (doorontwikkeling).

Ontwikkelvoorwaarden op het niveau van beleid en uitvoering

Randvoorwaarden die een rol spelen bij (door)ontwikkeling op het niveau van beleid en uitvoering (domein overstijgend):

- **Ontwikkelgerichte houding** van betrokken professionals in de omgang met LVB-jongeren onder meer versterkt door voldoende inzicht in capaciteiten (ontwikkelvermogen) en (haalbaar) ontwikkelperspectief.
- **Vaste betrokken professional** die de jongere met een LVB als 'gids' begeleidt in het ontwikkelproces op alle leefdomeinen (structurele waakvlamondersteuning), idealiter ook in de kwetsbare overstap tussen school, werk en dagbesteding.
- **Samenwerking** tussen betrokken professionals en het **sociaal vangnet** van de jongere met een LVB (ten behoeve van de motivatie van de jongere).
- **Netwerksamenwerking** op lokaal/regionaal niveau (tussen **gemeente, onderwijs, zorg en werkgevers)**. Belangrijk is dat de netwerkpartners komen tot een gezamenlijke visie, vertaald in bindende afspraken. In de regio's moet een fijnmazig netwerk ontstaan van partijen die zich gezamenlijk inzetten voor (een ononderbroken) (door)ontwikkeling van elk kind/jeugdige.[33] Onder meer door:
  - **Integrale samenwerking** binnen **gemeenten** (W&I, Wmo, Jeugd, RMC) en met **externe ketenpartners** (zorg, onderwijs en werkgevers) onder meer door uitvoeringsvisie/werkwijzen op elkaar aan te laten sluiten, (fysieke) afstand en lijnen tussen ketenpartners te verkorten, samen de ontwikkelingen rondom kwetsbare jeugd in kaart te brengen en te evalueren en budgetten te ontschotten (kantelen van budgetten, draagvlak voor creatief gebruik van beleidsruimte vanuit managementlaag).
- **Structurele capaciteit** (mankracht/taakuren/middelen) om ontwikkeling op vervolgonderwijs, dagbesteding en werk te begeleiden en monitoren (structurele middelen voor nazorg- en monitoringstaak).
- Voldoende **kennis/expertise** bij professionals om aangepaste (LVB-specifieke) ondersteuning te geven in het vervolgonderwijs, dagbesteding en werk ter bevordering van het ontwikkelproces van LVB-jongeren.

Wie moet voor deze randvoorwaarden zorgen?

De bovenbeschreven algemene randvoorwaarden bevinden zich op het niveau van de jongere en op het niveau van beleid en uitvoering. Het gaat om een ideale situatie van waaruit ontwikkeling kan plaatsvinden. Het stimuleren van basismotivatie, aanleren van life skills en het zorgen voor een bepaalde volgordelijkheid in het ontwikkelproces zijn werkzame elementen die betrokken begeleiders (zoals trajectcoaches in de dagbesteding, RMC-medewerkers, jongerencoaches) handvatten bieden om het gewenste ontwikkelproces te versterken. Het faciliteren van toegankelijke voorzieningen en begeleidingscapaciteit is een taak van de regionale ketenpartners (rondom kwetsbare jongeren). Belangrijk is dat er allereerst een gedeelde visie en werkwijze is afgestemd tussen de betrokken ketenpartners om de ontwikkeling van jongeren met een LVB te faciliteren. Vanuit die gedeelde visie kan afgestemd worden hoe men de keten (het netwerk) moet inrichten om een doorlopende ontwikkellijn mogelijk te maken (bindende werkafspraken). Dit kan betekenen, zoals we zien het voorbeeld van het Jongerenloket in Zaandam, dat er meer integraal samengewerkt wordt door gemeentelijke loketten fysiek op één locatie samen te brengen (om zodoende ook samenwerking te stimuleren), te investeren in het opbouwen van een netwerk van werkgevers, zorg- en welzijnsorganisaties waar naar doorverwezen kan worden (en dat betrokken professionals op de hoogte zijn van deze lijnen) en door gemeentelijke budgetten te combineren.

[33] Het Nji stelde in samenwerking met bestuurders verbonden aan het programma Met Andere Ogen enkele adviezen op om de regionale bestuurlijke samenwerking rondom onderwijs en jeugdhulp te versterken.

5.2 Randvoorwaarden en succesfactoren in de uitstroomroutes

Randvoorwaarden en succesfactoren in het vervolgonderwijs

Randvoorwaarden die een rol spelen bij (door)ontwikkeling in vervolgonderwijs:

- Een **soepele overgang tussen pro/vso-mbo**; d.w.z. een goed georganiseerde **overdracht** tussen pro/vso naar vervolgonderwijs (idealiter d.m.v. warme overdracht of breed casusoverleg met betrokken professionals rondom de jongere) en een uitvoerige **intakeprocedure** op het vervolgonderwijs (inschatting ontwikkelvermogen en opstellen haalbare ontwikkeldoelen.
  - Tijdens de intake op het vervolgonderwijs moet **voortgebouwd** worden op het **ontwikkelperspectiefplan (OPP)** dat in het pro/vso is opgesteld.
  - Vanaf augustus 2023 moeten scholen bovendien **schriftelijke (ondersteunings)afspraken** maken met studenten met een ondersteuningsbehoefte en die minstens een keer per jaar evalueren (op basis van de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbhcz). Het is goed voor te stellen dat deze schriftelijke afspraken en het ontwikkelperspectiefplan elkaar overlappen en ze idealiter in nauwe samenhang worden opgesteld (welke ondersteuning is nodig om toe te kunnen werken naar het ontwikkelperspectief?).
- Vroegtijdig inzicht in het **ontwikkelperspectief** op de **lange termijn** en **inzet/draagvlak** van onderwijs(zorg)professionals om te werken aan dit ontwikkelperspectief (waarbij voldoende rekening is gehouden met de **match** tussen de wensen en het vermogen van de jongere en het **toekomstig beroepsbeeld)**.
- **Aangepaste ondersteuning** in het vervolgonderwijs en **vroegtijdige signalering** van (veranderende) **ondersteuningsbehoefte** gedurende de schoolloopbaan (zowel in onderwijszorg-behoeften als in organisatorische kenmerken van het vervolgonderwijs).
- Beschikbaarheid en toegang tot **onderwijs-zorgaanbod** voor LVB-jongeren met een complexe zorgbehoefte.

Soepele overgang van pro/vso naar mbo

De overstap van pro/vso naar mbo kan vrij groot zijn voor jongeren met een LVB. Vandaar dat het van belang is dat ernaar gestreefd wordt om de overstap zo soepel mogelijk te laten verlopen. Een landelijke organisatie en één jongere merkten op dat op veel locaties naar deze soepele overgang gestreefd wordt door een deel van de entree-opleiding aan te bieden op een pro-locatie. Docenten van het mbo komen dan naar een pro-locatie om lessen te geven (pro-roc-traject). Na dat traject kunnen jongeren vervolgens doorstromen naar een mbo-instelling. De mentor vanuit de pro-locatie gaat dan ook mee naar het mbo. Een voordeel van deze aanpak is dat jongeren niet in één keer een grote overstap hoeven te maken naar een nieuwe omgeving. Ze kunnen zich in een bekende setting oriënteren op vervolgonderwijs. Wanneer ze vervolgens doorstromen naar een mbo-instelling kennen ze de docenten al en weten ze tot op zekere hoogte wat ze kunnen verwachten.

Het belang van nazorg en doorlopende ontwikkellijn

Naast de overgang is het ook belangrijk om oog te houden voor de situatie op het vervolgonderwijs. De nazorg voor deze groep jongeren is, met andere woorden, van groot belang in het vervolgonderwijs. Dit houdt in dat er onder de leraren op het vervolgonderwijs draagvlak is voor het persoonlijk ontwikkelplan (toekomstplan) van een jongere. De lijn die ingezet is door de pro/vso-school zal moeten doorgaan om te voorkomen dat jongeren niet uitvallen op het vervolgonderwijs. Een jongere merkte op dat er ook op de mbo-instelling aparte begeleiding was. Deze contactpersoon nam regelmatig contact op met de jongere om te kijken hoe het ging en te vragen of de jongere nog extra ondersteuning nodig had. Dit werd door de jongere als erg prettig ervaren. Het vso heeft een wettelijke nazorgtaak voor hun leerlingen die uitstromen (adviesplicht) en in het pro zijn binnen de sector afspraken gemaakt om uitgestroomde leerlingen enige mate van nazorg te bieden en te monitoren. In de praktijk hebben instellingen echter beperkte ruimte (middelen en capaciteit) om een intensieve vorm van nazorg te bieden voor hun leerlingen die dat nodig hebben. Uit de gesprekken met de combinatiefunctionarissen (Arnhem) kwam bijvoorbeeld naar voren dat een deel van de nazorg plaatsvindt in de eigen tijd van de begeleider.

Passende faciliteiten

Daarnaast zijn er voorwaarden voor de faciliteiten op scholingsinstellingen. Deze faciliterende voorwaarden kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op kleine homogene klassen, vaste roostering of prikkelvrije ruimtes. Dit valt veelal onder de noemer van passend onderwijs. Voor de jongeren zijn deze voorwaarden echter bepalend voor de mate waarin zij succes kunnen boeken in het vervolgonderwijs. Volgens de professionals met wie gesproken is, blijkt dat mbo-instellingen nog onvoldoende tegemoet komen aan dergelijke faciliterende behoeften. Verder komt uit het meest recente tevredenheidsonderzoek in het mbo (JOB-monitor, 2022) naar voren dat ruim een derde van de mbo-studenten met een ondersteuningsbehoefte (niet specifiek LVB) niet tevreden is over de hulpmiddelen en aanpassingen die hun school biedt voor hun beperkingen. Bij de studenten die aangeven dat hun docenten niet op de hoogte zijn van hun beperking, ligt dit aandeel hoger (40%). De resultaten van de monitor laten daarnaast zien dat er met name behoefte is aan meer stilteruimtes, waar onder meer studenten die minder prikkels aankunnen zich kunnen terugtrekken om te werken aan school.

Randvoorwaarden en succesfactoren in (beschut) werk

Randvoorwaarden die een rol spelen bij (door)ontwikkeling in (beschut) werk:
➢ Steunende, faciliterende en **stimulerende houding van de werkgever** ten aanzien van het ontwikkelvermogen van jongeren met een LVB op de werkvloer (onder meer door jongeren deel te laten nemen aan trainingsaanbod en scholing en taken uit te breiden).
➢ **Inzicht in de meerwaarde** van de LVB-jongere in het werkproces voor de werkgever (kosten-baten) en daarmee inzicht in ontwikkelmogelijkheden die meerwaarde doen verhogen (loonwaarde is niet statisch).
➢ **Begeleiding** en ondersteuning van het ontwikkelproces van de jongere met een LVB **op de werkvloer** (idealiter door iemand die een goede vertrouwensrelatie en een klik heeft met de jongere).
➢ **Ondersteuning van de werkgever** in het geven van begeleiding aan de jongere met een LVB op de werkvloer en bij regelwerk rondom (loonkosten)**subsidie.**

Ondersteuning aan jongeren én werkgevers

Voor de toeleiding naar werk bieden de organisaties die in dit onderzoek genoemd zijn zowel ondersteuning aan de jongeren zelf als aan de potentiële werkgevers. De organisaties nemen daarbij een centrale rol in bij de begeleiding naar de overstap naar werk. Zowel het jongerenloket, Pluryn als de combinatiefunctionarissen in Arnhem bieden de jongeren ondersteuning bij het zoeken naar werk. Deze ondersteuning kan betrekking hebben op het bepalen in welke sector een jongere aan de slag wil, het opstellen van een sollicitatiebrief of op contact zoeken met een potentiële werkgevers.

In aanvulling daarop bieden het jongerenloket, Pluryn en de combinatiefunctionarissen ook ondersteuning aan werkgevers. In veel gevallen weten werkgevers niet hoe zij jongeren met een LVB kunnen begeleiden en welke opties er zijn wat betreft subsidiering, sociale wetgeving of de ondersteuningsbehoefte van de jongeren. Op deze manier krijgen werkgevers zowel ondersteuning op administratief gebied als in de begeleiding van de jongeren. In meerdere gevallen blijft de organisatie daarnaast ook op de achtergrond aanwezig, waardoor er ook altijd nog een contactpunt is voor de werkgever. Hiermee worden werkgevers dus handvatten aangeboden om jongeren met een LVB aan te nemen.

Randvoorwaarden en succesfactoren in dagbesteding

Randvoorwaarden die een rol spelen bij (door)ontwikkeling in dagbesteding:
➢ (Doorlopende) **financiële middelen** voor jongeren met een LVB om deel te nemen aan de dagbesteding en **ontwikkelings- en/of praktijkleertrajecten tijdens de dagbesteding**, idealiter onafhankelijk van indicatiestelling of zorgen voor een (meer) **drempelloze intake**.
➢ Concrete afspraken en afstemming tussen gemeenten in één regio voor wat betreft het **synchroniseren van verordeningen en beleidsregels** omtrent vervoer van en naar de dagbestedingsplek (bespreekpunt maken in het regionale op overeenstemming gericht overleg (OOGO)).
➢ Voldoende **monitoring** (op de voortgang) van het ontwikkelproces van jongeren met een LVB in de dagbesteding (eventueel door externe professionals zoals RMC-medewerkers, informatie-uitwisseling binnen de keten).
➢ Een regionale **netwerksamenwerking** tussen (*arbeidsmarktgerichte)* dagbesteding, werkgevers/werkbedrijven/arbeidsmarktregio en scholen om werkervarings-/leerplekken vorm te geven en te organiseren.

Ontwikkelplan
Een werkzaam element om ontwikkeling in de dagbesteding te versterken is om bij aanvang van het traject een perspectief op ontwikkeling vast te stellen in samenspraak met de jongere. Bij Pluryn wordt bijvoorbeeld voor jongeren op de arbeidsmatige dagbesteding een ontwikkelplan opgesteld (net zoals voor jongeren die op zoek zijn naar werk). Dit ontwikkelplan richt zich op specifieke doelen waar binnen de dagbesteding naar gestreefd wordt. Deze doelen omvatten misschien niet het krijgen van een baan, maar kunnen wel betrekking hebben op het behouden van een dagelijkse structuur of werknemersvaardigheden. Een ontwikkelplan waarin deze doelen staan, biedt een richting aan de invulling van de dagbesteding.

5.3 Lessen uit de praktijk: ontwikkelgerichte benadering

In verschillende evaluaties van beleidsprogramma's en projecten/initiatieven gericht op het versterken van de kansen van kwetsbare jongeren zien we dat een voorwaarde voor ontwikkeling ligt in een *ontwikkelgerichte benadering*. Initiatieven en projecten gericht op het voorkomen van schooluitval, het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt, en het (weer) zinvol participeren in de samenleving lijken met name succesvol wanneer de aanpak vanuit een ontwikkelgerichte benadering en door middel van een integrale samenwerking (sluitende aanpak) is aangevlogen.

Op basis van de gesprekken met professionals en jongeren uit de voorbeeldregio's constateren we enkele werkzame elementen in de ondersteuning voor jongeren met een LVB. We onderscheiden de volgende algemene lessen uit hun aanpak:

- ***Positieve benadering en ontwikkeling op niveau (maatwerk en vraaggericht werken)***
  Volgens de professionals is het uitspreken van vertrouwen in het kunnen van de jongeren ontzettend belangrijk voor hen om stappen te zetten in hun ontwikkeling. In de ondersteuning is het van belang dat men aandacht vestigt op wat de jongere wel kan en vanuit daar (naar vermogen) stappen zet. Dit vergt maatwerk en een positieve benadering van de capaciteiten van jongeren. Jongeren met een LVB maken regelmatig mee dat ze onderschat (of overschat) worden door hun omgeving, wat leidt tot onrealistische ofwel niet passende verwachtingen voor hun ontwikkeling. Op termijn resulteert dit in teleurstelling en een neerwaartse werking op het ontwikkelvermogen (demotivatie en verlies van zelfvertrouwen). In de voorbeelden die zijn uitgewerkt werken de professionals allen vanuit een vraaggerichte aanpak waar er veel ruimte is voor maatwerk.
  Wie is aan zet? Dit betekent dat de professionals betrokken bij de start van het 'ontwikkeltraject' (bijvoorbeeld bij de overstap naar vervolgonderwijs, werk en dagbesteding) een juiste inschatting maken van het ontwikkelvermogen, in samenspraak met de jongere. Waar mogelijk worden zij ondersteund door een derde persoon die goed inzicht heeft in de ondersteuningsbehoefte van de jongere (bijvoorbeeld door een mentor vanuit pro/vso, ouder, wijkteammedewerker, RMC-consulent e.d.). Vanuit een meer overkoepelend perspectief betekent een dergelijke werkwijze dat de regio in hun aanpak voor deze doelgroep duidelijke werkafspraken (met de ketenpartners) maakt over hoe zij te werk gaan om dit te borgen (bijvoorbeeld door inzet van bepaalde professionals bij kwetsbare overstapmomenten, afspraken over informatieoverdracht, aandacht binnen het OOGO e.d.)

- ***Integrale benadering (werken aan diverse leefdomeinen)***
  Om ontwikkeling te realiseren is het van belang dat andere leefdomeinen van jongeren met een LVB ook aandacht krijgen. Drempels in andere leefdomeinen kunnen namelijk het ontwikkelproces verstoren. De mate waarin hier ondersteuning bij nodig is, verschilt per jongere maar uit de gesprekken blijkt dat jongere minder veerkrachtig zijn (onder meer door veelvuldige tegenslagen) en vanwege hun LVB moeite hebben om emoties te reguleren en problemen te overzien. De ervaren stress van problemen op andere leefdomeinen belemmert hen behoorlijk in hun (door)ontwikkeling. Van professionals, hulpverleners en andere directe betrokkenen vraagt dit soms om hulp bij praktische zaken (zoals administratie of inschrijven voor een woning) maar ook om aandacht voor het aanleren van sociale vaardigheden (life skills) waarmee problemen op de andere leefdomeinen voorkomen kunnen worden (bijvoorbeeld het leren aangeven dat men te laat komt op het werk of een afspraak,

durven afstappen op onbekenden, omgaan met geld e.d.). Daarnaast blijkt uit de gesprekken (en eerdere onderzoeken) dat mensen met een LVB het moeilijk vinden om per probleem ergens anders hulp te vragen. Ze vinden het lastig om uit te zoeken waar ze moeten zijn en om steeds opnieuw hun verhaal te doen. De gesprekken die zijn gevoerd met de jongeren die een combinatiefunctionaris hadden (Arnhem) vonden het een grote meerwaarde dat ze één 'hulpverlener' hadden die met 'alles' hielp.

- ***Investering in de relatie met een jongere***

  Zowel regionale als landelijke organisaties merken op dat de relatie tussen jongeren en begeleiders een succesfactor kan zijn voor jongeren met een LVB. Een nauwe relatie zorgt ervoor dat de jongere zich op zijn/haar gemak voelt en biedt organisaties de mogelijkheid om te achterhalen welke wensen en ondersteuningsbehoefte de jongere heeft. De jongeren blijken meer geneigd om hulp te vragen wanneer ze het idee hebben dat de begeleider hen goed kent en er een goede klik is. Als de begeleider een verschil kan maken in de situatie van de jongere en hen enige mate van 'succes' kan laten ervaren, blijkt dit enorm waardevol voor de motivatie en het zelfvertrouwen van de jongere. Een nieuwe hulpverlener en de persoonlijke situatie (weer) moeten uitleggen kan voor de jongere soms drempelverhogend zijn om hulp te vragen. Bij het Jongerenloket, Pluryn en de combinatiefunctionarissen wordt er veel waarde aan gehecht dat de jongeren één vast contactpersoon hebben. Bij alle drie de initiatieven wordt bijvoorbeeld al vanaf het begin geïnvesteerd in de relatie met een jongere om een ontwikkelplan op te stellen en de jongere vervolgens de begeleiding te geven die deze nodig heeft. Bij het Schakelpunt in Arnhem wordt er tevens veel waarde gehecht aan de band tussen de jongere en de jobcoach. De jongere gaat in gesprek met meerdere coaches en kiest de coach met wie hij/zij de beste klik heeft. Een van de landelijke stakeholders merkte op dat het wegvallen van een vaste begeleider soms ook betekent dat het succes van het ontwikkelproces wegvalt. Structurele ondersteuning van één specifieke contactpersoon lijkt in de praktijk moeilijk te borgen. Zo vertelden de combinatiefunctionarissen dat ze de jongeren in principe drie jaar kunnen begeleiden maar geen goed beeld hebben van wat er daarna zal gebeuren. Voor deze doelgroep zal enige mate van begeleiding altijd nodig zijn. Het ontbreken van structurele middelen voor de begeleiding zou een drempel vormen om dit te kunnen realiseren.
- *Wie is aan zet?* Het kunnen bieden van (doorlopende en structurele) hulp op alle leefdomeinen blijkt een vraagstuk waar veel gemeenten mee worstelen.[34] In het uitgewerkte voorbeeld van de combinatiefunctionaris (Arnhem) loopt de regio ook tegen het probleem van continuïteit en capaciteit (structurele middelen) aan. Voor de begeleidingscapaciteit ontvangen de pro/vso-instellingen een beperkt budget (voor max. 3 jaar). De regio Arnhem is momenteel bezig om de ondersteuning van de combinatiefunctionaris door te ontwikkelen naar het vervolgonderwijs en het aanbestedingstraject (voor de begeleiding) te verlengen. Daarnaast merken de professionals op dat het van belang is dat ondersteuning in een breder geheel wordt geplaatst van het totaal aan ondersteuningstrajecten voor kwetsbare mensen in de regio (integrale afstemming). Het betekent dat gemeenten (op regionaal niveau) afspraken moeten maken om een vorm van structurele begeleiding op alle leefdomeinen mogelijk te maken (bijvoorbeeld in de vorm van waakvlamondersteuning).

  Enkele gemeenten hebben al een vorm van waakvlamondersteuning voor mensen met een LVB georganiseerd.[35] In een door ons eerder uitgevoerd evaluatieonderzoek naar de ervaringen en opbrengsten van deze gemeenten[36], concludeerden wij dat aanwezigheid van (andere) maatwerktrajecten, (snelle) af- en opschalingsmogelijkheden en mogelijkheden om daarbij dezelfde vertrouwde begeleider te betrekken cruciaal zijn voor de wijze waarop (waakvlam)ondersteuning effectief en efficient kan worden ingezet.

- ***Spil in het web en benutten van regionale netwerken***

  Op administratief niveau worden veel knelpunten ervaren met betrekking tot uitkeringen, subsidies en wet- en regelgeving. Meermaals geven contactpersonen en (onderzoeks-)rapporten aan dat het

[34] Interdepartementaal beleidsonderzoek 'Mensen met een licht verstandelijke beperking' (2019).
[35] VNG meldt in 2020 dat 36 gemeenten waakvlamondersteuning hebben georganiseerd voor mensen met een LVB. In 19 gemeenten wordt dit voorbereid. Het gaat in totaal om 15% van alle gemeenten.
[36] Berends, S et. al (2018).

werkveld complex is. Deze complexiteit komt mede door de verschillen in regelgeving en organisaties tussen verschillende gemeenten. Het jongerenloket, Pluryn en de combinatiefunctionarissen profileren zich echter als spil in het web. Zij zijn ervan op de hoogte hoe verschillende lijnen met betrekking tot de regelgeving, subsidiering en uitkeringen lopen per gemeente of hebben de juiste contactpersonen bij wie ze terecht kunnen voor vragen. Met andere woorden, ze streven ernaar om een netwerk te onderhouden met verschillende contactpersonen binnen gemeenten of met werkgevers. Door een centrale plek in te nemen, streven de initiatieven/organisaties ernaar om meer helderheid te creëren voor jongeren, hun ouders en ook werkgevers. Ze zijn met andere woorden een spil in een complex web van subsidieringen en regelgeving.

- ***Drempelloze hulp (ondersteuning zo min mogelijk formaliseren) en creatief omgaan met beleidsruimte***

  Vanuit de vraaggerichte benadering is het noodzakelijk om per jongere te bekijken wat er nodig is. Het is dan minder wenselijk om de voorzieningen en hulp te formaliseren met indicaties en beschikkingen. Het Jongerenloket in Zaandam slaagt erin om de hulp voor deze jongeren vrijwel 'drempelloos' te organiseren. Dit doen ze door de budgetten binnen de gemeente zo veel mogelijk te combineren. Er is door de decentralisaties veel ruimte in de wet- en regelgeving. Het vraagt creativiteit om die ruimte ook te benutten. Het NJi adviseert bijvoorbeeld om in de gemeentelijke aanbestedingskaders gezamenlijk zorgtrajecten te ontwikkelen voor jongeren tussen de 16 en 27. Vroegtijdige integrale samenwerking is hierbij belangrijk, met name tussen inkoop Jeugd en inkoop Wmo.[37]
- *Wie is aan zet?* Ook voor deze twee lessen uit de praktijk geldt dat, om dergelijke werkwijzen te organiseren, er op regionaal niveau samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt tussen de relevante ketenpartners rondom de doelgroep. Zoals eerder beschreven is het belangrijk dat de netwerkpartners komen tot een gezamenlijke visie, vertaald in bindende afspraken. In de regio's moet een fijnmazig netwerk ontstaan van partijen die zich gezamenlijk inzetten voor (een ononderbroken) (door)ontwikkeling van elk kind/elke jeugdige.

- ***Behalen van praktijkverklaringen***

  In tegenstelling tot een compleet mbo-diploma en een mbo-certificaat, is het voor mbo-studenten ook mogelijk om praktijkverklaringen te behalen. Een contactpersoon van een landelijke organisatie en de combinatiefunctionarissen in Arnhem merkten op dat deze praktijkverklaringen van grote waarde kunnen zijn voor jongeren met een LVB. De verklaringen zijn namelijk gericht op praktische vaardigheden of bepaalde sectoren. Jongeren hebben hierdoor de mogelijkheid om zich voornamelijk te focussen op de sector waar zij naartoe wensen te gaan in plaats van het algemene lesaanbod waar veel waarde gehecht wordt aan taal en rekenen, maar dat tegelijkertijd deze jongeren kan overvragen. Praktijkverklaringen kunnen met andere woorden een oplossing bieden om jongeren de vaardigheden te leren die zij nodig hebben om aan de slag te gaan in een sector, zonder ze te overvragen of te demotiveren. Ze krijgen hiermee de kans om zich door te ontwikkelen in een richting waar zij affiniteit mee hebben/talent voor hebben. De focus ligt vervolgens op dat wat ze wel kunnen, wat stimulerend kan werken.
- *Wie is aan zet?* Om de relevantie en bekendheid van praktijkverklaringen te vergroten zijn verschillende partijen van belang. Vanuit gemeenten en de Rijksoverheid (het ministerie van OCW en het ministerie van SZW) kunnen richtlijnen gegeven worden om het werken met praktijkverklaringen te stimuleren. Voor mbo-instellingen en werkgevers is een nauwe samenwerking van belang om de uitvoering van praktijkverklaringen mogelijk te maken en uiteindelijk de potentie van jongeren die deze verklaringen behalen te benutten en op die manier successen te creëren voor jongeren.

[37] Nederlands Jeugdinstituut (2018). Van 18-min naar 18-plus: handreiking voor gemeenten bij de overgang van jeugd naar volwassenheid.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Conclusie en aanbevelingen

6

6 Conclusie en aanbevelingen

In dit onderzoek stond de volgende algemene onderzoeksvraag centraal:
Hoe kunnen jongeren met een LVB, afkomstig uit het pro en vso, door blijven leren of zich blijven ontwikkelen?

Het onderzoek behelsde een brede verkenning van belemmeringen, randvoorwaarden en succesfactoren om (door)ontwikkeling mogelijk te maken voor jongeren met een LVB. Dit is gedaan door een drietal goede voorbeelden uit te werken aan de hand van deskresearch en gesprekken met betrokken uitvoerders rondom de goede voorbeelden en met jongeren. De bevindingen uit dit onderzoek bieden dus een beeld van de drie voorbeeldregio's en geen landelijk beeld. Desondanks leveren de bevindingen mogelijke aanknopingspunten op die relevant kunnen zijn voor andere regio's.

6.1 Kernbevindingen

Algemene belemmeringen voor doorontwikkeling

In algemene zin geldt dat jongeren met een LVB in de praktijk vaak te maken hebben met over- en onderschatting van hun capaciteiten. In de vervolgroutes betekent dit dat ze soms overvraagd worden of juist niet genoeg uitgedaagd. In beide gevallen heeft dit een negatieve impact op hun doorontwikkeling. Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen per uitstroomroute beknopt samen.

Vervolgonderwijs

Wanneer jongeren met een LVB, afkomstig van het pro/vso, doorstromen naar het vervolgonderwijs werken ze doorgaans aan hun (door)ontwikkeling. Belemmeringen in hun ontwikkelproces lijken met name samen te hangen met het gegeven dat de toepassing van *passend onderwijs* door mbo-instellingen nog *niet voldoende* aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van jongeren met een LVB. Dit geldt zowel voor de aanwezige *kennis en expertise* binnen het ondersteuningsteam, als de mate waarin met externen wordt samengewerkt om een passend onderwijszorgaanbod te realiseren (sluitende aanpak). Daarnaast speelt mee dat de opzet en faciliteiten van het mbo niet altijd inclusief zijn om jongeren met een LVB, die gebaat zijn bij kleinschaligheid en structuur, het onderwijs te bieden dat het best bij hun behoeften past. Scholingsinstellingen maken zelf een afweging in welke vorm zij passend onderwijs aanbieden. Vanuit deze afweging zou het mogelijk kunnen zijn dat bepaalde ondersteuning voor jongeren met een LVB niet of in mindere mate aangeboden wordt. Voor dit onderzoek hebben we geen informatie opgevraagd over de beweegredenen achter de invulling van passend onderwijs, maar mogelijk kunnen deze afwegingen meer inzicht bieden in de ondersteuning van jongeren met een LVB op mbo-instellingen.

Een *goede overdracht* waarbij de ontvangende instelling een goed beeld krijgt van de ondersteuningsbehoefte en het toekomstperspectief van de jongere, lijkt voorwaardelijk voor het verdere succes in de vervolgopleiding. De wijze waarop pro/vso-instellingen de overdracht van het ontwikkelperspectiefplan met het mbo vormgeven verschilt echter per regio. Ook zijn er verschillen in de wijze waarop de nazorgtaak wordt ingevuld. Mogelijk ligt dit aan het gegeven dat pro/vso-instellingen verschillen in de ruimte die ze hebben om nazorg te bieden.

(Beschut)werk

Doorontwikkeling op de werkvloer lijkt met name belemmerd te worden door de mate waarin werkgevers de *doorgroeimogelijkheden* van jongeren met een LVB *inschatten*. In de praktijk komt het voor dat wordt aangenomen dat jongeren niet veel 'aankunnen'. Hierdoor ligt de *focus* eerder op *behoud* van werk dan op doorontwikkeling. Daarnaast speelt mee dat jongeren met een LVB vaak aangewezen zijn op tijdelijke banen, waar de focus van de werkgever in algemene zin al niet ligt op de ontwikkelkansen van werknemers. Een betrokken begeleider (bv. jobcoach of stagebegeleider van de opleiding) kan een verschil maken door bijvoorbeeld werkgevers te wijzen op de doorgroeimogelijkheden (capaciteiten) van de jongere. Ook kunnen zij werkgevers wijzen op werkvoorzieningen (regelingen) die ze kunnen inzetten om bijvoorbeeld training en begeleiding op de werkvloer mogelijk te maken. De goede voorbeelden die in dit rapport besproken zijn, bieden alle drie ondersteuning aan de werkgevers. Het *ontzorgen*

en *ondersteunen* van de *werkgever* voor wat betreft de begeleidingsvraag (ook als dit gaat om begeleiding naar doorontwikkeling) lijkt cruciaal om door te kunnen groeien in de functie.

Dagbesteding

De invulling van de dagbestedingstrajecten is *niet* altijd *gericht* op (gedeeltelijke) *(door)ontwikkeling* uit de trajecten. Dit heeft onder meer te maken met de *complexiteit* van het *financieringssysteem* en *negatieve financiële prikkels* die gepaard gaan met in- en uitstroom uit de dagbestedingsplekken. Wanneer iemand bijvoorbeeld een indicatie voor Wlz-zorg heeft, wordt de dagbesteding vanuit de Wlz gefinancierd. Beschutte werkplekken kunnen hier echter niet uit gefinancierd worden, wat de doorstroom naar een beschutte werkplek bemoeilijkt. Een andere negatieve financiële prikkel die doorontwikkeling *uit* de trajecten belemmert is het wegvallen van uitkeringen (financiële zekerheid voor de jongere) na uitstroom.
Ook zien we dat regionale samenwerking met onderwijs en werkgevers om leer-werkplekken vanuit de dagbesteding te realiseren nog onvoldoende zijn vormgegeven. Verder speelt specifiek in deze route mee dat het *vervoer* naar de dagbestedingsplek niet voor iedereen goed geregeld is. Dit gaat dan specifiek om jongeren die naar een dagbestedingsplek gaan buiten de gemeente waar ze woonachtig zijn. Deze jongeren zijn voor de vergoeding van het vervoer aangewezen op het regionale beleid (omtrent woonplaatsbeginsel) van de ontvangende gemeente.

In de dagbestedingstrajecten lijkt vanwege de veelal complexe zorgvragen van de jongeren *zorg voorliggend*. Het oplossen van de zorgbehoefte en het geven van een daginvulling komen eerst; hierdoor is doorontwikkeling niet het aanvankelijke doel. Daarnaast zien we dat het ontwikkelperspectiefplan nog *onvoldoende* wordt *gemonitord* door externen (bijvoorbeeld pro/vso en RMC's). Het tijdig bijsturen van het ontwikkelproces lukt daarmee onvoldoende. Een traject waarin er stapsgewijs wordt gewerkt naar een *toekomstperspectief* dat vooraf is afgestemd met de jongere lijkt een belangrijke voorwaarde voor doorontwikkeling in de dagbesteding. Dit kan betekenen dat er eerst gewerkt wordt aan het oplossen van de zorgvragen maar dat er ook al op voorhand plannen zijn gemaakt voor ontwikkeling op de andere leefdomeinen (leren, werk, vrijetijdsbesteding e.d.).

6.2 Mogelijkheden voor verbetering

De initiatieven die voor dit onderzoek zijn uitgewerkt en de gesprekken die wij hebben gehad met professionals en met jongeren leren ons dat een *ontwikkelgerichte aanpak* veel kan betekenen voor de doorontwikkeling van jongeren met een LVB. De correcte inschatting van het niveau van de jongere en zijn of haar potentie is hierbij allereerst van belang. Tevens is het belangrijk dat er enige mate van volgordelijkheid zit in het ontwikkelproces. Namelijk dat er eerst gewerkt wordt aan een stevige basis (motivatie, zelfvertrouwen, gezondheid, life skills op alle leefdomeinen e.d.), dan krachten en doelen worden verhelderd en vervolgens wordt toegewerkt naar haalbare stappen (doorontwikkeling). Daarnaast is het van belang dat dit proces ook wordt ingestoken vanuit een positieve benadering waar de al aanwezige talenten van de jongeren centraal staan en erkend worden door de betrokken professionals. Zodoende kan er vanuit een basis van motivatie en zelfvertrouwen gewerkt worden aan doorontwikkeling. (Praktische) randvoorwaarden om de ontwikkelgerichte aanpak optimaal vorm te kunnen geven bestaan uit het optimaal benutten van regionale netwerken, het bieden van drempelloze hulp (via het combineren van budgetten), het tegelijkertijd kunnen werken aan verschillende leefdomeinen en voldoende kennis en expertise bij professionals die de jongeren ondersteunen tijdens de ontwikkeling.

De Academie voor Zelfstandigheid en REA-colleges werken doorgaans al met een vergelijkbare aanpak. De toegang voor deze leerwegen is echter niet voor alle jongeren met een LVB mogelijk. Om de bovenbeschreven ontwikkelgerichte benadering voor jongeren met een LVB beter te kunnen realiseren in de praktijk zijn er volgens ons enkele mogelijkheden voor verbetering. Deze verbetermogelijkheden zijn helpend om jongeren met een LVB beter te kunnen begeleiden in hun doorontwikkeling in de verschillende routes (vervolgonderwijs, dagbesteding en (beschut) werk.

➢ *Professionalisering*

In de reguliere uitstroomroutes naar vervolgonderwijs en werk lijkt bij de uitstroomlocaties de aanwezige kennis en expertise om nieuwe ondersteuningsbehoeften (als gevolg van LVB-problematiek) te signaleren en daaropvolgend gepast te handelen nog niet volledig geborgd. Het herkennen van een LVB (wanneer dit niet bij de overdracht aangestipt is) en ondersteuningsbehoeften (wanneer wel bekend is dat een jongere een LVB heeft) zijn echter belangrijk om jongeren niet te overvragen of juist voldoende uit te dagen. Professionalisering van begeleiders en ondersteuners in het reguliere onderwijs en van begeleiders op de werkvloer (jobcoaches, stagebegeleiders e.d.) lijkt daarmee een voor de hand liggende opgave. Er zijn veel handreikingen en instrumenten ontwikkeld om professionals te helpen LVB te signaleren en aangepaste begeleiding te bieden. Om te beginnen zou dergelijke kennis beter ontsloten kunnen worden in de reguliere routes. Zowel landelijke (bijv. Academie voor Zelfstandigheid, kenniscentrum LVB) als regionale stakeholders (zoals partijen vergelijkbaar aan de voorbeeldregio's van dit onderzoek) kunnen hierin een faciliterende rol vervullen.

➢ *Gemeentelijk beleid en toegang tot voorzieningen*

Vanuit de vraaggerichte benadering is het noodzakelijk om per jongere te bekijken wat er nodig is om maatwerk te bieden (passend aanbod). Het is dan minder wenselijk om de voorzieningen en hulp te formaliseren met indicaties en beschikkingen omdat dit de ruimte voor maatwerk beperkt. Gemeenten kunnen verschillen in hoe ze de toegang tot zorgvoorzieningen voor (kwetsbare) jongeren hebben georganiseerd. Een gevolg kan zijn dat jongeren met vergelijkbare (onderwijs)zorgvragen geen gelijke toegang krijgen tot de voorzieningen omdat de éne jongere wel beschikt over een indicatie en de andere niet. Vanuit het decentrale stelsel hebben gemeenten de vrijheid om zelf hun afwegingen te maken rondom de inrichting van hun budgetten en regelingen. Hoewel elke gemeente daardoor in staat is om in te spelen op hun eigen situatie, is het mogelijk ook aan te raden om binnen deze invulling een nauwe vroegtijdige (regionale) samenwerking na te streven, met name tussen inkoop Jeugd en inkoop Wmo. Door een nauwere samenwerking tussen verschillende afdelingen bij gemeenten kunnen budgetten mogelijk efficiënter gecoördineerd worden waardoor jongeren de toegang tot voorzieningen krijgen waar zij (volgens de gemeente) recht op hebben. In één voorbeeldregio in dit onderzoek werden verschillende budgetten al onder één dak samengebracht. Door een integrale aanpak van deze verschillende budgetten konden jongeren beter ondersteund worden. Om deze aanpak te stimuleren, zouden gemeenten (bijvoorbeeld vanuit het Rijk) meer gewezen moeten worden op de mogelijkheden voor wat betreft het integraal inzetten van budgetten voor deze specifieke doelgroep. Bijvoorbeeld door minimaal de verwachting uit te spreken dat regio's een gezamenlijke afweging maken of het integraal inzetten van middelen voordelen oplevert voor de ontwikkelkansen van jongeren met een LVB in hun regio (bv. door middel van een maatschappelijke kosten-batenanalyse, opstellen van een businesscase e.d.). Het gezamenlijk nadenken en organiseren van het aanbod in de regio stimuleert mogelijk ook om ondersteuningsaanbod te creëren waarin gestreefd wordt naar doorlopende ontwikkellijnen (tussen de verschillende leefdomeinen). Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld (ontwikkelgerichte) dagbestedingstrajecten waar samengewerkt wordt met onderwijs, zorg en werk (en het doel is om een gezamenlijk aanbod te creëren). Om regio's op weg te helpen, kunnen landelijke partijen als het NJi of de VNG het uitwisselen van goede voorbeelden over hoe ze dit kunnen organiseren stimuleren. De goede voorbeelden uit dit onderzoek kunnen onder andere inspiratie bieden voor andere gemeenten.

➢ *Structurele aanwezigheid van een 'gids' op alle leefdomeinen*

In de praktijk zien de professionals dat structurele begeleiding voor jongeren met een LVB op alle leefdomeinen vrijwel voorwaardelijk is om het ontwikkelproces te borgen. Jongeren vinden het belangrijk dat zij hun begeleider kunnen vertrouwen en in vertrouwen kunnen nemen. Zodoende ontstaat er een goede samenwerking en worden hulpvragen snel aangekaart en opgepakt. In de praktijk is het echter moeilijk om een vaste contactpersoon voor langere tijd aan te stellen omdat er structurele middelen ontbreken. Dit gaat dan bijvoorbeeld om stagebegeleiders of docenten uit het pro/vso die de jongeren maar een beperkt aantal uur kunnen begeleiden na uitstroom (nazorgtaak). In de sluitende aanpak rondom kwetsbare jongeren (bijvoorbeeld als het gaat om de vsv-aanpak) zouden regio's kunnen nadenken over het mogelijk maken van een doorlopende begeleidingslijn (door één vaste persoon), idealiter vanuit het pro/vso. Dit kan bijvoorbeeld door een deel van de (gezamenlijke vsv-middelen) in te zetten op het uitbreiden van de nazorgtaak. Ook kunnen de ketenpartners denken aan het inzetten van

waakvlamondersteuning. Een aantal gemeenten heeft al een vorm van waakvlamondersteuning voor mensen met een LVB georganiseerd. De algemene ervaring is dat de ondersteuning kan voorkomen dat er zwaardere individuele begeleiding nodig is en dat dit preventief kan werken om het ontstaan van crisissituaties tegen te gaan.

Bijlage

Literatuurlijst

American Psychiatric Association (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Geraadpleegd 15 december 2023, via https://aaidd.org/intellectual-disability/denition.

Beer, Y. de (2011). De Kleine Gids Mensen met een licht verstandelijke beperking 2011. Alphen aan de Rijn: Kluwer.

Berends, S., Korf, W., Vissee, H. en Witvliet, M. (2018) Vinger aan de pols. Onderzoek naar waakvlam ondersteuning bij mensen met een LVB. Amsterdam: Regioplan.

Van den Berg (2013). Ondersteuning van jongeren met een LVB: Onderzoek naar doeltreffende en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Bureau Bartels (2022). Netwerkrelaties pro vso met werkgevers. Amersfoort: Bureau Bartels.

Bureau Bartels (2022). Netwerkrelaties pro vso met werkgevers. Amersfoort: Bureau Bartels.

Diepenhorst, M.C. en M. Hollander (2011). Zorg voor licht verstandelijk gehandicapten: Aard en omvang van LVG-zorg. Eindrapport. Zoetermeer, Research voor Beleid.

Douma, J., S. Scherders, N. van Duijvenbode en R. Oten (2019). 'Bevorderen van het signaleren van LVB door professionals uit het sociale domein: effecten van een training.' In: LVB Onderzoek & Prak tijk, jg. 17, nr. 1, p. 27-35.

Douma, J. (2018). Jeugdigen en (jong)volwassenen met een licht verstandelijke beperking. Kenmerken en de gevolgen voor diagnostisch onderzoek en (gedrags)interventies. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB / Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra.

Douma, J., Hoekman, J. & Merkus, E. (2017). Handreiking (vroeg)signalering van een licht verstandelijke beperking (LVB) en zwakbegaafdheid. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB en Netwerk Ge woon Meedoen.

Eimers, T., & Kennis, R. (2018). Evaluatie passend onderwijs. Sectorrapport mbo. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Geoffrion, L.D. & Goldenberg, P. (1981). 'Computer-Based Exploratory Learning Systems for Communication-Handicapped Children.' The Journal of Special Education 15 (3), p. 325-332.

Gerber, P.J. (2012). 'The Impact of Learning Disabilities on Adulthood: A Review of the Evidenced-Based Literature for Research and Practice in Adult Education.' Journal of Learning Disabilities 45 (1), p. 31-46.

De Greef, M. (2014). Academie voor Zelfstandigheid bij Landstede geeft volwassenen met een licht verstandelijke beperking een plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

Ledoux, G., E. Smeets en P. van Eck (2020). Onderzoek naar toewijzing van ondersteuning en hulp op maat, dekkend aanbod en het schoolondersteuningsprofiel, en competenties en ondersteuning van leraren. Centrale thema's in de Evaluatie Passend onderwijs.

Michon et al. (2020). Simpel Switchen op de kaart: Verkenning van belemmerde en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk. Utrecht: Movisie.

Ministerie van Financiën (2019) Interdepartementaal beleidsonderzoek Mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Ministerie van Financiën Inspectie der Rijksfinanciën/Bureau Strategische Analyse.

Moonen, X. (2017). Over het (h)erkennen van de noden van mensen met licht verstandelijke beperkingen en het bieden van passende ondersteuning. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Putman L., & Woittiez, I. (2020) Meer meedoen. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Stevens, L. (2014). Over ontwikkeling van kinderen. Geraadpleegd op 19-01-2023, van https://wij-leren.nl/ontwikkeling-kinderen.php.

Stevens, L. (1997). Overdenken en doen: een pedagogische bijdrage aan adaptief onderwijs. Den Haag: Procesmanagement Primair Onderwijs.

Stoll, J., W. Bruinsma en C. Konijn (2004), 'Nieuwe cliënten voor bureau jeugdzorg? Jeugdigen met meervoudige problemen waaronder een lichte verstandelijke beperking en instrumenten voor herkenning en signalering', Utrecht, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn/NIZW.

Thompson, J.R., V.J. Bradley, W.H.E. Buntinx, R.L. Schalock, K.A. Shogren, M.E. Snell, M.L. Wehmeyer, S. Borthwick-Duffy, D.L. Coulter, E.M. Craig, S.C. Gomez, Y. Lachapelle, R.A. Luckasson, A. Reeve, S.

Spreat, M.J. Tasse, M.A. Verdugo en M.H. Yeager (2009). ‘Conceptualizing Supports and the Support Needs of People With Intellectual Disability.’ In: Intellectual and Develpmental Disabilities jg. 47, nr. 2, p. 135-146.

Timmermans, M., L. Bertling, H. Kaal, M. Verzaal m.m.v. J. Lubberman Doris Kerkhoven Luc van der Klauw (2019). Proetuin LVB & schoolverzuim. Herkenning en begeleiding van leerlingen met een LVB in de schoolverzuimaanpak. Amsterdam: Regioplan/Hogeschool Leiden.

Vooijs, M., K. Putnik, L. Hermans, B. Fermin, A. Hazelzet en J. van Genabeek (2019). Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking. Hoofddorp: TNO.

Woittiez, I., E. Eggink en M. Ras (2019a). Achtergrond document bij 'Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking. Een schatting. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woitiez, I., E. Eggink en M. Ras. (2019b). Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking. Een schatting. Notitie ten behoeven van het IBO-LVB. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woittiez, I., E. Eggink, L. Putman en M. Ras (2018). An international comparison of care for people with intellectual disabilities. An exploration. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woittiez, I., L.Putman, E. Eggink en M.Ras (2014). Zorg Beter Begrepen. Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Woittiez, I., M. Ras, D. Oudijk (2012). IQ met beperkingen. De mate van verstandelijke handicap van zorgvragers in kaart gebracht. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl