Het moet kloppen

Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking



uwv werken aan perspectief

Inhoudsopgave

Voorwoord	**2**
Samenvatting	**3**
1. Achtergrond en methode	**6**
2. Analyseresultaten casussen	**11**
3. Conclusies	**25**
Bijlage 1:Toelichting checklist	**29**
Bijlage 2: Privacyprotocol	**32**
Bijlage 3: Uitleg onderzoek voor jongere	**35**
Bijlage 4: Toelichting analyseschema	**36**
Bijlage 5: Casussen	**41**
Colofon	**67**

Voorwoord

In 2012 heeft de Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum van UWV aan B&A opdracht gegeven voor een studie naar de redenen dat de ene jongere met een licht verstandelijke beperking wel succesvol is in termen van arbeidsparticipatie en de andere niet. De studie dient een antwoord te geven op de vraag welke factoren bevorderend danwel belemmerend werken op de arbeidsparticipatie van deze jongeren. Het onderzoek is uitgevoerd in de vorm van casestudies bij 25 jongeren met een licht verstandelijke beperking.

De studie is uitgevoerd door een team van B&A bestaande uit Peter van der Loos, Yermo Wever en Yorick van den Berg. Het onderzoek is vanuit Kenniscentrum UWV begeleid door Jolanda van Rijssen en Margreet Stoutjesdijk. Een niet aflatende inzet van deze twee begeleiders namens de opdrachtgever om nog scherper te komen tot wat nu het verschil maakt tussen het succesvol zijn op de arbeidsmarkt van jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking en het (nog) niet succesvol zijn, heeft bijgedragen tot het uiteindelijke rapport.

De uitkomsten van de casestudies zijn geanalyseerd met een expertteam bestaande uit vertegenwoordigers vanuit het onderwijs, zorg, werkgevers, werktoeleiders en werkbegeleiders. Deze expertmeeting vond plaats in maart 2013. Wij zijn de experts dank verschuldigd, omdat zij vanuit een zee van informatie in staat zijn geweest als kritische waarnemers de essentiële elementen boven water te krijgen.

Bovenal zijn wij dank verschuldigd aan de vindplaatsen (SW-bedrijven, scholen, tussenvoorzieningen en werkgevers) van de jongvolwassenen. Zij hebben er voor gezorgd dat wij in contact konden komen met de jongvolwassenen.

De gesprekken met de jongvolwassenen met een (licht) verstandelijke beperking zullen ons lang bijblijven. De reflecties van deze personen op wat wel en niet van belang is geweest om een plek op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden of welke belemmeringen zij hebben ervaren waardoor er (nog) geen sprake is van een duurzaam verblijf op de arbeidsmarkt, vormen de basis van het onderzoek.

Peter van der Loos
Yorick van den Berg
Yermo Wever
B&A, Den Haag

Samenvatting

Doel en aanpak

In een notitie van april 2012 vraagt de VNG in het kader van voorgenomen decentralisaties aandacht voor kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking. De VNG wijst op het risico dat de bezuinigingseffecten zich stapelen bij deze groep kwetsbare burgers, met als gevolg minder of geen begeleiding in zorg en onderwijs, en minder beschutte werkplekken. Dit terwijl bekend is dat een aanzienlijk deel van deze jongeren juist het leven lang en op (vrijwel) alle levensterreinen begeleiding nodig heeft, zeker ook als het gaat om arbeidsparticipatie. Het lukt niet alle jongeren met een licht verstandelijke beperking om - al dan niet met ondersteuning en begeleiding - actief te zijn of te blijven op de arbeidsmarkt. Er is echter weinig bekend over *waarom* de ene jongere wel op een succesvolle manier aan het werk komt, al is het met ondersteuning, en de andere niet. Om de arbeidsparticipatie te kunnen bevorderen is het van belang dat onder meer beleidsmakers en professionals die deze jongeren begeleiden inzicht krijgen in de arbeidsgerelateerde problematiek van deze groep. Daarom is de centrale vraagstelling van dit onderzoek: *Waarom is de ene jongere met een licht verstandelijke beperking succesvol in termen van arbeidsparticipatie en de andere niet?*

In het kader van deze centrale vraag, zijn de volgende subvragen beantwoord:

a) Hoe vertaalt zich de problematiek van de jongere met een licht verstandelijke beperking naar belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie?
b) Welke interventies (begeleiding, activiteiten) zijn vanuit het informele circuit van de jongere met een licht verstandelijke beperking ingezet, en in hoeverre werkten deze bevorderend dan wel belemmerend?
c) Welke interventies (diagnostiek, begeleiding, activiteiten) zijn door de te onderscheiden actoren in onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding/werkgevers – al dan niet in combinatie met de betrokkenheid en de aansluiting op de inzet vanuit het informele circuit van de LVB'er – ingezet, en in hoeverre werkten deze bevorderend dan wel belemmerend?
d) Welke overgangen tussen de domeinen onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en werkplek hebben er plaatsgevonden en hoe hebben deze zich vertaald naar belemmeringen en bevorderingen van arbeidsparticipatie?
e) Welke bevorderende en belemmerende factoren en interventies zijn het meest bepalend geweest voor succesvolle arbeidsparticipatie, en (het ontbreken van) welke voor niet-succesvol zijn?

Het putten uit de bestaande kennis, inzichten en ervaringen van de betrokken professionals is het vertrekpunt in het onderzoek geweest. Gekozen is om aan de hand van casuïstiek van jongeren met een licht verstandelijke beperking de onderzoeksvragen te beantwoorden. Naast de ervaringen van de jongeren en hun ouders, is in het onderzoek de kennis van professionals uit het onderwijs, de zorg, de arbeidstoeleiding en de arbeidsbegeleiding op de werkvloer aangesproken. Met deze input zijn en aan de hand van een checklist, zijn de casusbeschrijvingen opgesteld.

De beschrijvingen van de casussen zijn onderverdeeld in drie groepen in termen van arbeidsdeelname: (1) een bestendige arbeidsrelatie waarbij de jongere al enige jaren aan het werk is en het vooruitzicht op werk ook positief is, (2) een instabiele arbeidsrelatie waarbij ondanks eventuele meerjarige arbeidservaring het vooruitzicht op bestendiging daarvan onvoorspelbaar is en (3) geen arbeidsrelatie,waarbij de jongere op het moment van onderzoek geen werk heeft. Dit leidde tot drie analysesschema's; voor elke groep één. De beschrijvingen van de casussen en de ingevulde analyseschema's zijn vervolgens in samenwerking met een team van acht experts gewaardeerd, geanalyseerd en verdiept. Door bij elk van de drie groepen casussen (bestendige, instabiele, geen arbeidsrelatie) te kijken naar patronen, is een kwalitatieve uitspraak gedaan over bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie, om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Aspecten die van invloed zijn op arbeidsdeelname

Op basis van de 25 casussen kan gesteld worden dat een laag IQ op zichzelf geen belemmering is om te werken. De jongvolwassenen die we in het onderzoek hebben betrokken, zijn nagenoeg allemaal voor kortere of langere tijd met de inzet van de nodige ondersteuning en begeleiding actief geweest op de arbeidsmarkt. Slechts een enkeling is om bijzondere omstandigheden nog geen arbeidsverband na de schoolperiode aangegaan.

Er lijkt, mede als gevolg van de beperking en bijkomende problematiek, een duidelijk verband te zijn tussen aspecten als het beschikken over zelfinzicht, sociale vaardigheden, werknemersvaardigheden en een succesvolle arbeidsdeelname. Deze factoren werken in twee richtingen. Het ontbreken of een gebrekkige kwaliteit ervan heeft in de regel een belemmerende invloed. De aanwezigheid of goede kwaliteit ervan is in de regel bevorderend voor arbeidsdeelname. Zo is bijvoorbeeld een realistisch beeld

van het eigen kunnen bevorderend voor arbeidsdeelname, terwijl over- of onderschatting een belemmerende factor is.

Een ander aspect dat bevorderend werkt voor arbeidsdeelname, is de aanwezigheid van een gunfactor: de vasthoudende inzet en de dankbaarheid die door de jongvolwassenen wordt uitgestraald is voor verschillende professionals aanleiding geweest om maar te blijven proberen om een juiste plek te vinden en de jongvolwassene te helpen. Deze gunfactor wordt mede bepaald door de persoonlijke match tussen de professional en de jongere. Gebrekkige sociale vaardigheden en gedragsstoornissen hebben er een sterk negatieve invloed op. Daar waar de jongvolwassene voortdurend de confrontatie met de omgeving aangaat, consequent of met grote regelmaat afspraken niet nakomt en zijn of haar gedrag niet door de beugel kan, is een zekere distantie van de professionals manifest. Het ontbreken van een klik tussen de jongvolwassene en professionals/werkgever heeft in meerdere casussen geleid tot een breuk in de carrière van de jongvolwassene.

Ook blijkt uit de casussen dat een stabiel en stimulerend informeel netwerk (ouders, vrienden) en een stabiele woonsituatie in de meeste gevallen voorwaardelijke factoren zijn voor arbeidsdeelname. In ongeveer de helft van de onderzochte gevallen is er sprake van een instabiel informeel netwerk gekenmerkt door een gebrekkige opvoedsituatie, ouders met problematiek, ouders die niet of weinig actief zijn op de arbeidsmarkt. In het verlengde hiervan is het hebben of ontbreken van een rolmodel van bepalende invloed op arbeidsdeelname. Overigens zijn er ook gevallen waarin ondanks deze weinig bevorderende invloed, de jongere toch, bijvoorbeeld door een interventie zoals (begeleid) zelfstandig gaan wonen, komt tot een bestendige arbeidsrelatie.

Wat betreft ingezette interventies is uit de casussen gebleken dat de arbeidsoriëntatie in het onderwijs (VSO en Praktijkonderwijs) nog in de kinderschoenen staat. Bij weinig jongeren is een vroege arbeidsoriëntatie aangetroffen in de schoolperiode. Ook de doorlopen stages zijn in meerderheid niet succesvol. Uit de casestudies doemt het beeld op dat de stages vooral een trial and error-methode zijn om te bepalen wat bij de jongere past. Echter, niet succesvol doorlopen stages werken negatief uit op het zelfvertrouwen van de jongeren. Dit zou volgens de experts voorkomen kunnen worden door een betere voorbereiding (bijvoorbeeld via interne stages) en gerichtere matching van de jongeren. Volgens dezelfde geraadpleegde experts is er sinds korte tijd wel sprake van een omslag in deze richting in het onderwijs, maar omdat dit een recente ontwikkeling is is dit logischerwijs bij de meeste jongeren in dit onderzoek nog niet aangetroffen.

Meerdere jongvolwassenen hebben gemeld dat zij veel baat hebben gehad bij de inzet van de professionals waar zij mee te maken hebben. Verschillende docenten, stagecoördinatoren, zorgcoördinatoren en jobcoaches hebben een belangrijke rol gespeeld in het begeleiden van deze jongeren, ook buiten de formele taak van de professionals.

Dat een goede overgang van de domeinen onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding naar een werkplek bevorderend werkt voor arbeidsdeelname is bevestigd vanuit het onderzoek. De soepelheid van de overgang wordt door twee factoren beïnvloed: (1) de aanwezigheid van een betrokken professional en (2) de aanwezigheid van een 'gunfactor' in de professionele omgeving (onderwijs, zorg, werk) van de jongere.

Patronen in bevorderende en belemmerende factoren

Bij de groep jongvolwassenen met een *bestendige arbeidsrelatie* tekent zich het volgende patroon af: de combinatie van een goed zelfinzicht, sociale vaardigheden, een ontwikkeld arbeidsethos, de afwezigheid van zorg, een stimulerend informeel netwerk, de aanwezigheid van een gunfactor bij het formele netwerk en begeleiding op de werkvloer. Verder valt op dat stages (de overgang van school naar arbeid) in bijna de helft van de casussen niet of in beperkte mate bevorderend zijn geweest voor latere arbeidsdeelname.

Bij de jongvolwassenen met een *instabiele arbeidsrelatie* ziet het patroon er als volgt uit: de combinatie van een gebrekkig zelfinzicht, gebrekkige of in ontwikkeling zijnde sociale vaardigheden, een beperkt ontwikkeld arbeidsethos, de aanwezigheid van zorg, een zeer wisselende ondersteuning vanuit het informele netwerk, de wisselende aanwezigheid van een gunfactor bij het formele netwerk en aanwezigheid van begeleiding op de werkvloer. Verder valt op dat de overgang van school naar stages en arbeid in de meeste gevallen niet of in beperkte mate bevorderend is geweest voor arbeidsdeelname. Ook de overgang van zorg naar arbeid pakt zeer wisselend uit voor de arbeidsdeelname. In feite hebben we hier te maken met twee subgroepen binnen de groep met een instabiele arbeidsrelatie: (1) De instabiliteit van de werksituatie is voor de eerste subgroep nog het gevolg van een recent toetreden tot de arbeidsmarkt. Deze groep jongvolwassenen heeft nog een aantal jaren nodig om zich te kunnen ontwikkelen. (2) De tweede subgroep heeft een verder gevorderde leeftijd. Hier hebben we te maken met jongvolwassenen met belemmerende factoren waarvan is gebleken dat deze belemmerend zijn voor het onstaan van een stabiele arbeidsrelatie.

Bij de groep jongvolwassenen *zonder arbeidsrelatie* ten slotte, bestaat het patroon uit de combinatie van een gebrekkig zelfinzicht, gebrekkige sociale vaardigheden, een beperkt ontwikkeld arbeidsethos, de aanwezigheid van zorg, een beperkte ondersteuning vanuit het informele netwerk en een grote moeite bij

professionals om deze jongeren een plek te geven op de arbeidsmarkt. De overgangen van school, zorg en arbeidstoeleiding naar arbeid zijn vrijwel zonder uitzondering problematisch te noemen.

Conclusies: beïnvloedingsmogelijkheden voor individu en systeem

Uit het onderzoek blijkt dat de volgende factoren bevorderend werken voor arbeidsparticipatie:

1. Het beschikken over sociale en werknemersvaardigheden door de jongere. Daarbij is een realistisch zelfbeeld een randvoorwaarde. Zonder dat, lukt het de meeste jongeren niet om tot een duurzame arbeidsrelatie te komen.
2. Ondersteuning en stimulering vanuit het informele netwerk, waarbij sprake is van een rolmodel waaraan de jongere zich kan spiegelen.
3. Een stabiele en goede relatie met een begeleider (school, zorg, werk) zorgt voor vertrouwen bij deze jongeren die vaak met veel teleurstellingen in de route op weg naar werk te maken hebben.
4. Het aanwezig zijn van een 'gunfactor' bij de professionals in de keten school, zorg, arbeidstoeleiding en bij de werkgever. De gunfactor wordt enerzijds bepaald door het positieve, welwillende en van zelfinzicht getuigende gedrag van de jongere en anderzijds door een begeleider of werkgever die het ziet zitten met de jongere (soms ondanks alle negatieve beeldvorming).

Uit het onderzoek blijkt daarnaast dat er een aantal factoren aan te wijzen zijn die belemmerend werken voor arbeidsparticipatie. Dat zijn de volgende:

1. De combinatie van een gebrek aan sociale vaardigheden met een gedragsstoornis of andere bijkomende problematiek. Bij de meeste jongeren in het onderzoek bij wie geen sprake is van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt, zijn gedragsstoornissen en daaruit voortvloeiende conflicten en problemen daarvan de belangrijkste oorzaak. Overigens lijkt het er sterk op dat als de gedragsstoornis erkend wordt door de jongere en de jongere en de werkgever weten hoe ze hiermee moeten omgaan, een gedragstoornis duurzame arbeidsparticipatie niet in de weg hoeft te staan.
2. Het niet beschikken over een realistisch zelfbeeld bij de jongere. Bij veel van de onderzochte jongeren bij wie geen sprake is van duurzame arbeidsparticipatie, zit een overspannen beeld van het eigen kunnen de jongere in de weg. In een enkele casus zien we dat ook ouders de voedingsbron kunnen zijn van de overspannen verwachtingen. De jongeren zijn aanvankelijk goed in staat om zich beter voor te doen dan ze zijn, waarna onvermijdelijk grote teleurstellingen volgen, zowel bij de jongere als bij de werkgever.
3. Het ontbreken van ondersteuning vanuit het informele netwerk. Bij relatief veel jongeren is er sprake van een problematische verhouding met ouders en ouders met problemen. Het ontbreken van een rolmodel en voor arbeidsdeelname bevorderende stimulansen vanuit het informele netwerk vertaalt zich in de regel ook in het ontbreken van gewenst gedrag benodigd in een arbeidsomgeving.

Uit de bevindingen uit de casussen en en de opvattingen van het expertteam blijkt dat er ook beïnvloedingsmogelijkheden zijn om de arbeidsdeelname te bevorderen. Daarbij doet zich een scheiding voor tussen jongeren bij wie hoofdzakelijk sprake is van bevorderende factoren en jongeren met overwegend belemmerende factoren. Bij jongeren bij wie de bevorderende factoren aanwezig zijn, kan een *individuele* op de jongere toegesneden aanpak gericht op toeleiding naar (het vinden van de match) en behoud van een positie op de arbeidsmarkt bijdragen. De 'omgevingsfactoren' zijn bij deze groep immers dermate positief dat een individuele benadering kan volstaan. In de individuele benadering kan de focus worden gelegd op zelfinzicht (waaronder ook leren omgaan met bijkomende problematiek) en specifieke op arbeidstoeleiding of arbeidsbegeleiding gerichte interventies, zoals stages en jobcoaching.

Bij jongeren bij wie er sprake is van overwegend belemmerende factoren is naast een individuele ook een *systeembenadering* gewenst: een interventie op de omgeving (het informele netwerk) van de jongere. Het uitsluitend richten van interventies op de jongere heeft weinig rendement, als de omgeving van de jongere een negatieve invloed heeft op arbeidsdeelname. Dit kan bijvoorbeeld door voor een overbeschermende ouder inzichtelijk te maken welke invloed hij/zij heeft op het functioneren van de jongere of door een jongere zelfstandig te laten wonen met woonbegeleiding waarbij nauwe afstemming is met de arbeidsbegeleiding. De systeembenadering is gericht op het 'op groen krijgen' van de omgeving en ook het leren omgaan van de omgeving en de jongere met eventuele bijkomende problematiek.

Uit de casussen blijkt dat zelfs bij overwegend negatief te waarderen patronen er jongvolwassenen zijn die er in geslaagd zijn om te komen tot een bestendig arbeidsverband. Dat relativeert ook de conclusies over de patronen: een enkel aspect kan bij een individuele jongere dominant bepalend zijn voor arbeidsparticipatie. Bovendien kent de weg naar een bestendig arbeidsverband soms een lange aanloop en kunnen ook toevallige omstandigheden van invloed zijn.

Het hebben van een duurzame arbeidsrelatie in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in de huidige economische situatie voor jongvolwassenen uitzonderlijk. Dit geldt des te meer voor jongeren met een licht verstandelijke beperking. De jongvolwassenen uit het onderzoek die daadwerkelijk aan het werk zijn, hebben allen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het bestaan van extra mogelijkheden voor de arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding van deze groep is en blijft dan ook van groot belang. De jongvolwassenen zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt, en worden in hun arbeidscarrière extra kwetsbaar als er gaten in de loopbaan vallen.

1. Achtergrond en methode

1.1. Aanleiding

In de in april 2012 verschenen notitie van de VNG "Factsheets Samenhang Decentralisaties" wordt aandacht gevraagd voor de groep kwetsbare kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking. Hierin wordt gewezen op het risico dat de (bezuinigings)effecten van de drie voorgenomen decentralisaties bij deze groep kwetsbare burgers zich stapelen met als gevolg minder of geen begeleiding in zorg (als gevolg van de overheveling AWBZ en de jeugdzorg) en onderwijs (als gevolg van de invoering van passend onderwijs) en minder beschutte werkplekken (in het kader van de voorgenomen maatregelen uit de Participatiewet).

Schattingen over de omvang van de groep jongeren met een licht verstandelijke beperking lopen uiteen. De Algemene Rekenkamer heeft in 2007 in het rapport Kopzorgen de omvang van de populatie van jongeren (0-23 jarigen) met een IQ tussen de 50 en 85 geschat op 600.000 jongeren. Daarvan heeft een fors deel (naar schatting 58 procent) daarnaast nog te kampen met bijkomende problematiek, met name opgroei- en/of opvoedproblematiek en/of psychiatrische problematiek. Ook een grote groep (circa een derde) van de instroom in de Wajong betreft jongeren met een licht verstandelijke beperking[1].

Jongeren met een licht verstandelijke beperking hebben naast beperkingen in de cognitieve vermogens, ook sociale aanpassingsproblemen en vaak psychiatrische problemen die arbeidsparticipatie kunnen bemoeilijken. Hoewel de term '*licht* verstandelijk beperkt' wellicht anders suggereert, is er dus zeker geen sprake van een lichte beperking. Een aanzienlijk deel van deze jongeren heeft juist het leven lang en op (vrijwel) alle levensterreinen begeleiding nodig, zeker ook als het gaat om arbeidsparticipatie. Om deze jongeren te activeren is er niet alleen begeleiding nodig vanuit UWV, maar bijvoorbeeld ook vanuit instellingen voor speciaal onderwijs, GGZ en soms vanuit justitie (bijvoorbeeld vanwege detentie of gedwongen jeugdzorg). Het is de diversiteit aan bijkomende problematiserende factoren die het zo lastig maakt om de omvang van de groep als geheel en de omvang van de subgroepen te kwantificeren en de behoeften van deze subgroepen te kwalificeren.

Hoewel in het onderwijs meer aandacht ontstaat voor de aansluiting met de arbeidsmarkt, de politiek de focus heeft gelegd op het redeneren vanuit de vermogens van het individu in plaats van te kijken naar de beperkingen en het individu en zijn omgeving meer en meer wordt aangesproken op zelfredzaamheid, lukt het niet alle jongeren met een licht verstandelijke beperking om - al dan niet met ondersteuning en begeleiding - actief te zijn of te blijven op de arbeidsmarkt.

1.2. Onderzoeksvraagstelling

Er is weinig bekend over de vraag waarom de ene jongere met een licht verstandelijke beperking op een succesvolle manier veelal met ondersteuning aan het werk komt en de andere niet. Om de arbeidsparticipatie te kunnen bevorderen is het van belang dat onder meer beleidsmakers en professionals die deze jongeren begeleiden inzicht krijgen in de arbeidsgerelateerde problematiek van deze groep. Voor dit specifieke onderzoek is daarom als centrale vraag gedefinieerd:

Waarom is de ene jongere met een licht verstandelijke beperking succesvol in termen van arbeidsparticipatie en de andere niet?

In het kader van de centrale vraag, worden (per casus) de volgende subvragen beantwoord:

a) Hoe vertaalt zich de problematiek van de jongere met een licht verstandelijke beperking naar belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie?
b) Welke interventies (begeleiding, activiteiten) zijn vanuit het informele circuit van de jongere met een licht verstandelijke beperking ingezet, en in hoeverre werkten deze bevorderend dan wel belemmerend?
c) Welke interventies (diagnostiek, begeleiding, activiteiten) zijn door de te onderscheiden actoren in onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding/werkgevers – al dan niet in combinatie met de betrokkenheid en de aansluiting op de inzet vanuit het informele circuit van de jongere met een licht verstandelijke beperking – ingezet, en in hoeverre werkten deze bevorderend dan wel belemmerend?

[1] Bron: Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van en Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers. Begeleiding naar en tijdens werk vraagt om grote inspanning. *Sociaal Bestek, 10,* 36-39.

d) Welke overgangen tussen de domeinen onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en werkplek hebben er plaatsgevonden en hoe hebben deze zich vertaald naar belemmeringen en bevorderingen van arbeidsparticipatie?
e) Welke bevorderende en belemmerende factoren en interventies zijn het meest bepalend geweest voor arbeidsparticipatie, en (het ontbreken van) welke voor niet-succesvol zijn?

1.3. Onderzoeksmethode

1.3.1. Casestudies en expertanalyse als methode

Het putten uit de bestaande kennis, inzichten en ervaringen van de betrokken professionals is het vertrekpunt in het onderzoek geweest. Gekozen is om aan de hand van casuïstiek van jongeren met een licht verstandelijke beperking de onderzoeksvragen te beantwoorden. Een belangrijk fundament in de onderzoeksaanpak is het beschouwen van de problematiek van de beperkte kansen op arbeidsparticipatie vanuit de jongeren zelf. Dit heeft als voordeel dat voor dit rapport niet alleen met professionals is gesproken over een groep met een bepaalde problematiek, maar dat vooral ook met deze jongeren (en ouders) het gesprek is gevoerd over hun ervaringen op school, in de zorg, op stage, op de werkplek, met de werkgever, met collega's op het werk en met de jobcoach. Casuïstiek biedt tevens de mogelijkheid om uit te stijgen boven voor de handliggende algemeenheden. Deze algemeenheden gelden vaak wel voor de groep als geheel, maar dragen niet of slechts beperkt bij aan het meer concreet krijgen van wat een jongere succesvol maakt.

Naast de ervaringen van de jongeren en ouders, is in het onderzoek de kennis van professionals en experts aangesproken:

- Voor de beschrijving van de casuïstiek hebben de professionals die betrokken zijn bij de jongeren een belangrijke rol als één van de informatiebronnen gekregen. De doelstelling was om per casus ten minste de ervaringen van professionals uit het onderwijs, de zorg, de arbeidstoeleiding en de arbeidsbegeleiding op de werkvloer te betrekken;
- De uitkomsten van het onderzoek zijn gewaardeerd en verdiept door een team van experts. Aan hen is gevraagd om de reconstructie van de weg van onderwijs naar werk te duiden en verklaren. Dit expertteam bestond uit vertegenwoordigers uit het onderwijsveld, bedrijven (werkgevers), de zorgsector en de arbeidstoeleiding en de arbeidsbegeleiding. Deze experts zijn aangezocht op basis van de kennis die zij hebben met de thematiek van het onderzoek.

Het expertteam bestond uit:

- Twee vertegenwoordigers vanuit het onderwijsveld: de heer J. Van Heerikhuize en de heer A. van Loenen (beide Praktijkonderwijs);
- Een vertegenwoordiger vanuit de jeugdzorg: de heer F. Venus (bestuurder Stichting Jeugdformaat);
- Een vertegenwoordiger uit de wetenschappelijke wereld: professor dr. J. Hermanns;
- Een arbeidsdeskundige van UWV met een ruime ervaring met de doelgroep: mevrouw C. Vervoorn;
- Een vertegenwoordiger uit de branche-organisatie van de jongeren met een licht verstandelijke beperking: de heer D. Verstegen (directeur landelijk kenniscentrum LVG);
- Een vertegenwoordiger uit de toeleidings– en begeleidingssector, directeur van Jobstap: de heer T. Trienen;
- Een werkgever met een ruime ervaring in het opnemen van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, directeur De Meerlanden: de heer G. de Jong.

1.3.2. De stappen in het onderzoek

Het onderzoek is in twee stappen uitgevoerd. Eerst zijn 25 casestudies gedaan, vervolgens zijn de casussen door de onderzoekers in samenwerking met een team van experts geanalyseerd ter beantwoording van de onderzoeksvragen. Hieronder lichten we de gehanteerde methode van beide stappen toe.

Stap 1: casestudies

Om te beginnen is een beperkte selectie van literatuur geraadpleegd om de onderzoeksvragen verder te operationaliseren op basis van reeds beschikbare inzichten over belemmerende en bevorderende factoren. Er is voornamelijk literatuur meegenomen die het probleem vanuit het individu benadert. Twee belangrijke bronnen voor dit onderzoek zijn de rapporten 'Meedoen zonder beperkingen' en 'De winst van maatwerk' van de SER. Deze rapporten geven een overzicht van de instrumenten die voorhanden zijn en casussen die de instrumenten vanuit het individu benaderen. Hiernaast is het TNO-rapport 'Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden' gebruikt. Dit rapport geeft een cijfermatige onderbouwing met betrekking tot de jongeren, de problematiek en de regelingen. Het rapport 'Integrale werkwijze voor LVB-jongeren met gedragsproblemen' van Vilans en het VOBC LVG is daarnaast als secundaire bron gebruikt. Dit rapport laat voornamelijk het belang zien van de transitie die een jongere doorloopt naar werk.

De bevindingen zijn vervolgens, aangevuld met eigen praktijkervaringen van het onderzoeksteam, vertaald in een checklist met een set factoren die invloed kunnen hebben op arbeidsparticipatie. Deze

checklist werd gebruikt ter voorbereiding op en tijdens de interviews om tot de casusbeschrijvingen te komen. De gegevensverzameling werd er door bepaald en er mee gestructureerd. In bijlage 1 is een toelichting op de totstandkoming van de checklist opgenomen.

In de casussen is gestreefd naar een gelijke verdeling tussen jongeren met een LVB die (duurzaam) aan het werk zijn en jongeren met een licht verstandelijke beperking die niet (of nog niet duurzaam) aan het werk zijn. Om te kunnen achterhalen wat nu wel en niet werkt om licht verstandelijk beperkte jongeren aan het werk te krijgen, was het essentieel om vanuit beide groepen (licht verstandelijk beperkte jongeren met een duurzame arbeidsrelatie en licht verstandelijk beperkte jongeren zonder duurzame arbeidsrelatie) achtergrondinformatie te verzamelen.

Een complicatie bij de selectie van de jongeren is dat nog niet iedere jongere de kans heeft gehad om succesvol te worden op de arbeidsmarkt. Jongeren met een licht verstandelijke beperking hebben een lang ontwikkelingstraject en zijn daardoor vaak pas rond hun 26e/27e toe aan werk. In die zin is een 18-jarige niet vergelijkbaar met een 30-jarige. Het alleen selecteren van wat oudere jongeren voor het onderzoek leidde weer tot risico op informatieverlies, omdat betrokkenen niet meer goed op het netvlies hebben wat er op jongere leeftijd precies is gebeurd en de professionals die in die periode een rol hebben gespeeld lastig te traceren kunnen zijn. Om tot een reconstructie te komen met daarin de kernelementen die al dan niet tot succesvolle arbeidsparticipatie hebben geleid, is daarom gekozen voor een goede spreiding over de leeftijdscategorieën.

De selectie van de jongeren is uitgevoerd via bij de onderzoekers van B&A bekende projecten die ten tijde van de selectie liepen. Zodoende zijn via de volgende kanalen jongeren voor het onderzoek geworven:

- Praktijkscholen;
- Werkgevers;
- Sociale werkvoorziening;
- Stichting De Werkschool.

Tabel 1.1 geeft de verdeling van de kenmerken weer van de jongeren die in het onderzoek zijn betrokken. De verdeling over de leeftijdscategorieën is redelijk gelijkmatig. De man-vrouwverhouding in de onderzochte casussen is scheef (tweederde man). Via de sociale werkvoorziening (twee organisaties) zijn de meeste casussen verzameld. Hierdoor zijn ook relatief veel van de in het onderzoek betrokken jongeren aan de slag via een WSW-indicatie. Overigens valt bij de casussen wel op dat de instroom in de WSW meestal niet direct volgt op de gevolgde opleiding. In meerdere gevallen hebben de jongeren het op een andere manier geprobeerd en na een reeks tegenvallers zijn ze uitgekomen bij de sociale werkvoorziening.

In de tabel is ook de status van de huidige arbeidsrelatie opgenomen. Wij hebben de groep onderzochte jongeren daarvoor verdeeld in drie groepen. Jongeren die al meerdere jaren een dienstverband hebben gehad en op het moment van het onderzoek een dienstverband hadden met het vooruitzicht dat dat gecontinueerd wordt, zijn in de groep 'bestendige arbeidsrelatie' ingedeeld. Jongeren die op het moment van het onderzoek een dienstverband hadden waarbij het onzeker is of dat wordt gecontinueerd (ook als dat is omdat ze al vaker een baan zijn kwijtgeraakt) zijn ingedeeld in de groep ''instabiele arbeidsrelatie'. Jongeren die op het moment van het onderzoek geen dienstverband hadden, vallen in de groep 'geen arbeidsrelatie'. De verdeling bestendige arbeidsrelatie en instabiele arbeidsrelatie is redelijk gelijk. Minder jongeren hebben geen arbeidsrelatie.

De vindplaatsen zijn benaderd via bestaande contacten van de onderzoekers. Het doel van het onderzoek is toegelicht. Als de vindplaats wilde meewerken aan het onderzoek, dan is door de onderzoekers gevraagd om een groslijst van jongeren aan te leveren, waarbij gevraagd is naar een gelijke verdeling van jongeren met een succesvolle arbeidsdeelname en jongeren met een minder succesvolle arbeidsdeelname of geen arbeidsdeelname. De beoordeling van de mate van 'succes' werd daarbij overgelaten aan de vindplaats. Die gelijke verdeling werd in meerdere gevallen niet bereikt omdat de relatie met de jongeren die niet succesvol waren vaak dermate getroubleerd was, dat deelname aan het onderzoek niet mogelijk was. Afhankelijk van de vindplaats is ook gevraagd naar een spreiding over de leeftijdsgroepen. Bij bijvoorbeeld De Werkschool was dit niet aan de orde, omdat deze alleen de jongste leeftijdsgroep bedient. De beoordeling of bij de jongere sprake was van een licht verstandelijke beperking is overgelaten aan de vindplaats. De vindplaatsen hebben jarenlange ervaring met deze doelgroep en vaak beschikken zij ook over de onderzoeken of dossiers waarin de aanwezigheid van een verstandelijke beperking is vastgelegd. In een aantal gevallen konden de onderzoekers deze dossiers inzien.

In overleg met de contactpersoon van de vindplaats is vervolgens een interviewafspraak gemaakt met de begeleider (trajectconsulent, leidinggevende, stagecoördinator) die de jongere goed kent. Op basis van dit gesprek is bepaald of de jongere paste in het onderzoek. De jongeren zijn door de begeleider van de vindplaats gevraagd om deel te nemen. Dat heeft altijd tot toestemming geleid. Op basis van eventuele aanwezige dossiers is een eerste feitenbeeld opgebouwd. Met dat feitenbeeld is vervolgens gesproken met de jongere. Deze gesprekken hebben afwisselend met en zonder begeleider of ouder(s) plaatsgevonden. Dit werd bepaald in overleg met de begeleider. Op basis van deze gesprekken is bepaald met welke andere respondenten gesproken kon worden. Dat kon een leidinggevende zijn, maar ook een

stagecoördinator of een zorgverlener. Het doel was om met gemiddeld vier personen per casus een beeld op te bouwen.

In de meeste casussen is uiteindelijk gesproken met de begeleider van de jongere (functie afhankelijk van de vindplaats), de jongere zelf, de leidinggevende van de jongere en de ouders of verzorgers. Naast de jongeren en ouders is gesproken met de volgende functionarissen:

- Werk: leidinggevenden, trajectconsulenten SW-bedrijven;
- Onderwijs: stagecoördinatoren, docenten en maatschappelijk werkers;
- Zorg: woonbegeleiders, sociaal pedagogisch werkers (SPW), verpleegkundigen;
- Arbeidstoeleiding: jobcoaches[2], werkschoolregisseur.

Per casus zijn op een geanonimiseerde wijze volgens een vast format de bevindingen vastgelegd. Elke casus wordt daarbij als geval op zich geanalyseerd, wat zijn: de verklaringen, de belemmerende en bevorderende factoren, de impact van het informele netwerk rond de jongere, de combinatie van ingezette formele begeleiding en de werkzame bestanddelen.

Gewerkt is volgens een privacyprotocol (zie bijlage 2) zodat de verzamelde gegevens niet herleidbaar zijn tot de jongere. De vindplaatsen kregen van te voren een schriftelijke toelichting op het onderzoek (met daarin het privacyprotocol en een uitleg van het onderzoek voor de jongere (zie bijlage 3).

Tabel 1.1 Kenmerken van de jongeren in het onderzoek

Kenmerk	Aantal jongeren
Leeftijdsverdeling	
18 tot en met 20 jaar	10
21 tot en met 24 jaar	7
25 tot en met 31 jaar	8
Geslacht	
Man	17
Vrouw	8
Vindplaats	
Praktijkscholen	6
Werkgevers	2
Sociale werkvoorziening	12
Stichting De Werkschool	5
Typering arbeidsparticipatie op dit moment	
WSW-intern	7
WSW-gedetacheerd	5
Werkschool-traject (kan met jobcoaching zijn)	4
Baan met jobcoaching	3
Niet werkzaam	4
Dagbesteding	2
Status huidige arbeidsrelatie (typering onderzoekers)	
Bestendige arbeidsrelatie	10
Instabiele arbeidsrelatie	9
Geen arbeidsrelatie	6

Stap 2: analyse van casussen en expertanalyse

De beschrijvingen van de casussen van jongeren met een licht verstandelijke beperking die uit stap 1 zijn verkregen, zijn in stap 2 geanalyseerd en 'beoordeeld' om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Dit is als volgt gedaan:

[2] Met de term 'jobcoach' wordt in dit rapport zowel verwezen naar jobcoaches die door UWV worden ingeschakeld, als jobcoaches die worden ingeschakeld bij begeleid werken via de Sociale Werkvoorziening.

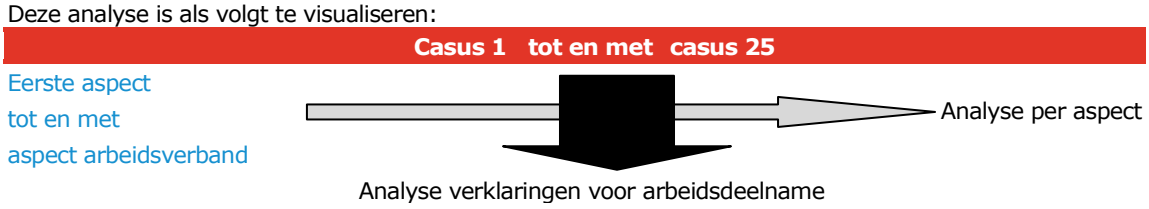
1. De aspecten die in de checklist waren opgenomen – afkomstig uit literatuur en ervaringskennis van de onderzoekers – zijn op een rij gezet. Door de onderzoekers zijn deze aspecten later aangevuld met aspecten waarvan uit de casestudies bleek dat het factoren zijn die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie (deze laatste aspecten zijn in bijlage 4 gemarkeerd met een O).
2. Vervolgens is het zo verkregen analyseschema gevuld op basis van de bevindingen uit alle casussen. Op dat moment hebben de onderzoekers tevens een wijze van beoordelen in kleurcoderingen ontwikkeld. Dit betrof:
   - Rood om aan te geven dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus belemmerend werken voor arbeidsdeelname.
   - Oranje om aan te geven dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus wisselend positief en negatief uitpakken voor arbeidsdeelname, en daardoor als 'neutraal' kunnen worden beschouwd bij de invloed op arbeidsdeelname.
   - Groen om aan te geven dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus bevorderend werken voor de arbeidsdeelname.
   - Wit om aan te geven dat er geen van toepassing zijnde bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus zijn aangetroffen of dat het aspect in de casus niet aan de orde is.
3. Hierna zijn de ingevulde schema's besproken in het expertteam. Hiermee werden ten eerste de door de onderzoekers toegevoegde aspecten gevalideerd en als gevolg hiervan in enkele gevallen aangepast. Ten tweede zijn er aspecten toegevoegd door het expertteam (deze aspecten zijn in bijlage 4 gemarkeerd met een E). Ten derde heeft het expertteam een analyse gemaakt van de bevindingen. Zo is bepaald wat de meest bepalende factoren en interventies zijn voor arbeidsdeelname.

In bijlage 4 staat een toelichting op de betekenis van de aspecten op de checklist en de betekenis van de kleurcodering.

Na het invullen en vaststellen van de analyseschema's hebben de onderzoekers een aanzet gedaan voor het vaststellen van de meest bepalende factoren. Deze aanzet is besproken, gevalideerd en aangescherpt door de expertgroep. Deze analyse is in twee richtingen uitgevoerd:

1. In horizontale richting: per aspect is gekeken hoe vaak welke kleurcodering voorkomt. Deze analyse zegt vooral iets over de mate waarin het op een bepaald aspect goed of minder goed gaat in termen van arbeidsparticipatie bij de onderzochte casussen.
2. In verticale richting is de analyse gemaakt welke verklaringen voor de uiteindelijke status van het arbeidsverband kunnen worden gegeven. Om daarmee ook de vraag te beantwoorden wat de meest bepalende factoren voor arbeidsdeelname zijn en welke patronen daarin te herkennen zijn.

Deze analyse is als volgt te visualiseren:



2. Analyseresultaten casussen

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de analyses van de casussen. De bevindingen zijn geordend aan de hand van de onderzoeksvragen en daarmee de indeling die voor de checklist is gehanteerd (zie bijlage 1 en 4). In paragraaf 2.1. zijn de ingevulde analyseschema's opgenomen. Dit zijn er drie, namelijk een analyseschema voor jongvolwassenen bij wie: (1) sprake is van een bestendig arbeidsverband (tabel 2.1), (2) sprake is van een instabiel arbeidsverband (tabel 2.2) en (3) geen sprake is van een arbeidsverband (tabel 2.3). Vervolgens beschrijven we in paragraaf 2.2 de 'horizontale' analyse per aspect en in paragraaf 2.3 de 'verticale' analyse van de verklaringen voor arbeidsdeelname.

2.1. Ingevulde analyseschema's

Een arbeidsverband is als bestendig gekwalificeerd als wordt voldaan aan twee voorwaarden. De eerste is dat de betreffende persoon meerdere jaren heeft gewerkt in een dienstverband. De tweede is dat er op het moment van het onderzoek sprake is van een dienstverband waarbij het vooruitzicht is dat een meer duurzame relatie met de arbeidsmarkt gecontinueerd wordt. Tabel 2.1 laat de resultaten zien voor deze groep.

Een arbeidsverband is als instabiel gekwalificeerd als de betreffende jongvolwassene allereerst meerdere werkverbanden heeft gehad. Bovendien moet er op het moment van het onderzoek sprake zijn van een dienstverband, waarbij het vooruitzicht op een duurzame relatie met de arbeidsmarkt (nog) niet aanwezig is. Tabel 2.2 laat de resultaten zien voor deze groep.

De kwalificering 'geen sprake van een arbeidsrelatie' geldt als er op het moment van het onderzoek geen sprake is van betaalde arbeid. Het kan zijn dat er in het verleden wel sprake is geweest van een arbeidsrelatie. Ook is het mogelijk dat de jongvolwassene wel gebruik maakt van dagbesteding. Tabel 2.3 laat de resultaten zien voor deze groep. In bijlage 5 zijn de casusbeschrijvingen in hoofdlijnen opgenomen.

Bij het toekennen van een kleurcodering is per aspect steeds gezocht naar de relatie met de arbeidsdeelname. Als een bepaald aspect niet is ingevuld ('wit') betekent dat daarom niet per definitie dat er bij de jongvolwassene geen sprake is van dit aspect of dat de betreffende interventie niet is ingezet. Een niet ingevuld aspect betekent wel dat de onderzoekers niet hebben kunnen vaststellen of het aspect invloed heeft (gehad) op de uitkomst wat betreft arbeidsdeelname.

Tabel 2 .1 Ingevuld analyseschema jongvolwassenen met bestendig arbeidsverband

		6	7	8	9	16	17	21	22	24	25
Belemmerende en bevorderende factoren	Effecten bij transitie										
	Zelfinzicht										
	Arbeidsethos/werkintentie										
	Sociale vaardigheden										
	Gedragstoornis										
	Cognitieve vaardigheden										
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag										
	Lichamelijke beperkingen										
	Vaardigheden voor werk										
	Gunfactor omgeving										
Informele interventies en factoren	Ondersteuning informeel netwerk										
	Arbeidsethos ouders										
	Positieve invloed vrienden										
	Belang eigen gezin/woonsituatie										
Onderwijs	VSO										
	Praktijkonderwijs										
	MBO1/AKA										
	REA-Instituut										
	Lwoo										
	LGF										
	Scholing op maat										
Zorg	AWBZ in natura										
	AWBZ PGB										
	Sociale vaardigheidstraining										
	Diagnose en behandeling (jeugd)-GGZ										
	Provinciale jeugdzorg										
	Jeugdgezondheidszorg (gemeente)										
	Verblijf in residentie										
	Detentie/reclassering										
Arbeids-toeleiding en -begeleiding	Stages										
	De Werkschool										
	Empowermenttraining										
	Sollicitatietraining										
	WSW-werkplek										
	Aanpassingen op de arbeidsplek										
	Wajong										
	Jobcoach										
	Administratieve last werkgever										
	Risicoverzekering (werkgever)										
	Loondispensatie/loonkostensubsidie[3]										
Overgangen tussen domeinen	School-arbeid										
	Zorg-arbeid										
	Toeleiding-arbeid										
Meest bepalende factoren	Zelfinzicht										
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag										
	Ondersteuning van informele netwerk										
	Ondersteuning van formele netwerk										
	Gunfactor omgeving										

Leeftijd	Leeftijdscategorie (1=18 t/m 20, 2 = 21 t/m 24, 3 = 25 t/m 31)	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1
Huidige arbeidsstatus	Arbeidsstatus (1 = WSW-intern, 2 = WSW-detachering, 3 = werkschooltraject, 4 = baan met jobcoaching, 5 = niet werkzaam, 6 = dagbesteding	4	2	2	4	2	2	1	1	2	1

Legenda

	Groen, bevorderend
	Oranje, neutraal
	Rood, belemmerend
	Wit, niet van toepassing of niet aangetroffen

[3] Dit betreft dan wel loonkostensubsidie via WSW (door detacheringen), dan wel loondispensatie binnen de Wajong.

Tabel 2.2 Ingevuld analyseschema jongvolwassenen met instabiel arbeidsverband

		5	11	12	13	14	15	18	19	20
Belem-merende en bevorderende factoren	Effecten bij transitie									
	Zelfinzicht									
	Arbeidsethos/werkintentie									
	Sociale vaardigheden									
	Gedragstoornis									
	Cognitieve vaardigheden									
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag									
	Lichamelijke beperkingen									
	Vaardigheden voor werk									
	Gunfactor omgeving									
Informele interventies	Ondersteuning informeel netwerk									
	Arbeidsethos ouders									
	Positieve invloed vrienden									
	Belang eigen gezin/woonsituatie.									
Onderwijs	VSO									
	Praktijkonderwijs									
	MBO1/AKA									
	REA-Instituut									
	Lwoo									
	LGF									
	Scholing op maat									
Zorg	AWBZ in natura									
	AWBZ PGB									
	Sociale vaardigheidstraining									
	Diagnose en behandeling (jeugd)-GGZ									
	Provinciale jeugdzorg									
	Jeugdgezondheidszorg (gemeente)									
	Verblijf in residentie									
	Detentie/reclassering									
Arbeids-toeleiding en -begeleiding	Stages									
	De Werkschool									
	Empowermenttraining									
	Sollicitatietraining									
	WSW-werkplek									
	Aanpassingen op de arbeidsplek									
	Wajong									
	Jobcoach									
	Administratieve last werkgever									
	Risicoverzekering (werkgever)									
	Loondispensatie/loonkostensubsidie									
Overgangen tussen domeinen	School-arbeid									
	Zorg-arbeid									
	Toeleiding-arbeid									
Meest be-palende factoren	Zelfinzicht									
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag									
	Ondersteuning van informele netwerk									
	Ondersteuning van formele netwerk									
	Gunfactor omgeving									
Leeftijd	Leeftijdscategorie (1=18 t/m 20, 2 = 21 t/m 24, 3 = 25 t/m 31)	2	1	1	1	1	3	3	1	2
Huidige arbeidsstatus	Arbeidsstatus (1 = WSW-intern, 2 = WSW-detachering, 3 = werkschooltraject, 4 = baan met jobcoaching, 5 = niet werkzaam, 6 = dagbesteding	4	3	3	3	3	1	1	1	1

Legenda

	Groen, bevorderend
	Oranje, neutraal
	Rood, belemmerend
	Wit, niet van toepassing of niet aangetroffen

Tabel 2.3 Ingevuld analyseschema jongvolwassenen zonder arbeidsverband

		1	2	3	4	10	23
Belemmerende en bevorderende factoren	Effecten bij transitie						
	Zelfinzicht						
	Arbeidsethos/werkintentie						
	Sociale vaardigheden						
	Gedragstoornis						
	Cognitieve vaardigheden						
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag						
	Lichamelijke beperkingen						
	Vaardigheden voor werk						
	Gunfactor omgeving						
Informele interventies	Ondersteuning informeel netwerk						
	Arbeidsethos ouders						
	Positieve invloed vrienden						
	Belang eigen gezin/woonsituatie.						
Onderwijs	VSO						
	Praktijkonderwijs						
	MBO1/AKA						
	REA-Instituut						
	Lwoo						
	LGF						
	Scholing op maat						
Zorg	AWBZ in natura						
	AWBZ PGB						
	Sociale vaardigheidstraining						
	Diagnose en behandeling (jeugd)-GGZ						
	Provinciale jeugdzorg						
	Jeugdgezondheidszorg (gemeente)						
	Verblijf in residentie						
	Detentie/reclassering						
Arbeids-toeleiding en -begeleiding	Stages						
	De Werkschool						
	Empowermenttraining						
	Sollicitatietraining						
	WSW-werkplek						
	Aanpassingen op de arbeidsplek						
	Wajong						
	Jobcoach						
	Administratieve last werkgever						
	Risicoverzekering (werkgever)						
	Loondispensatie/loonkostensubsidie						
Overgangen tussen domeinen	School-arbeid						
	Zorg-arbeid						
	Toeleiding-arbeid						
Meest be-palende factoren	Zelfinzicht						
	Ontwikkeld arbeidsethos/werkgedrag						
	Ondersteuning van informele netwerk						
	Ondersteuning van formele netwerk						
	Gunfactor omgeving						

Leeftijd	Leeftijdscategorie (1=18 t/m 20, 2 = 21 t/m 24, 3 = 25 t/m 31)	2	1	2	2	1	3
Huidige arbeidsstatus	Arbeidsstatus (1 = WSW-intern, 2 = WSW-detachering, 3 = werkschooltraject, 4 = baan met jobcoaching, 5 = niet werkzaam, 6 = dagbesteding	5	6	5	5	5	6

Legenda

	Groen, bevorderend
	Oranje, neutraal
	Rood, belemmerend
	Wit, niet van toepassing of niet aangetroffen

2.2. Aspecten die van invloed zijn op arbeidsparticipatie

In deze paragraaf bespreken we de bevindingen van de 'horizontale' analyse. Hierbij beschrijven we per aspect op de checklist in hoeverre het bij de jongeren die in dit onderzoek zijn betrokken goed of minder goed gaat in termen van arbeidsparticipatie. In deze paragraaf worden de belangrijkste belemmerende en bevorderende factoren beschreven (paragraaf 2.2.1). Vervolgens behandelen we de belangrijkste 'interventies' die zijn ingezet door ouders (paragraaf 2.2.2) en de meest voorkomende interventies uit de formele circuits zorg, onderwijs en arbeidstoeleiding en -begeleiding en de inzet van professionals uit deze circuits (paragraaf 2.2.3). Tot slot gaan we in op bevorderende en belemmerende factoren in de overgangen tussen onderwijs, zorg en arbeid (paragraaf 2.2.4).

2.2.1. Belemmerende en bevorderende factoren

Effecten bij transitie
Jongeren met een licht verstandelijke beperking zijn extra gevoelig voor tegenwind in het transitieproces naar volwassenheid. Ze laten zich gemakkelijk van het juiste pad naar arbeidsparticipatie afwaaien. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten via alcohol-/drugsmisbruik, detentie en/of tienerzwangerschappen in schooluitval en verlies van arbeid.

In de helft van de onderzochte casussen is sprake van belemmerende effecten tijdens de transitie naar volwassenheid. Het betreft bijvoorbeeld een tienerzwangerschap en het overlijden van één van de ouders. Veel van de jongeren zijn opgegroeid in een context die verre van optimaal is. Dat komt omdat relatief veel jongvolwassenen (de helft) uit gebroken gezinnen komen, waarbij één van de ouders niet of nauwelijks is betrokken bij de opvoeding van hun zoon of dochter. Eenoudergezinnen, beperkingen bij één van de ouders, niet werkende ouders (duurzaam arbeidsongeschikt dan wel werkloos), nauwelijks geïntegreerde ouders en sociaal geïsoleerde ouders vormen het tableau.

Zelfinzicht
Uit de literatuur komt naar voren dat een realistisch zelfbeeld een belangrijke bevorderende factor is in de loopbaan van de licht verstandelijke beperkte jongere. Ook uit de interviews komt dit heel duidelijk naar voren. Met name de schoolperiode is van belang om dit realistisch zelfbeeld te ontwikkelen. Bij meerdere casussen hebben we kunnen vaststellen dat als de jongeren de eigen kwaliteiten te hoog inschatten. Dit is een bron van fricties. Ook ouders kunnen daar in negatieve zin een rol in spelen. Verschillende casussen laten zien dat de ouders de capaciteiten van hun kinderen niet goed inschatten en daarmee de zelfoverschatting van de jongeren in stand houden.

Van een goed zicht van de jongeren zelf op wat ze wel en niet kunnen is bij de helft van de onderzochte casussen sprake. En dat werkt bevorderend voor arbeidsdeelname. Bij de andere jongeren is sprake van een zich ontwikkelend, maar vaak zeer beperkt zelfinzicht.

Werkintentie, ontwikkeld arbeidsethos en vaardigheden voor werk
Veel jongeren hebben een positieve werkintentie: ze willen werken. Daarbij kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen jongvolwassen mannen en vrouwen. Door verschillende professionals is aangegeven dat het gaan werken voor deze doelgroep een vanzelfsprekendheid is die de laatste tien tot vijftien jaar is gegroeid. Als kanttekening moet wel worden gesteld dat bij een aantal jongeren de werkintentie zich pas laat heeft ontwikkeld. Met name voor een aantal jongens in het onderzoek geldt dat in de periode van puberteit en vroege adolescentie zich situaties hebben voorgedaan die een arbeidzame invulling na de schoolperiode onwaarschijnlijk maakten. Normafwijkend gedrag, detentie, continue conflicten op school met medeleerlingen of docenten en escalaties die hebben geleid tot verwijdering van school komen voor.

Ongeveer de helft van de onderzochte jongeren heeft een goed ontwikkeld arbeidsethos (werkgedrag). Vrijwel alle jongeren beschikken over praktische vaardigheden om werk te kunnen verrichten, vaak in een lager tempo of met begeleiding. Dat is dus geen bepalende (bevorderend of belemmerend) factor voor arbeidsdeelname.

Sociale vaardigheden en gedragsstoornissen
De belangrijkste belemmering om aan het werk te komen is gelegen in het beperkt sociaal gedrag van verschillende jongvolwassenen. Op het werk is het van belang om in harmonie te functioneren met collega's, klanten en de leidinggevende. Daar waar dit sociaal gedrag beperkt is ontwikkeld (eenderde van de jongeren), is dat een belangrijke blokkade om het werk te behouden.

In veel van de gevallen is er een verband tussen een gedragsstoornis en de sociale vaardigheden. Een gedragsstoornis, bij een gebrekkig zelfinzicht, heeft in de regel een negatieve invloed op de sociale vaardigheden. Bij een aantal jongvolwassenen kan worden vastgesteld dat zij vanuit school een repertoire aan sociaal gedrag hebben ontwikkeld dat in eerste instantie van een voldoende niveau is en waardoor zij wel een werkplek weten te krijgen, maar dat zij als gevolg van conflicten en escalaties uiteindelijk niet in staat zijn de werkplek te behouden.

Onaangepast sociaal gedrag in groepsverband wordt gezien als een majeure belemmering om aan het werk te blijven. Binnen het expertteam is dit benoemd als een blokkade om te kunnen functioneren als werknemer. Voor een werkgever is het aanvaardbaar dat een medewerker beperkt inzetbaar is of een lager werktempo heeft, maar dat antisociaal gedrag het werktempo en werkplezier binnen een groep structureel negatief beïnvloedt is onaanvaardbaar voor de werkgever.

Cognitieve vaardigheden
Hoewel de cognitieve vaardigheden evident beperkt zijn, vormen ze in zeer beperkt aantal van de onderzochte casussen een belemmering voor arbeidsdeelname. Beperkte cognitieve vaardigheden vormen met name een belemmering als er bij de jongere sprake is van zelfoverschatting van het eigen kunnen. De jongere wil op een arbeidsniveau functioneren dat hij of zij cognitief niet aankan.

Lichamelijke beperkingen
Lichamelijke beperkingen zijn eveneens van grote invloed op arbeidsdeelname. Dit geldt uiteraard alleen indien die beperkingen zich voordoen. In enkele gevallen is er sprake van ernstige lichamelijke beperkingen, die dan wel de dominante belemmering vormen voor arbeidsdeelname (zie box 2.1).

Box 2.1 Geen arbeidsrelatie, sociale context en motivatie positief, bijkomende problematiek is blokkade

De jongedame is 20 jaar, woont thuis en krijgt een goede ondersteuning van haar ouders. Zij is altijd een prettige en toegewijde leerling geweest, maar heeft als gevolg van haar chronische aandoening aan de organen veel verzuimd en geen stages doorlopen. De visie van de professionals van haar school is dat je zo iemand graag een baan zou gunnen, maar ook zo realistisch moet zijn om te erkennen dat dit niet voor haar is weggelegd. Een zinvolle dagbesteding in de vorm van vrijwilligerswerk lijkt het maximaal haalbare, waarbij wel rekening moet worden gehouden met langdurige periodes van afwezigheid in verband met haar ziekte.

Gunfactor omgeving
Bij bijna de helft van de jongvolwassenen is vastgesteld dat zij een hoge gunfactor hebben. De vasthoudende inzet en de dankbaarheid die door de jongvolwassene wordt uitgestraald, is voor verschillende professionals aanleiding geweest om te blijven proberen om een juiste stage- of werkplek te vinden en de jongvolwassene aan een certificaat te helpen. Door verschillende professionals is aangegeven dat deze doelgroep het verdient om kansen te blijven krijgen.

Die gunfactor wordt ook mede bepaald door de persoonlijke match tussen de professional en de jongere. De match wordt voor een groot deel bepaald door de professionaliteit van de professional. Tegelijk is er ook een gedeelte van de match, waar vaak ook de meerwaarde in schuilt en die in de casuïstiek ook naar voren komt, die bepaald wordt door persoonskenmerken van de professional en de jongere.

De keerzijde is ook waargenomen. Daar waar de jongvolwassene voortdurend de confrontatie met de omgeving aangaat, consequent of met grote regelmaat afspraken niet nakomt en gedrag vertoont dat niet door de beugel kan, is een zekere distantie van de professionals manifest.

Analyse
De factoren die arbeidsdeelname beïnvloeden, werken in twee richtingen. Het ontbreken ervan of een gebrekkige kwaliteit ervan heeft in de regel een belemmerende invloed. De aanwezigheid of goede kwaliteit ervan is in de regel bevorderend voor arbeidsdeelname. Het betreft ten eerste een realistisch beeld van het eigen kunnen; dat werkt bevorderend voor arbeidsdeelname. Over- of onderschatting is in de regel een belemmerende factor. Ten tweede is het beschikken over een repertoire aan sociale vaardigheden, dat ook wordt toegepast in situaties van druk of spanning, een bevorderende factor. Het ontbreken van dit repertoire, met name in situaties van kritiek en spanning, werkt belemmerend. Een gedragsstoornis pakt, bij een gebrekkig zelfinzicht, ook negatief uit op de sociale vaardigheden. Als derde is het beschikken over werknemersvaardigheden (op tijd komen, afspraken nakomen, kunnen omgaan met klanten, collega's en leidinggevenden) een voorwaarde voor arbeidsdeelname. Het ontbreken ervan is voor veel werkgevers een reden om de arbeidsrelatie niet te continueren. Ten vierde, de aanwezigheid van een gunfactor en persoonlijke match op school, in de zorg, in de arbeidstoeleiding en bij werkgevers werkt bevorderend voor arbeidsdeelname. Die gunfactor wordt sterk negatief beïnvloed bij gebrekkige sociale vaardigheden en gedragsstoornissen. Vaak komt dit doordat het daardoor lastig is om in een goede relatie tot de jongere te komen of blijven. Als laatste kan ook het gegeven dat veel jongeren uit gezinnen komen waarbij één van de ouders niet of nauwelijks is betrokken bij de opvoeding van hun zoon of dochter belemmerend werken. Dit kan een extra hindernis zijn bij de transitie naar volwassenheid.

2.2.2. Ingezette interventies vanuit het informele circuit

Onder het informele netwerk verstaan wij in dit onderzoek de niet-professionele hulp en ondersteuning, zoals familie, vrienden en buren (het 'sociale netwerk'). Het formele netwerk (zie paragraaf 2.2.3) bestaat uit de professionele ondersteuning.

Met betrekking tot de inzet van 'interventies' vanuit het informele netwerk lag de nadruk op de rol van de ouders van de jongere met een licht verstandelijke beperking in het bevorderen of belemmeren van arbeidsparticipatie. We hebben enkele ouders aangetroffen die vanuit hun eigen sociale netwerk in staat zijn geweest een kruiwagen te leveren om hun zoon of dochter aan het werk te helpen. Van daadwerkelijke arbeidsgerichte interventies, anders dan stimulering van arbeidsdeelname, vanuit het informele netwerk is weinig sprake.

Een positieve werkintentie is niet alleen bij de jongeren vastgesteld, maar ook heel duidelijk bij een groot deel van de ouders. Bij een krappe meerderheid van de jongvolwassen is er sprake van een volledig ouderpaar. De situatie van twee *werkende* ouders is slechts één keer aangetroffen.

Door de expertgroep is ingebracht dat het ontbreken van een stimulans of het goede voorbeeld vanuit de thuissituatie een belemmerende factor is, waarvan het effect niet onderschat moet worden. Bij een beperkt aantal casussen is zelfs sprake van een ronduit negatieve invloed op de werkintentie van de jongeren. Dat kan leiden tot 'transgenerationele non-participatie'. Dit fenomeen dat er op neer komt dat de jongeren die niet werken daarmee het voorbeeld van hun ouders volgen, is bekend vanuit de literatuur, maar komt ook in de casussen voor. Het ontbreken van een rolmodel op het gebied van arbeidsparticipatie in de eigen sociale context is bij een aantal casussen manifest geweest.

Als de arbeidsethos bij en de steun van het informele circuit ontoereikend is, dan vormt dat in meerdere gevallen een belemmering voor de jongere. Echter, uit de casussen blijkt ook dat deze belemmering weg kan worden genomen door de jongere uit dit circuit te halen, vaak door de jongere met begeleiding zelfstandig te laten wonen.

Analyse
Van *interventies* gericht op arbeidsdeelname door het informele netwerk (ouders) is zelden sprake. Wel zijn er ouders (en anderen) die de jongeren helpen bij praktische zaken, vaak financieel en administratief van karakter. Ook biedt het informele netwerk *steun en sturing*. Motivatie, betrokkenheid en opvoedvaardigheid zijn daarbij de meest belangrijke stimulerende factoren. Waar die niet worden geboden door het sociale netwerk van de jongere, kan professionele ondersteuning een goed alternatief zijn. Het blijkt dat de jongere met *professionele* ondersteuning gericht op motitvatie, betrokkenheid en opvoeding net zo goed effectief kan zijn op de arbeidsmarkt.

2.2.3. Ingezette interventies vanuit de onderwijs, zorg en arbeidstoeleiding en -begeleiding en daarbij betrokken professionals

Onderwijs
In het basisonderwijs waren de beperkingen veelal al manifest en veel van de onderzochte jongvolwassenen hebben dan ook op het speciaal basisonderwijs of mlk-onderwijs gezeten. Na het basisonderwijs heeft het overgrote deel van de onderzochte jongeren een school voor praktijkonderwijs of een school in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) bezocht. In 15 casussen hebben de jongeren op het VSO gezeten, waarbij bij vier jongeren de relatie met de school problematisch was en geleid heeft tot het niet afmaken van de opleiding. In totaal 18 jongeren hebben op een school voor praktijkonderwijs gezeten, waarbij in drie gevallen sprake was van problemen. Ook opvallend is dat er bij 9 jongeren sprake is van een volgtijdelijke combinatie van VSO en praktijkschool. De wisselingen van type onderwijs hangen samen met het gedrag van de jongeren (in de meeste gevallen), maar ook met te beperkte cognitieve vaardigheden waardoor een jongere terugvalt in het VSO.

Verschillende jongeren zijn na de middelbare school naar het middelbaar beroepsonderwijs gegaan. Bij in totaal 15 jongeren is er sprake van een MBO- of AKA-opleiding[4] die is afgerond. Opvallend is dat de meeste jongeren dat doen vanuit een WSW-indicatie. Ook valt op dat verschillende jongvolwassenen in het onderzoek *na een aantal jaren* de weg naar aanvullend beroepsonderwijs weten te vinden met hulp van een werkgever, jobcoach of vanuit zichzelf. Aanvullende scholing wordt ook genoemd door de jongvolwassenen in de vorm van VCA (veiligheidscertificaat), vorkheftruckdiploma, rijbewijs of alleen de praktijkvakken op MBO 2 of 3 niveau op een regulier MBO.

Naast het reguliere opleidingsprogramma zijn stages het belangrijkste instrument dat door de scholen wordt ingezet om jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Dat betekent overigens niet dat die stages altijd even succesvol verlopen.

De afgelopen jaren zijn in het verlengde van de schoolperiode voor deze groep nazorgtrajecten opgezet. Vanuit deze nazorg wordt de oud-leerling begeleid. Daarnaast worden in toenemende mate leerwerkcentra en arbeidstrainingscentra opgezet om een brug te slaan tussen school en werk. Daar waar

[4] Opleiding Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent.

de stap naar werk nog te groot is, vormen deze een goede tussenfase in de loopbaanontwikkeling en een goede voorbereiding op een werkplek.

Zorg
Vanuit de AWBZ wordt bij tien van de in het onderzoek betrokken jongeren woonbegeleiding aangeboden. Deze zorg wordt uitsluitend in natura geleverd (Persoonsgebonden Budgetten, PGB's, zijn niet aangetroffen). De woonbegeleiding lijkt een positief effect te hebben op de stabiliteit van de woon- en leefsituatie. En een stabiele woon- en leefsituatie lijkt randvoorwaardelijk voor arbeidsparticipatie.

Bij zeven jongeren is sprake van een interventie vanuit de jeugd-ggz (bijvoorbeeld begeleiding door een sociaal psychiatrisch verpleegkundige vanuit de jeugdpsychiatrie, diagnose en behandeling, vaak gericht op het omgaan met of behandelen van de stoornis). Bij twee jongeren is deze niet goed verlopen. Bij vier jongeren is sprake van een interventie vanuit de provinciale jeugdzorg, vaak vanwege een instabiele opvoedsituatie en in drie gevallen ook in combinatie met het plegen van strafbare feiten. Vijf jongeren hebben een periode in een residentiële voorziening gezeten, vaak in de late puberteit en de vroege volwassenheid.

In een beperkt aantal gevallen is ook sprake van een nauwe afstemming tussen de zorg en de arbeidsbegeleiding of werkgever. Daar waar afstemming is tussen de zorg en de arbeidsbegeleiding is deze in de meerderheid van de gevallen incidenteel en ook incidentgedreven.

Van alle onderzochte gevallen blijkt dat bij zes jongeren *geen* inzet is of is geweest vanuit de zorg. De jongeren waar geen inzet vanuit de zorg is, zijn overwegend meer succesvol in het vinden en behouden van een baan.

Arbeidstoeleiding en -begeleiding
In totaal 16 van de 25 jongeren hebben stages gevolgd, maar bij 10 jongeren kan worden gesteld dat de stages problematisch zijn verlopen en niet hebben geleid tot een baan. Veel van de jongeren hebben 3 of meer stages gelopen. De verschillende stageplekken van de onderzochte jongvolwassenen roepen het beeld op dat er geen duidelijke strategie is gericht op het vinden van een passende werkomgeving. Zo is door verschillende betrokken professionals aangegeven dat er in veel gevallen eigenlijk geen goede match is met de arbeidsoriëntatie van de jongere. Dit lijkt overigens niets te maken te hebben met de inzet en vasthoudendheid van de betrokken stagecoördinatoren; de jongvolwassenen melden dat deze groot zijn.

Een groot deel van de onderzochte jongvolwassenen zit in de Wajong. Voor sommige jongeren geldt dat ze geen uitkering uitbetaald krijgen, omdat ze bijvoorbeeld in de Sociale Werkvoorziening voldoende verdienen[5]. De administratieve rompslomp voor werkgevers ten aanzien van bijvoorbeeld het aanvragen van voorzieningen zijn we niet als belemmering voor arbeidsdeelname tegengekomen. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat de arbeidsbegeleider (dat kan het SW-bedrijf zijn, maar ook een jobcoach of werkschoolregisseur) vaak de werkgever en de jongere deze belasting uit handen neemt.

De WSW als voorziening is in 13 casussen aangetroffen, maar in 6 gevallen leidt het niet tot een bestendige arbeidsrelatie. Dat ligt voor een deel aan de jongere en zijn of haar beperking, maar soms ligt het er ook aan dat het werk ophoudt door economische ontwikkelingen. De Werkschool is in vijf casussen aangetroffen, waarbij in vier gevallen de toeleiding vooralsnog positief lijkt uit te pakken. De inrichting van de begeleiding verschilt per jongere en per SW-bedrijf: begeleiding door leidinggevende en/of aparte individuele begeleiding. In acht gevallen is een jobcoach ingezet. De begeleiding via een jobcoach is in twee gevallen niet goed uitgepakt. Dit betroft jongeren met gedragsstoornissen en gebrekkige sociale vaardigheden.

Sociale vaardigheidstrainingen zijn in twee gevallen aangetroffen en lijken ook het gewenste effect te hebben gesorteerd. Empowermenttrainingen zijn drie keer aangetroffen. Deze zijn vaak gericht op het onder controle krijgen van ongewenst gedrag of het versterken van het zelfvertrouwen.

De professionals uit de verschilllende circuits
De problematiek van enkele jongeren is gepaard gegaan met de aanwezigheid van meerdere professionals die zich bekommeren om deelfacetten van het leven van de jongere. Het is maar de vraag in hoeverre er tussen de professionals contact is over de afstemming en de samenhang tussen de interventies. De aanwezigheid van meerdere professionals staat in schril contrast met de afwezigheid van het eerder genoemde rolmodel.

Door één van de experts werd opgemerkt dat professionals een jongere soms zien als een kwetsbaar, "zielig" individu met veel problemen, maar dat de situatie ook anders te benaderen is. Men zou ook

[5] In de Wajong worden inkomsten uit arbeid verrekend met de uitkering. Wajongers die het Wettelijk Minimumloon of meer verdienen krijgen geen uitkering uitbetaald, maar behouden wel hun recht op Wajong. Bij uitval uit werk kunnen zij terugvallen op de Wajonguitkering. Voor Wajongers die in de SW werken blijft dit recht permanent van kracht.

kunnen zeggen dat we te maken hebben met een jongere die te typeren is als een "survivor". Hij weet zich namelijk maximaal te omringen met de ondersteuning die noodzakelijk is.

Meerdere jongvolwassenen hebben gemeld dat zij veel baat hebben gehad bij de inzet van de professionals waar zij mee te maken hebben. Verschillende docenten, stagecoördinatoren, zorgcoördinatoren en jobcoaches hebben een belangrijke rol gespeeld in het begeleiden van deze jongeren buiten de formele taak van de professionals. Verschillende jongvolwassenen vallen na het betreden van de arbeidsmarkt terug op de professionals van hun oude school. Zij leggen vraagstukken voor die niet meer behoren tot de taakstelling van deze organisaties. Op basis van een vetrouwensrelatie komen zij toch terug op het oude nest. Deze professionals vanuit het onderwijs zijn in meerdere situaties een belangrijke steun in de rug geweest. Deze waarneming geldt ook de rol van jobcoaches. Tegelijk moet wel gesteld worden dat het *ontbreken* van een vertrouwensbasis tussen de jongvolwassene en de professionals meerdere keren is voorgekomen. Het ontbreken van een klik tussen de jongvolwassene en de professionals heeft meerdere keren geleid tot een breuk in de carrière van de jongvolwassene. Dit geldt ook in de relatie tussen jongvolwassene en de werkgever of direct leidinggevende.

Analyse
Door de leden van het expertteam is aangegeven dat juist voor deze jongeren die veelal te maken hebben met een zekere mate van onzekerheid en een beperkt gebrek aan zelfvertrouwen, het hebben van succes van belang is. Een goede stageplek, waarbij de stage ook succesvol doorlopen wordt, is meer dan alleen een positieve ervaring met werken. Het is ook van groot belang voor het opbouwen van zelfvertrouwen bij de jongere. Er worden daarbij meerdere door de school te realiseren randvoorwaarden door het expertteam genoemd:

1. De jongere moet vooral goed voorbereid worden op het doorlopen van een stage. Één van de experts heeft aangegeven dat het de voorkeur heeft om binnen de schoolcontext eerst te starten met interne stages, die aansluiten bij de noodzakelijke basisvaardigheden die nodig zijn om succesvol buiten de deur een stage te kunnen doorlopen. Basisvaardigheden bestaan bijvoorbeeld uit op tijd komen, aanvaarden van gezag en hiërarchie en uitvoeren van basale opdrachten binnen kaders. Binnen de school zijn er mogelijkheden om interne stageplekken te creëren bij de receptie, de keuken, de facilitaire ondersteuning en de administratie. Het succesvol doorlopen van een interne stage bevordert het zelfvertrouwen van de leerling.
2. De match van de jongere met het stagebedrijf moet qua inhoud aansluiten bij de mogelijkheden en arbeidswensen van de jongere. Daar waar al snel duidelijk is dat het geen goede match is, kan beter gekozen worden voor het terugtrekken van de leerling.
3. Er moet voldoende begeleiding vanuit school zijn gedurende de stageperiode.
4. Ook in sociaal opzicht moet de context van de stageplek passen bij de jongere. De ene jongere heeft meer behoefte aan een prikkelvrije omgeving en de andere jongere gedijt juist beter in een wat meer turbulente werkomgeving.

Een bijkomende reden voor scholen om leerlingen goed voor te bereiden op het lopen van een stage is dat stageplekken moeilijk te vinden zijn en dat het dus van belang is werkgevers langjarig te kunnen verbinden aan de school. Één of meerdere slechte ervaringen van een werkgever leiden vaak tot de beëindiging van de relatie tussen bedrijf en school en heeft daarmee een schadelijk neveneffect. Het afgelopen decennium hebben met name de praktijkscholen geïnvesteerd in het opbouwen van een netwerk van werkgevers ten behoeve van stageplekken. Veel van de onderzochte jongeren hebben niet kunnen profiteren van deze ontwikkeling.

De vraag is verder in hoeverre er interventies denkbaar zijn die het ontstaan van een rolmodel voor een kwestbare jongere kunnen bevorderen. De experts zijn van mening dat het traject van het zoeken van een rolmodel buiten het gezin voor de jongere een belangrijke bevorderende factor kan zijn. Overigens wordt daarbij opgemerkt dat dit proces bestaat uit het ondersteunen van de jongere in het vinden van het rolmodel en niet moet worden ingericht door een rolmodel op te leggen of aan te wijzen.

Niet alleen de interventies zelf, maar ook een goede match in de relatie tussen de jongere met een verstandelijke beperking en de professionals in het onderwijs, de arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding draagt bij aan het zelfvertrouwen van de jongere. Succes in deze relaties heeft een bevorderend effect.

2.2.4. Overgangen tussen onderwijs, zorg en arbeid: bevorderende en belemmerende factoren

Overgang school-arbeid
De stages als instrument om de overgang tussen school en arbeid te bevorderen, blijken in veel gevallen *geen* positieve bijdrage aan arbeidparticipatie te leveren. Het gaat dan veelal niet om een tekort aan stageplekken (dat kwam slechts bij 2 jongvolwassen voor), maar de meeste jongeren komen niet op de juiste plek terecht. Bij 10 jongeren van de 16 jongeren die stages hebben gevolgd, kan worden gesteld dat de stages problematisch zijn verlopen en niet hebben geleid tot een baan. Stages mislukken vaak doordat het werktempo van de jongere te laag is, de jongere het werk niet aan kan (te ingewikkeld) en ook in veel gevallen door conflicten. Die conflicten lijken een één op één relatie te hebben met een gebrek

aan sociale vaardigheden en gedragsstoornissen. In een klein aantal gevallen heeft de stage wel geleid tot een baan in die werkrichting.
Het lijkt erop dat stages vooral een experimenteel karakter hebben: welk werk en welke werkomgeving past bij de jongere? Deze insteek kan leiden tot teleurstellingen en een deuk in het zelfvertrouwen van de jongere als uiteindelijk blijkt dat het werk niet bij zijn wensen en mogelijkheden past. De stage bedoeld als bevorderend instrument in de overgang tussen onderwijs en arbeid, blijkt in veel casussen niet bevorderend uit te pakken.

Overgang zorg-arbeid
Meerdere jongeren hebben gelijktijdig ondersteuning vanuit de zorg en arbeidstoeleiding of onderwijs. Uit de onderzochte casussen blijkt dat de zorg effectief is voor arbeidsparticipatie als deze leidt tot:

- Een stabiele woon- en leefomgeving (veel ingezet instrument is woonbegeleiding);
- Afstemming tussen zorg en arbeidsbegeleiding;
- Een realistisch zelfbeeld bij de jongere;
- Het toepassen van het realistische zelfbeeld op de werkvloer (wat kan ik wel en niet).

De geleverde zorg is dus bevorderend voor arbeidsdeelname indien op bovengenoemde resultaten wordt gestuurd vanuit de zorg. Echter, in meerdere casussen is van samen optrekken van bijvoorbeeld professionals uit de zorg en de werkbegeleiding weinig sprake.

Overgang arbeidstoeleiding-arbeid
Doorstromen vanuit school naar een reguliere werkgever kan goed verlopen, maar in de meeste onderzochte casussen lukt dit alleen met begeleiding. Het kunnen vinden van werk op zich is niet bepalend voor een duurzame arbeidsrelatie. Sterker nog, in een aantal gevallen waren jongeren evident succesvol in het zelfstandig vinden van een baan of stage, maar waren ze zeer weinig succesvol in het zelfstandig behouden ervan.

Door de expertgroep is aangegeven dat een goede match tussen de jongere met een licht verstandelijke beperking en zijn omgeving van groot belang is als bevorderende factor voor arbeidsparticipatie. Daar waar in de voorgaande bevindingen een aantal belemmerende factoren zijn benoemd die in vele casussen voorkwamen, is er ook de vaststelling dat de juiste match tussen jongere met een licht verstandelijke beperking en een werkgever veel kan compenseren. De match van de jongere met een verstandelijke beperking bij de juiste werkgever en de bijbehorende werkcontext is daarmee maatwerk.

2.3. Patronen in bevorderende en belemmerende factoren

Door bij elk van de drie groepen casussen (bestendige, instabiele of geen arbeidsrelatie) te kijken naar patronen in kleurcoderingen is een kwalitatieve uitspraak gedaan over bevorderende en belemmerende factoren. In de navolgende subparagrafen worden bij elk van de groepen de patronen in deze factoren beschreven. .

2.3.1. Patronen bij de groep jongvolwassenen met een bestendige arbeidsrelatie

Kenmerken van de jongvolwassenen
Op een drietal gevallen na, kenmerkt de groep met een bestendige arbeidsrelatie zich door een leeftijd van 21 jaar of ouder. Uit de bespreking met het expertteam is gebleken dat dit niet vreemd is: het is gebruikelijk dat het enige jaren duurt voordat de jongeren hun plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden. Verder blijkt dat er in alle gevallen sprake is van een goed zelfinzicht (realististisch zelfbeeld), in combinatie met voor het werk relevante sociale vaardigheden en een ontwikkeld arbeidsethos. Ook is er in slechts een beperkt aantal casussen sprake van ondersteuning vanuit de zorgsector. Het zijn dus jongeren die het overwegend zonder enige vorm van de onderzochte zorgvormen gered hebben in hun leven.

Invloed formele netwerk
Er is sprake van een vrijwel alom aanwezige gunfactor bij de professionals in het formele netwerk van onderwijs, arbeidstoeleiding, arbeidsbegeleiding en de werkgever. Volgens de respondenten in het formele netwerk en de leden van de expertteam is dit grotendeels te verklaren doordat de jongeren zich op een positieve manier opstellen. In een enkel geval is echter het tegendeel het geval, maar daar geldt dat een specifieke persoon in het netwerk de jongere nog een (laatste) kans gunt. De toeleiding naar arbeid verloopt bij de meeste jongeren in deze groep in positieve zin, ook al is in een aantal gevallen wel sprake van flinke tegenslagen voor de jongeren. Stages zijn zelfs bij deze groep jongeren relatief vaak niet succesvol verlopen.

Invloed informele netwerk
Bij de meeste jongeren in deze groep is ook sprake van een stimulerend en voor de arbeidsdeelname bevorderend informeel netwerk van ouders en vrienden. Al zijn er ook uitzonderingen te noteren.

Arbeidsstatus
Een beperkt aantal jongeren heeft werk bij een reguliere werkgever met ondersteuning (jobcoaching). De meesten (ruim de helft) echter werken via detacheringen vanuit een SW-bedrijf en enkelen hebben een interne WSW-plek.

Patroon bij jongvolwassenen met een bestendige arbeidsrelatie
Bij deze groep tekent zich het volgende patroon af: de combinatie van een goed zelfinzicht, sociale vaardigheden, een ontwikkeld arbeidsethos, de afwezigheid van zorg, een stimulerend informeel netwerk, de aanwezigheid van een gunfactor bij het formele netwerk en begeleiding op de werkvloer. Verder valt op dat stages (de overgang van school naar arbeid) in bijna de helft van de casussen niet of in beperkte mate bevorderend zijn geweest voor latere arbeidsdeelname. Een voorbeeld van een jongere die tot de groep 'bestendige arbeidsrelatie' behoort is te vinden in de casus in box 2.2.

Box 2.2 Casus: stabiele arbeidsrelatie: veel bevorderende factoren waaronder werkintentie en werkgedrag, sociale context en hoge gunfactor

Jongeman van 29 jaar woont thuis met moeder en zusje. Ouders zijn gescheiden en vader is al lang buiten beeld. Moeder werkt en heeft een erg stimulerende rol gehad naar de jongen op school en ook in de route naar werk. De jongeman heeft een behoorlijk laag IQ en heeft daardoor een jaar langer over het praktijkonderwijs gedaan. Hij heeft op school meerdere stages doorlopen en continueerde stages ook met bijbaantjes. Na school heeft hij ondersteuning gekregen voor het vinden van werk. Na verschillende werkstages en baantjes is hij in de hotelsector terecht gekomen. Als gevolg van de economische crisis verliest hij na zes jaar daar zijn baan. Vervolgens breekt er een periode van zoeken aan, waarbij hij door MEE wordt geadviseerd om een Wajonguitkering aan te vragen. Contacten bij zijn oude school raden dat af en hebben hem in de periode tussen twee banen ondersteund. Heeft inmiddels al weer bijna een jaar een baan bij een prestigieus hotel. Jongeman heeft daarin een eigenstandige functie en er wordt duidelijk in hem geïnvesteerd. Hij mag inmiddels ook meerdere taken uitvoeren.

De jongeman is zich bewust van zijn verstandelijke beperking, stelt zich sociaal op en is vriendelijk en beleefd. Hij heeft van huis uit het belang van werken meegekregen en is daar ook in gestimuleerd. Hij heeft een duidelijke werkintentie en past zich goed aan op de werkplek. De professionals uit zijn omgeving waarderen zijn inzet en hij heeft een ontegenzeggelijke gunfactor. Hij heeft een plek op de reguliere arbeidsmarkt en krijgt geen extra ondersteuning van instanties. Wel krijgt hij van de werkgever goede begeleiding en de tijd om nieuwe dingen te leren.

2.3.2. Patronen bij de groep jongvolwassenen met een instabiele arbeidsrelatie

Kenmerken van de jongvolwassenen
Ruim de helft van de jongvolwassenen in deze groep is jonger dan 21 jaar. Ook hier geldt de verklaring dat het gebruikelijk is dat het enige jaren duurt voordat de jongeren hun plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden. Verder blijkt dat bij deze groep in veel gevallen sprake is van een gebrekkig zelfinzicht dat belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. In de meeste gevallen is er sprake van overschatting van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in een enkel geval is er sprake van onderschatting. Sociale vaardigheden zijn bij deze jongeren in ontwikkeling, net als het beschikken over een ontwikkeld arbeidsethos. Gezien de leeftijd van de meeste jongeren is dat volgens diverse praktijkprofessionals (uit het onderwijs en de arbeidsbegeleiding) en de leden van het expertteam ook te verwachten. Bij de groep 'oudere' jongeren (vanaf 21 jaar) in deze groep zitten ook jongeren bij wie het ook op latere leeftijd lastig blijkt om het gewenste werkgedrag, inclusief de bijbehorende sociale vaardigheden, te vertonen. Bij deze groep zijn de praktische vaardigheden voor het verrichten van arbeid aanwezig en zitten de belemmeringen vooral in het werkgedrag; meer in het bijzonder in de omgang met klanten, collega's en leidinggevenden. In alle gevallen is er sprake van ondersteuning vanuit de zorgsector. Dit duidt op problematiek, veelal tot uiting komend in gedrag, waarbij professionele ondersteuning vanuit de zorg nodig is. Opvallend vaak wordt zorg ingezet die een wisselend positief en negatief effect heeft op arbeidsdeelname.

Invloed formele netwerk
Er is sprake van een vrijwel alom neutrale tot negatieve gunfactor bij de professionals in het formele netwerk van onderwijs, arbeidstoeleiding, arbeidsbegeleiding en de werkgever. Volgens de praktijkprofessionals en de leden van de expertteam is dit grotendeels te verklaren uit de moeite die het formele netwerk heeft met het gedrag en de houding van deze jongeren. In enkele gevallen weten arbeidsbegeleiders en werkgevers zich geen raad met deze jongeren. De toeleiding naar arbeid verloopt bij de meeste jongeren met (flinke) tegenslagen. Stages zijn bij deze jongeren in de meeste gevallen niet succesvol verlopen.

Invloed informele netwerk
Bij de meeste jongeren in deze groep is er zeer wisselende ondersteuning vanuit het informele netwerk. Deze jongeren komen relatief vaak uit gebroken gezinnen of eenoudergezinnen en hebben ook ouders met lichte tot ernstige problemen. De arbeidsdeelname van deze ouders is in de helft van de gevallen beperkt te noemen. Verder valt bij deze groep op dat het op zichzelf gaan wonen in vrijwel alle gevallen

een positieve uitwerking heeft op de arbeidsdeelname. Soms, zo blijkt uit de interviews en de opvattingen van de expertteam, is het gewoon verstandig om de jongere uit zijn thuissituatie te halen omdat ouders of vrienden niet bevorderend zijn voor het aanleren van de gewenste sociale vaardigheden.

Arbeidsstatus
Ongeveer de helft van de jongeren heeft een interne werkplek in een sociale werkvoorziening en de andere helft zit in een Werkschool-traject. De jongeren in de Werkschool-trajecten zijn allen jonger dan 21 jaar. De doelstelling voor de jongeren in De Werkschool is plaatsing bij een reguliere werkgever met ondersteuning. Als dat niet kan dan wordt er gekeken of werk in een beschutte omgeving de opstap kan zijn. De oudere jongvolwassenen zitten weliswaar op een interne WSW-plek, maar zitten daar vaak omdat detacheringen niet gelukt zijn en in een enkele gevallen omdat detacheringen door de economische situatie zijn beëindigd.

Patroon jongvolwassenen met instabiele arbeidsrelatie
Bij deze groep tekent zich het volgende patroon af: de combinatie van een gebrekkig zelfinzicht, gebrekkige of in ontwikkeling zijnde sociale vaardigheden, een beperkt ontwikkeld arbeidsethos, de aanwezigheid van zorg, een zeer wisselende ondersteuning vanuit het informele netwerk, de wisselende aanwezigheid van een gunfactor bij het formele netwerk en aanwezigheid van begeleiding op de werkvloer. Verder valt op dat de overgang van school naar stages en arbeid in de meeste gevallen niet of in beperkte mate bevorderend is geweest voor arbeidsdeelname. Ook de overgang van zorg naar arbeid pakt zeer wisselend uit voor de arbeidsdeelname. In feite hebben we hier te maken met twee subgroepen binnen de groep met een instabiele arbeidsrelatie: (1) De instabiliteit van de werksituatie is voor de eerste subgroep nog het gevolg van een recent toetreden tot de arbeidsmarkt. Deze groep jongvolwassenen heeft nog een aantal jaren nodig om zich te kunnen ontwikkelen. (2) De tweede subgroep heeft een verder gevorderde leeftijd. Hier hebben we te maken met jongvolwassenen met belemmerende factoren waarvan is gebleken dat deze belemmerend zijn voor het onstaan van een stabiele arbeidsrelatie. Een voorbeeld van een jongere die tot deze subgroep behoort is te vinden in box 2.3.

Box 2.3 Casus: instabiele arbeidsrelatie, ondanks beschermde werkomgeving veel belemmerende factoren

Jongeman van 26 jaar woont in een huurflat met woonbegeleiding vanuit een instelling voor verstandelijk gehandicapten. Bij hem is tevens PDD-NOS vastgesteld. De ouders zijn gescheiden en hij heeft veel contact met zijn moeder, die chronische longklachten heeft en vaak ziek is. Zijn vader ziet hij af en toe. Met zijn jongere broer en zus heeft hij weinig contact als gevolg van een ruzie. De vriend van moeder regelt (wegens conflicten met bewindvoerders) zijn financiën omdat hij in het verleden schulden heeft gemaakt. Zijn sociale netwerk bestaat verder uit zijn vriendin (met wie hij niet samenwoont), collega's van de sociale werkvoorziening en voormalig klasgenoten van de praktijkschool.

De onderwijs- en arbeidscarrière van jongeman kenmerkt zich door conflicten met als gevolg overplaatsing naar andere klassen en scholen en beëindiging van de arbeidsrelatie. Jongeman heeft vanuit een stage bij een tuincentrum een baan gekregen. Wegens een conflict met zijn leidinggevende is hij daar weggegaan. Hij heeft zelf een baan als schoonmaker bij een fastfoodketen gevonden. Daar heeft hij vervolgens bijna 4 jaar gewerkt. Hij werd ontslagen omdat hij vier weken vrij wilde om op vakantie te gaan. Via MEE en de woonbegeleiding is hij vervolgens op het spoor van het SW-bedrijf terechtgekomen. Hij werkt intern bij de afdeling horeca van het SW-bedrijf; detacheringen bij opdrachtgevers lopen steevast uit op conflicten . Hij doet maaltijdbereiding, schoonmaakwerk en de bediening van de kassa. Hij is goed in staat om het werk dat gevraagd wordt uit te voeren. Echter de meeste arbeidsrelaties eindigen uiteindelijk door steeds terugkerende conflicten, meestal met de leidinggevende, maar ook met collega's. Dit wordt veroorzaakt door onvoorspelbaar gedrag, manipulatief gedrag en moeite met plotselinge veranderingen. Ondanks vele gesprekken daarover verandert er weinig in zijn gedrag. Er is op basis van incidenten op de werkvloer contact tussen de woonbegeleider en het SW-bedrijf.

Bij deze jongeman kan niet worden gesproken van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt. Ondanks het feit dat hij zonder langdurige onderbrekingen steeds weer meerjarig werk weet te krijgen, eindigen de arbeidsrelaties doordat de leidinggevenden en begeleiders geen grip op zijn gedrag krijgen. Hij heeft volgens zijn begeleiders meer in zijn mars, maar dat komt er niet uit vanwege steeds terugkerende conflictsituaties op de werkvloer. Hij lijkt niet goed te beseffen hoe zijn gedrag uitwerkt op anderen en heeft in dat opzicht een beperkt zelfinzicht.

2.3.3. Patronen bij de groep jongvolwassenen zonder arbeidsrelatie

Kenmerken van de jongvolwassenen
De jongvolwassenen in deze groep zijn in grote meerderheid jonger dan 25 jaar. Relatief veel van hen zitten in de leeftijd van 21 tot en met 24 jaar. Bij de meeste jongeren in deze groep is er sprake van 'ontwikkelingshindernissen'. Het betreft hindernissen op de route naar volwassenheid, zoals een tienerzwangerschap, gepest worden, echtscheiding en het overlijden van één van de ouders. Verder blijkt dat er in veel gevallen sprake is van een gebrekkig zelfinzicht dat niet bevorderend werkt voor

arbeidsdeelname. Op één uitzondering na staan de gebrekkige sociale vaardigheden arbeidsdeelname in de weg. En bij de meeste jongeren is ook sprake van een voor arbeidsdeelname belemmerende gedragsstoornis, waarmee noch de jongere zelf noch zijn of haar omgeving goed kan omgaan. Belemmeringen zitten voorts in het werkgedrag, meer in het bijzonder in de omgang met klanten, collega's en leidinggevenden. In alle gevallen is sprake van ondersteuning vanuit de zorgsector. Dit duidt op problematiek, veelal tot uiting komend in gedrag, waarbij professionele ondersteuning vanuit de zorg nodig is. In een enkel geval is er sprake van dusdanig ernstige lichamelijke beperkingen als gevolg van een chronische ziekte, dat dit de dominante verklaring vormt voor het niet hebben van een arbeidsrelatie, niet de licht verstandelijke beperking.

Invloed formele netwerk
Er is sprake van een neutrale tot negatieve gunfactor bij de professionals in het formele netwerk van onderwijs, arbeidstoeleiding, arbeidsbegeleiding en de werkgever. Volgens de gesproken praktijkprofessionals en de leden van het expertteam is dit ook grotendeels te verklaren door de moeite die het formele netwerk heeft met het gedrag en de houding van de jongeren. Arbeidsbegeleiders, professionals in de zorg, de scholen en werkgevers weten zich vaak geen raad met deze jongeren. De overgangen van school naar arbeid, van zorg naar arbeid en van toeleiding naar arbeid verlopen vrijwel zonder uitzondering problematisch. Ook blijkt dat bij de meeste jongeren geen 'vaste bezetting' van professionals is in het formele netwerk op de domeinen onderwijs, zorg en arbeid. De jongeren hebben steeds te maken met wisselende begeleiders.

Invloed informele netwerk
Bij de meeste jongeren in deze groep is er sprake een negatieve invloed van de ondersteuning vanuit het informele netwerk op de arbeidsdeelname. Deze jongeren komen relatief vaak uit gebroken gezinnen of eenoudergezinnen en ze hebben ook ouders met lichte tot ernstige problemen. De arbeidsdeelname van deze ouders is beperkt te noemen. Echter, we komen ook hier ouders tegen die een stimulerende invloed hebben op de jongeren, maar dat is geen garantie voor succes.

Arbeidsstatus
Op één jongere na hebben alle jongeren ervaring opgedaan op de arbeidsmarkt. Sommigen via stages en anderen via een plek bij een Sociale Werkvoorziening. Deze 'arbeidsrelaties' eindigen door conflicten op de werkvloer en in enkele gevallen omdat het werk te hoog gegrepen was of door een zwangerschap. Kortom, het beeld van de redenen van de beëindiging van de arbeidsrelatie is zeer divers.

Patroon jongvolwassenen zonder arbeidsrelatie
Bij deze groep tekent zich het volgende patroon af: de combinatie van een gebrekkig zelfinzicht, gebrekkige sociale vaardigheden, een beperkt ontwikkeld arbeidsethos, de aanwezigheid van zorg, een beperkte ondersteuning vanuit het informele netwerk en een grote moeite bij professionals om deze jongeren een plek te geven op de arbeidsmarkt. De overgangen van school, zorg en arbeidstoeleiding naar arbeid zijn vrijwel zonder uitzondering problematisch te noemen. In box 2.4 staat een voorbeeld van een jongere uit de groep zonder arbeidsrelatie.

Box 2.4 Casus: geen arbeidsrelatie ondanks veel ondersteuning

Jongeman van 28 jaar, woont zelfstandig. Zijn ouders zijn gescheiden, maar wonen in dezelfde straat als hij. Vader zou zwakbegaafd zijn en moeder zou psychische beperkingen hebben. Hij heeft een relatie met een getrouwde vrouw.

Hij heeft eerst 5 jaar op reguliere basisscholen gezeten en heeft daarna speciaal basisonderwijs gevolgd waarvan twee jaar intern. Toen hij zich op zijn 18e jaar meldde bij de Sociale Dienst voor een uitkering is hij gewezen op de Wajong en de Sociale Werkvoorziening.

Hij heeft zelf toen hij 17 jaar oud was werk gevonden. De werkgever ontving financiële compensatie. Hij zegt te zijn 'uitgebuit'. Hij mocht wel werken in de zomer, maar in de winter hield het werk op. Zo is hij een paar jaar aan het lijntje gehouden. Hij is er daarom zelf in 2006 mee gestopt. Hij is toen een paar jaar helemaal met werken gestopt. Hij was al die negativiteit zat. Hij kreeg toen wel een jobcoach van UWV. Die deed haar best, maar kwam uiteindelijk met een baan bij zijn oude baas en daar wilde hij niet meer heen. Hij heeft twee jaar thuis gezeten bij zijn vader. Uiteindelijk besloot hij zelf dat dit geen toekomst was. Hij is toen terechtgekomen bij het ROC; daar was een traject tot Arbeidsmarkt Gekwalificeerd Assistent (AKA-traject) om jongeren een tweede kans te geven. Dat was moeilijk maar hij heeft het volgehouden en het diploma behaald. Echter zijn oma overleed en dat was weer een zware tegenslag.

Toch kon hij terecht bij een bedrijf in de installatietechniek dat een baan had voor een Wajonger. Maar het ging niet: hij kon niet slapen, kwam niet op tijd, had geen structuur.

Vervolg box 2.4

Hij kreeg een eigen woning in dezelfde straat als zijn beide ouders. En hij had zich bij de Sociale Werkvoorziening gemeld voor een baan. Hem werd beloofd dat het iets met fietsen zou worden maar het werd snoep inpakken. Dat vond hij niks en hij is naar huis gegaan. Ook allerlei andere banen bij de Sociale Werkvoorziening zijn op niets uitgelopen. Hij had onvoldoende structuur om op tijd te komen en het vol te houden. Bovendien heeft de werkvoorziening zich niet aan allerlei afspraken gehouden. Hij kreeg geen overall en geen werkschoenen.

Na een paar maanden had de Sociale Werkvoorziening een nieuwe baan voor hem in de schoonmaak, maar dat wilde hij niet. De plaatsing op de wachtlijst van de Sociale Werkvoorziening werd beëindigd, omdat hij 'tijdelijk niet beschikbaar is'. Volgens de consulent van de Sociale Werkvoorziening is er van alles geprobeerd bij hem, maar is het de vraag of hij daar wel bij het juiste loket was. Hij wil geen productiewerk, wil niet in de schoonmaak, groenvoorziening of de klussenbus. Hij haakt steeds af. Hij had een minimale aanstelling van 8-12 uur per week, maar kon dat zelfs niet aan. Hij gaf aan teveel tijd nodig te hebben voor persoonlijk omstandigheden, huishouden, ouders en relatie. Het lukte gewoon niet. Bij een Regionale Instelling voor Begeleid Wonen (RIBW) heeft hij thans drie dagdelen dagbesteding.

3. Conclusies

3.1. De centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling van dit onderzoek was: Waarom is de ene jongere met een licht verstandelijke beperking succesvol in termen van arbeidsparticipatie en de andere niet? In de volgende paragraafen vatten we de bevindingen kort samen en plaatsen we ze in hun context. We hebben gezien dat de bevindingen uit de casussen leiden tot een aantal patronen in termen van belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie. Ook kunnen we wat zeggen over interventies vanuit het informele en formele circuit. Echter, het onderzoek is uitgevoerd in de vorm van een beperkt aantal casestudies. Daarmee kunnen we, op basis van de zichtbaar geworden patronen, een kwalitatieve uitspraak doen over bevorderende en belemmerende factoren. Het geven van een volledig antwoord op de vraag van het waarom, blijkt helaas niet zonder meer gegeven te kunnen worden.

3.2. Beïnvloeden van bevorderende en belemmerende factoren

Aan de hand van de patronen van de factoren die we hebben gevonden in de casussen en die we samen met de expertgroep hebben geanalyseerd, kunnen we constateren dat de volgende factoren bevorderend zijn voor arbeidsparticipatie:

- Het beschikken over sociale en werknemersvaardigheden. Onderwijs en stages kunnen daar een belangrijke rol in spelen. Daarbij is het ontwikkelen van een realistisch zelfbeeld een randvoorwaarde. Zonder dat, lukt het de meeste jongeren niet om tot een duurzame arbeidsrelatie te komen.
- Ondersteuning en stimulering vanuit het informele netwerk, waarbij sprake is van een rolmodel waaraan de jongere zich kan spiegelen.
- Een stabiele en goede relatie met een begeleider (school, zorg, werk) zorgt voor vertrouwen bij deze jongeren die vaak veel teleurstellingen tegenkomen in hun stappen op weg naar werk.
- Het aanwezig zijn van een gunfactor bij de professionals in de keten school, zorg, arbeidstoeleiding en bij de werkgever. De gunfactor wordt enerzijds bepaald door het positieve, welwillende en van zelfinzicht getuigende gedrag van de jongere en anderzijds door een begeleider of werkgever die het in de jongere ziet zitten (soms ondanks alle negatieve beeldvorming).

In onderstaand schema (tabel 3.1) is per factor aangegeven welke beïnvloedingsmogelijkheden er zijn om de situatie te bereiken waardoor deze factor zich ook zal voordoen. De beïnvloedingsmogelijkheden zijn gebaseerd op bevindingen uit de casussen en de opvattingen van het expertteam.

Tabel 3.1 Beïnvloedingsmogelijkheden bij bevorderende factoren

Factor	Beïnvloedingsmogelijkheden
Aanwezigheid benodigde sociale en werknemersvaardigheden	• Interne stages op school als voorbereiding op externe stages. • Externe stages als voorbereiding op de arbeidsmarkt. • Begeleiding op de arbeidsmarkt. De focus van deze beïnvloedingsmogelijkheden zou moeten liggen op het voorkomen van teleurstellingen, waardoor de jongere zelfvertrouwen op kan bouwen.
Aanwezigheid stimulerende ondersteuning vanuit het informele netwerk	In de situatie dat het informele netwerk bijdraagt aan de arbeidsdeelname, is naast het blijvend betrekken van de ouders, weinig 'beïnvloeding' nodig. In de situatie waarin het informele netwerk een negatieve invloed heeft en arbeidsdeelname kan belemmeren, zijn interventies gericht op het informele netwerk nodig (zie tabel 3.2).
Stabiele relatie met een begeleider	Professionele organisaties (onderwijs, zorg en arbeidsbegeleiding) kunnen een klik realiseren met de jongere door een juiste matching van jongere met begeleider.
Gunfactor	De gunfactor is er of is er niet, en wordt vaak beïnvloed door de houding van de jongere en de houding van van de werkgever of professional. Het tot stand brengen van een passende match tussen de werkgever/professional en de jongere kan de gunfactor verhogen. De werkgever goed voorbereiden en informeren over de kenmerken en (on)mogelijkheden van de jongere en zijn of haar gedrag kan daar eveneens bevorderend in zijn.

Bij jongeren bij wie de bevorderende factoren aanwezig zijn, is een individuele op de jongere toegesneden aanpak gericht op toeleiding naar en behoud van een positie op de arbeidsmarkt doorgaans werkzaam. De 'omgevingsfactoren' zijn bij deze groep immers dermate positief dat een individuele benadering kan volstaan.

Tevens kunnen we aan de hand van de patronen van de factoren die we hebben gevonden in de casussen en die we samen met expertgroep hebben geanalyseerd, constateren dat er aan aantal factoren belemmerend zijn voor arbeidsparticipatie. Voor een deel zijn deze logischerwijs gespiegeld aan de bevorderende factoren. De belemmerende factoren zijn:

- De combinatie van een gebrek aan sociale vaardigheden met een gedragsstoornis of andere bijkomende problematiek. Bij de meeste onderzochte jongvolwassenen bij wie er geen sprake is van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt, zijn gedragsstoornissen en de daaruit voortvloeiende conflicten en problemen daarvan de belangrijkste oorzaak. Overigens lijkt het er sterk op dat als de gedragsstoornis erkend wordt door de jongere en de jongere en de werkgever weten hoe ze hiermee moeten omgaan, een gedragstoornis duurzame arbeidsparticipatie niet in de weg hoeft te staan.
- Het niet beschikken over een realistisch zelfbeeld bij de jongere. Bij veel van de onderzochte jongeren bij wie er geen sprake is van duurzame arbeidsparticipatie, zit een overspannen beeld van het eigen kunnen de jongere in de weg. Deze jongeren zijn aanvankelijk goed in staat om zich beter voor te doen dan ze zijn, waarna onvermijdelijk grote teleurstellingen volgen bij zowel de jongere als de werkgever.
- Het ontbreken van ondersteuning vanuit het informele netwerk. Bij relatief veel jongeren is er sprake van een problematische verhouding met ouders en ouders met problemen. Het ontbreken van een rolmodel en voor arbeidsdeelname bevorderende stimulansen vanuit het informele netwerk vertaalt zich in de regel ook in het ontbreken van gewenst gedrag benodigd in een arbeidsomgeving.

In onderstaand schema (tabel 3.2) is per factor aangegeven welke beïnvloedingsmogelijkheden er zijn om de situatie te bereiken waardoor deze belemmerende factoren omgebogen kunnen worden naar bevorderende factoren. De beïnvloedingsmogelijkheden zijn gebaseerd op de bevindingen uit de casussen en de opvattingen van het expertteam.

Tabel 3.2 Beïnvloedingsmogelijkheden bij belemmerende factoren

Factor	Beïnvloedingsmogelijkheden
Gebrekkige sociale en werknemersvaardigheden Gebrekkig zelfinzicht	De beïnvloedingsmogelijkheden zijn vooral gericht op jongeren met bijkomende problematiek. Daarbij is het van belang dat de jongere en zijn omgeving (ouders, partner) leren omgaan met de problematiek en een realistisch beeld krijgen van de mogelijkheden van de jongere. Gelijktijdig of volgtijdelijk kan een traject bestaande uit interne, externe stages en jobcoaching opgestart worden.
Ontbreken van ondersteuning in het infornele netwerk	• Steunen, stutten en mobiliseren van het informele netwerk. • Helpen zoeken naar een rolmodel in of buiten het informele netwerk. • De jongere uit de context van het informele netwerk plaatsen, veelal te realiseren door de jongere zelfstandig te laten wonen met woonbegeleiding.

Bij jongeren waar sprake is van deze belemmerende factoren (zeker bij de groep zonder een arbeidsrelatie of met een instabiele arbeidsrelatie) is naast een individuele ook een systeembenadering gewenst. Het uitsluitend richten van interventies op de jongere heeft een beperkt rendement als de omgeving van de jongere een negatieve invloed heeft op arbeidsdeelname. Wanneer de belemmeringen mede worden veroorzaakt door de omgeving (het informele netwerk) van de jongeren, is het effectiever om daar een interventie op te richten. In de casuïstiek zijn voorbeelden aangetroffen van hoe dat effectief kan zijn, bijvoorbeeld door een overbeschermende ouder inzichtelijk te maken welke invloed hij/zij heeft op het functioneren van de jongere of door een jongere zelfstandig te laten wonen met woonbegeleiding waarbij nauwe afstemming is met de arbeidsbegeleiding. De systeembenadering is gericht op het 'op groen krijgen' van de omgeving en ook het leren omgaan van de omgeving en de jongere met eventuele bijkomende problematiek. In een individuele benadering zou de focus kunnen liggen op zelfinzicht (waaronder ook leren omgaan met bijkomende problematiek) en specifieke op arbeidstoeleiding gerichte interventies, zoals stages en jobcoaching.

3.3. Context van de bevindingen

Vanuit de onderzoeksresultaten is een groep jongeren te herkennen bij wie sprake is van veel bevorderende factoren en slechts een beperkt aantal belemmerende factoren. In meerderheid hebben

deze jongeren een duurzame arbeidsrelatie. In die zin stellen we vanuit de casussen vast dat het effect van dergelijke patronen voorspelbaar is. Toch zijn er ook jongeren die op voorhand een hogere slagingskans zou worden toegedicht, maar die toch niet aan het werk zijn gekomen. Daartegenover staat een aantal casussen met een overtal aan belemmerende factoren en een beperkt aantal bevorderende factoren. Zoals te verwachten heeft inderdaad een meerderheid daarvan (nog) geen duurzame arbeidsrelatie. Tegelijk zien we hier ook een aantal jongeren bij wie een duurzame arbeidsrelatie niet waarschijnlijk is, maar die deze toch hebben verkregen. Een enkel aspect kan dus in een individueel geval dominant bepalend zijn voor het hebben van een bestendige relatie met de arbeidsmarkt. Een voorbeeld van een dergelijk aspect is de juiste match met de werkgever (zie box 3.1)

Box 3.1 Casus stabiele arbeidsrelatie: veel belemmerende factoren en een ommezwaai ten goede

Jongeman van 20 jaar, wiens ouders uit een andere cultuur komen. Vader en moeder werken niet. Betrokken professionals hebben geen beeld van de thuissituatie en ook niet van de mate waarin de ouders de jongeman ondersteunen in de schoolperiode. Hij heeft praktijkonderwijs gevolgd. Als gevolg van zijn licht verstandelijke beperking heeft hij veel moeite met leren en nog een beperkte spreekvaardigheid. Zijn schoolperiode kenmerkt zich door veel verzuim en spanningen. Uiteindelijk wordt hij dan ook van school gestuurd, waarbij er een duidelijk risico is dat hij het verkeerde pad op zal gaan.

Na een half jaar staat hij weer voor de poort van de school. De school wil hem nog een laatste kans geven en zoekt met hem naar een werkervaringsplek. Dit leidt tot een plaatsing bij een bedrijf in de recyclingsbranche, waar hij vervolgens kan gaan werken. Inmiddels werkt hij daar bijna drie jaar. In deze periode is zijn houding 180 graden gedraaid: hij heeft een positieve attitude, een duidelijke werkintentie en passend werkgedrag, en aanvaardt autoriteit in een arbeidsrelatie. Tevens heeft hij het leren weer opgepakt. Een jobcoach van het SW-bedrijf begeleidt hem op wekelijkse basis en de werkgever krijgt een financiële tegemoetkoming. De werkgever stimuleert de jongeman om de benodigde theoretische en praktische certificaten te halen.

Er is bij de meeste onderzochte jongeren een uitgesproken werkintentie. Daarbij kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen jongvolwassen mannen of vrouwen. Door verschillende professionals is aangegeven dat het gaan werken voor deze doelgroep een vanzelfsprekendheid is die de laatste tien tot vijftien jaar is gegroeid. Als kanttekening moet wel worden gesteld dat bij een aantal jongeren de werkintentie zich pas laat heeft ontwikkeld. Met name voor een aantal jongens in het onderzoek geldt dat in de periode van puberteit en vroege adolescentie zich situaties hebben voorgedaan die een arbeidzame invulling na de schoolperiode onwaarschijnlijk maakten. Normafwijkend gedrag, detentie, continue conflicten op school met medeleerlingen of docenten en escalaties die hebben geleid tot verwijdering van school kwamen voor. Echter, uiteindelijk zijn dit geen doorslaggevende omstandigheden geweest die arbeidsparticipatie in de weg hebben gestaan.

Op basis van de 25 casussen kan gesteld worden dat een licht verstandelijke beperking op zich geen belemmering is om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven. De jongvolwassenen die we in het onderzoek hebben betrokken, zijn nagenoeg allemaal voor kortere of langere tijd met de nodige ondersteuning en begeleiding actief geweest op de arbeidsmarkt. Slechts een enkeling heeft door bijzondere omstandigheden nog geen dienstverband na de schoolperiode gehad. Naar schatting van de experts komt de helft van de jongeren met een licht verstandelijke beperking duurzaam op een plek op de arbeidsmarkt terecht. Voor een deel is deze groep wel aangewezen op beschut werk. Zij komen – met inzet vanuit het onderwijs, ook in de vorm van nazorg en op basis van de bestaande voorzieningen in de arbeidstoeleiding – aan een baan. De afgelopen jaren zijn er een aantal 'tussenvoorzieningen' in de vorm van arbeidstrainingscentra, werkscholen en leerwerkcentra ontstaan voor de doelgroep (vanuit verschillend initiatieven) die een belangrijke brug slaan tussen onderwijs en de reguliere arbeidsmarkt.

Enkele van de jongvolwassenen hebben in de interviews aangeven van jongs af aan een duidelijk beeld te hebben gehad van wat ze later wilden worden. Dit beeld is slechts in beperkte mate leidend geweest in de keuzes op de middelbare school. In de gesprekken met de jongvolwassen komen geen duidelijke beelden naar voren die wijzen op een gerichte arbeidsoriëntatie en een daarop logisch volgende inrichting van het leertraject. In de expertmeeting is geconstateerd dat de casussen laat zien dat er een verbeterslag noodzakelijk is in het proces van arbeidsoriëntatie bij jongeren zoals dat wordt aangeboden door de scholen. Een goede arbeidsoriëntatie kan input vormen voor het bepalen van de best passende stageplekken voor de jongere. Overigens is er de afgelopen jaren een grote kwaliteitsslag gemaakt in met name het praktijkonderwijs op het gebied van arbeidsoriëntatie en stagebegleiding. Met name de jongvolwassenen in dit onderzoek met een gevorderde leeftijd, die reeds langere tijd het onderwijs hebben verlaten, hebben daar niet van kunnen profiteren.

Het hebben van een duurzame arbeidsrelatie in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in de huidige economische situatie voor jongvolwassenen uitzonderlijk. Dit geldt des te meer voor de doelgroep uit dit onderzoek. Een aantal jongeren heeft na drie jaarcontracten moeten uitzien naar een andere werkgever of is zijn of haar baan kwijtgeraakt als gevolg van de economische tegenwind bij de

werkgever. De jongvolwassenen uit het onderzoek die daadwerkelijk aan het werk zijn, hebben allen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Vanuit de expertgroep wordt aangegeven dat het bestaan van extra mogelijkheden voor de arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding van deze doelgroep dan ook van groot belang is en blijft. De doelgroep is kwetsbaar op de arbeidsmarkt, en wordt in zijn of haar arbeidscarrière extra kwetsbaar als er gaten in de loopbaan vallen.

Bijlage 1: Toelichting checklist

Deze bijlage bevat een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit de literatuur en ervaringskennis van de onderzoekers. Dit overzicht vormde de basis voor de checklist. De bevindingen zijn geordend onder de verschillende onderzoeksvragen.

Belangrijkste geraadpleegde literatuur

- SER-advies 'Meedoen zonder beperkingen', 2007.
- SER-advies 'De winst van het maatwerk. Je kunt er niet vroeg genoeg bij zijn', 2009.
- Stichting CrossOver 'De ondersteuning geregeld. Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk', 2010.
- Vilans, LVG-jongeren op weg naar arbeid, 2009 (twee afzonderlijke publicaties).
- Advies Commissie Werkscholen 'Zicht op Werk', 2010.
- TNO Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden, 2010.

a) Hoe vertaalt de problematiek van een jongere met een licht verstandelijke beperking zich naar belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie?

Met name ten aanzien van effecten bij transities en zelfinzicht zijn bevindingen in de selectie van literatuur gevonden die relevant zijn om hier uit te lichten, als achtergrond bij de checklist.

Effecten bij transities
De geraadpleegde bronnen geven aan dat iedereen in het transitieproces naar volwassenheid en arbeid tegenwind kan verwachten. Om als volwassene zelfstandig te kunnen zijn, moet een mens in de transitie van adolescentie naar volwassenheid een aantal belangrijke sociale doelen bereiken. Zo maakt TNO een onderscheid tussen doelen als het afmaken van de noodzakelijke beroepsopleiding, de daarop te vinden betaalde baan en sociale doelen als vaardigheden om zelfstandig te wonen, een huishouding te voeren en het verkrijgen van de noodzakelijke middelen daarvoor. De snelheid waarmee jongeren deze sociale doelen moeten realiseren is volgens TNO ongekend in de levensfase naar adolescentie. Verder is de route naar volwassenheid in de moderne samenleving complexer dan ooit. Er zijn vele factoren, bijvoorbeeld alcohol- en drugsmisbruik en onbeschermde seks, die een negatieve invloed, denk aan tienerzwangerschappen en detentie, kunnen hebben op een individu. Deze 'ontwikkelingshindernissen' kunnen het behalen van de eerder genoemde sociale doelen bedreigen. Het is daardoor steeds belangrijker geworden om goed te kunnen communiceren over doelen als werk en opleiding.

Arbeidsparticipatie is voor deze jongeren erg belangrijk om een zelfstandig leven op te bouwen. Jongeren met een beperking zijn extra gevoelig voor 'ontwikkelingshindernissen' en laten zich gemakkelijk van het juiste pad naar arbeidsparticipatie afwaaien. Niet alleen ervaren deze jongeren extra snel eventuele negatieve invloeden en uitkomsten tijdens het transitieproces van onderwijs naar arbeid en volwassenheid, ook hebben zij vaak ondersteuning nodig bij het uitvoeren van bepaalde taken. Doordat zij niet altijd de juiste administratieve vaardigheden beheersen, hebben zij moeite zelf bepaalde voorzieningen aan te vragen.

Zelfinzicht
Door de rapporten heen blijft duidelijk worden dat het cruciaal is dat jongeren met een beperking zelf goed weten wat hun (on)mogelijkheden zijn. Een belangrijk punt hierbij is dat de jongere gedurende zijn schoolperiode leert waar zijn zwaktes en sterktes liggen. Op die manier kan de jongere bij sollicitatieprocedures beter aangeven wat hij nodig heeft aan extra middelen om een taak te vervullen en hoe deze middelen aangevraagd kunnen worden. Door hier al vroeg in de schoolperiode mee te beginnen kost dit de jongere minder moeite op het moment dat hij op zoek moet naar een stageplek. Vilans meldt in haar rapport dat het tijdens het transitieproces van school naar arbeid het dan ook belangrijk is om de jongere centraal te stellen en gericht te zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de jongere. De scholing en de begeleiding moeten vraaggestuurd zijn. Het rapport van Villans geeft aan dat de vraag van de jongere wat hij wil doen met zijn toekomst leidend moet zijn bij een integrale werkwijze van behandeling, onderwijs en arbeid. Het denken hierover kan al beginnen vanaf een jaar of 12.

b) Welke interventies (begeleiding, activiteiten) zijn vanuit het informele circuit van de jongere met een licht verstandelijke beperking in te zetten?

Vanuit de geraadpleegde bronnen is geen duidelijk beeld ontstaan over interventies die vanuit het informele circuit worden ingezet. Het belang van het informele circuit is steeds meer in beeld gekomen, zo zou er in het informele circuit betere voorlichting moet komen aan de mensen rondom de jongere met een beperking over zijn/haar (on)mogelijkheden. Uit de geraadpleegde bronnen blijkt wel dat de kwaliteit van het informele netwerk een bevorderende dan wel belemmerende factor kan zijn in de ontwikkeling van de jongere en zo ook effecten kan hebben op de arbeidsparticipatie.

c) Welke interventies (diagnostiek, begeleiding, activiteiten) zijn door de te onderscheiden actoren in onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en arbeidsbegeleiding/werkgevers in te zetten bij deze groep jongeren?

Interventies onderwijs

Jongeren met een licht verstandelijke beperking vinden vaak een opleiding op het vso (voorgezet speciaal onderwijs), pro (praktijkonderwijs), mbo1/AKA (Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent) en de REA-instituten. Vanuit deze opleidingen kan er vaak nog een extra voorziening worden aangevraagd die ervoor kunnen zorgen dat de leerling de juiste ondersteuning krijgt om goed te functioneren op school of een eventuele stageplaats. Een voorbeeld is een Leerling Gebonden Financiering (LGF). Dit is een regeling waarmee opleidingsinstellingen specifiek voor één leerling subsidie kunnen ontvangen, waarmee zij een aanpassing op school of stageplek kunnen bewerkstelligen. Verder zijn er kansen voor scholing op maat, hierbij worden jongeren geschoold voor een baan bij een specifieke werkgever. In het Lwoo kunnen leerlingen op het VMBO extra zorg krijgen als zij last ondervinden van een ernstige leerachterstand of gedragsproblemen hebben.

Interventies zorg

Vanuit de zorg kan er voor jongeren met een beperking een begeleider van een zorginstelling of een speciale voorziening aangevraagd worden, zij hebben hier een indicatiestelling voor nodig van het CIZ. Via de AWBZ kunnen indicaties afgegeven worden voor werkvoorzieningen (AWBZ-zorg in natura) en een PGB aangevraagd worden voor speciale voorzieningen.

Interventies arbeidstoeleiding en -begeleiding

Jongeren met een beperking kunnen met een uitgebreid pallet aan instrumenten geholpen worden naar een betaalde baan en een zelfstandig leven. Bij interventies in de arbeidstoeleiding komen er steeds meer initiatieven om jongeren met een beperking beter te laten doorstromen vanuit onderwijs naar arbeid. Intermediaire functies als de Arbeidstrainingscentra (ATC's) en 'De Werkschool' waarbij jongeren na het onderwijs worden opgepakt om via stages en ondersteunde werkplekken naar duurzame arbeidsparticipatie toegeleid te worden. De SER ziet ook kansen voor 'Scholing op maat'. Dit kan jongeren helpen een baan te vinden door de scholing te richten op één functie bij een specifieke werkgever. Zo kan er voor de jongere met een beperking een opening ontstaan om bij een werkgever binnen te komen doordat de hij/zij speciaal voor een bepaalde functie is getraind.

Vilans schrijft in haar rapport 'Integrale werkwijze voor LVB-jongeren met gedragsproblemen' dat het voor jongeren met en licht verstandelijke beperking belangrijk is om al vroeg te beginnen met plannen voor de toekomst, zij raadt aan om jongeren al op 12-jarige leeftijd na te laten denken over mogelijke arbeidsrichtingen. Door hier vroeg mee te beginnen kunnen mogelijke negatieve uitkomsten van het transitieproces zoals hierboven worden vermeden en kan de jongere ook al bijtijds bepalen welk scholingstraject geschikt is voor de toekomstige arbeidsparticipatie die de jongere voor ogen heeft. Arbeidsoriëntatie kan worden gebruikt voor het zoeken naar de meest geëigende stageplekken.

De voorbereiding op het persoonlijk contact met de mogelijke werkgever is cruciaal om eventuele bedenkingen bij de werkgever weg te nemen. Om een sollicitatiegesprek goed te voeren moet een jongere met beperking zelfvertrouwen en zelfbewustzijn hebben. 'Empowerment' is dan ook een cruciaal onderdeel van een sollicitatietraining voor deze jongeren. De Commissie Werkend Perspectief heeft aangetoond dat het inzetten van ervaringsdeskundige in het project PIED (Project Inzet Ervaring Deskundige) mensen met een beperking en een grote afstand tot de arbeidsmarkt goed kan motiveren.

De Wajong stelt jongeren met een beperking in staat om toch aan arbeidsparticipatie te doen. Vanuit de Wajong kunnen jongeren een jobcoach krijgen en kan er voor de werkgever loondispensatie aangevraagd worden. Een jobcoach krijgt een aantal uren per week/maand om de jongere te ondersteunen bij de aspecten die komen kijken bij het hebben van een baan. Uit de literatuur blijkt ook dat werkgevers vaak niet weten welke jongeren in de Wajong welke ondersteuning nodig hebben en welke functies zij kunnen vervullen. Daarnaast ervaren werkgevers grote administratieve lasten bij het aannemen en behouden van Wajongers.

d) Welke overgangen tussen de domeinen onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en werkplek zorgen voor belemmeringen en bevorderingen van arbeidsparticipatie?

Overgang school naar arbeid

Op de opleidingen die deze jongeren volgen zijn er vaak praktijklessen en stageperioden waarin de jongeren al vroeg bezig zijn met arbeidsoriëntatie. Dit verkleint de stap naar de arbeidsmarkt en werkt dus bevorderend voor arbeidsparticipatie. Belemmerend is het als jongeren met een beperking op opleidingen zitten die niet tot een (juiste) (start)kwalificatie opleiden. Dat komt vaak voor.

Overgang zorg naar arbeid

Het werkt bevorderend dat jongeren met een beperking vanuit de zorg goede begeleiding krijgen naar werk. Men probeert hierbij zo veel mogelijk de juiste plek te bieden met de juiste aanpassingen. Dat de indicatiestellingen die jongeren moeten krijgen om begeleiding, ondersteuning of een sociale werkplaats te verwerven bij verschillende instanties dienen te worden aangevraagd werkt juist belemmerend. Jongeren weten hierdoor vaak niet bij welk loket zij moeten aankloppen en op welke aanpassingen zij recht hebben.

Overgang arbeidstoeleiding naar arbeid

Stages kunnen een goed opstapje zijn naar duurzame arbeid. Tegelijk illustreert de literatuur bij deze overgang een duidelijke belemmering in de vorm van gebrekkige beschikbaarheid van stageplekken en begeleide werkplekken voor deze jongeren waardoor ook de arbeidstoeleiding lang op zich laat wachten en niet soepel verloopt. Het gaat hier niet alleen om genoeg stageplekken voor deze jongeren, maar juist ook om die stageplekken die het meest aansluiten op de mogelijkheden van deze jongeren.

Bijlage 2: Privacyprotocol

Privacyprotocol

Onderzoek verklarende factoren arbeidsparticipatie jongeren met een licht verstandelijke beperking

Dit privacyprotocol is opgesteld aan de hand van de gedragscode gezondheidsonderzoek van de Stichting Federatie van Medisch Wetenschappelijke Verenigingen [6]. Waar relevant wordt verwezen naar een specifiek artikel van deze gedragscode.

Hieronder beschrijven we het onderzoek aan de hand van de negen items genoemd in artikel 2.6 van de code. Voor een definitie van begrippen verwijzen wij kortheidshalve naar artikel 1 van de gedragscode.

1. De namen of de naam van de verantwoordelijke onderzoekers of onderzoeker

Het project wordt uitgevoerd door de B&A B.V. (Yorick van den Berg, Peter van der Loos en Yermo Wever) in opdracht van het UWV, Directie SBK, Afdeling Kennis.

2. De doelstelling, vraagstelling, methoden en tijdsduur van het onderzoek

Het UWV heeft de B&A B.V. opdracht gegeven voor het uitvoeren van een onderzoek ter beantwoording van de vraag: *Waarom is de ene jongere met een licht verstandelijke beperking succesvol in termen van arbeidsparticipatie en de andere niet?*

Het onderzoek wordt uitgevoerd onder 24 jongeren met een licht verstandelijke beperking. Het onderzoek start in oktober 2012. De afronding van het onderzoek zal plaatsvinden in de eerste maand van 2013. De geografische scope van het onderzoek betreft Nederland.

In het onderzoek doorlopen we de volgende stappen:

Stap 1: Korte literatuurverkenning

Stap 2: 24 casestudies
De casestudies worden uitgevoerd door middel van interviews met jongeren, ouders of verzorgers, vertegenwoordigers vanuit het onderwijs betrokken bij de jongere en eventueel betrokken zorgprofessionals en werkgevers van de jongere. Ter voorbereiding op de interviews is het mogelijk dat een beroep wordt gedaan eventueel aanwezige dossiers bij de vindplaatsen (scholen, werkcentra, sociale werkvoorzieningen) van de jongeren. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de jongere of de ouders, verzorgers wordt geen inzage gegeven in cliëntdossiers.

De ten behoeve van het onderzoek te registreren gegevens voor de casestudies betreffen:

<u>Basisgegevens</u>
- Leeftijd jongere;
- Opleidingsniveau moeder/vader/verzorger;
- Beroep / Laatste uitgevoerde beroep moeder/vader/verzorger;
- Aantal kinderen, moeder/vader/verzorger;
- Leeftijd kind(eren);
- Gezinssamenstelling/leefsituatie (alleenstaand, samenwonend etc.);
- Aanwezigheid netwerkrelaties (partner, vader(s), familie of anders).

<u>Variabele gegevens</u>
Beelden over werkzaam leven jongere:
- Keuze voor uitkering en of werk: wanneer heeft die plaatsgevonden en waarom;
- Mate waarin ambities zijn uitgekomen;
- Aansluiting keuzes uitkering en werk op gevolg onderwijs;
- Belemmeringen bij het realiseren van ambities.

[6] Versie april 2004. Zie: http://www.cbpweb.nl/downloads_gedragscodes/gedr_FMWV.pdf.

Beelden over werkzaam leven ouders en verzorgers:
- Keuze voor uitkering en of werk: wanneer heeft die plaatsgevonden en waarom;
- Mate waarin ambities zijn uitgekomen;
- Aansluiting keuzes uitkering en werk op gevolg onderwijs;
- Belemmeringen bij het realiseren van ambities.

Genoten onderwijs:
- Type onderwijs: start en einddatum;
- Stages;
- Redenen keuze voor onderwijstypes en stages;
- Invloed (bevorderend en belemmerend) van onderwijs op arbeidsparticipatie volgens jongere, ouders of verzorgers, onderwijs, zorg, arbeidstoeleiders en werkgever.

Zorg (geleverde hulp):
- Instellingen: start en einddatum;
- Soort hulp;
- Aantal uur per week;
- Invloed (bevorderend en belemmerend) van zorg op arbeidsparticipatie volgens jongere, ouders of verzorgers, onderwijs, zorg, arbeidstoeleiders en werkgever.

Arbeidstoeleiding:
- Keuze voor arbeid en of uitkering: afwegingen;
- Keuze voor vormen van arbeidstoeleiding: start en einddatum;
- Invloed (bevorderend en belemmerend)van arbeidstoeleiding op arbeidsparticipatie volgens jongere, ouders of verzorgers, onderwijs, zorg, arbeidstoeleiders en werkgever.

Arbeidsmarktbegeleiding bij werkgever:
- Activiteiten ondernomen om bij werkgever te komen: start en einddatum;
- Activiteiten en ondersteuning bij de werkgever: start en einddatum;
- Invloed (bevorderend en belemmerend) van de arbeidsbegeleiding volgens jongere, ouders of verzorgers, onderwijs, zorg, arbeidstoeleiders en werkgever.

Stap 3: Duiding en verklaring van de bevindingen door een expertgroep
De verkregen gegevens worden in een casusbeschrijving, met een gefingeerde naam, in een tijdsvolgorde geplaatst. De casusbeschrijving kent de vorm van een reconstructie van de weg van onderwijs naar werk. De expertgroep (bestaande uit een vertegenwoordigers vanuit het onderwijs, werkgevers, wetenschap, zorg en arbeidstoeleiding) krijgt de beschikking over 24 casusbeschrijvingen. De expertgroep wordt gevraagd om de reconstructies van de weg van onderwijs naar werk te duiden en te verklaren. Dit ter beantwoording van de onderzoeksvraag.

Volgens de planning start de dataverzameling in oktober 2012 en wordt het onderzoek afgerond in december 2012.

3. De categorie personen over wie gegevens voor het onderzoek worden gebruikt

Jongeren met een licht verstandelijke beperking in de leeftijd van 18 tot 30 jaar.

4. Voor zover geen anonieme gegevens worden gebruikt - de reden waarom een ander type gegevens nodig is

Daarnaast zal een aantal interviews worden afgenomen bij de jongere, de ouders of verzorgers, de betrokken onderwijsinstelling, de betrokken zorginstelling, de betrokken arbeidstoeleider en de betrokken werkgever. De jongere en de ouders of verzorgers zullen met deze interviews moeten instemmen.

Ten einde alle gegevens en informatie van de verschillende bronnen (onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding, werkgever) toe te delen aan de juiste jongere is het niet mogelijk anonieme gegevens te gebruiken.

De informatie wordt door B&A opgeslagen in een onderzoeksdossier per jongere en vervolgens worden de persoonsgegevens vervangen door betekenisloze volgnummers.

5. Een beschrijving van de voorzieningen ter beveiliging van de gegevens, zowel op het niveau van de verantwoordelijke (mede gelet op het bepaalde in 2.1 onder b) als specifiek voor het onderhavige onderzoek

De onderzoekers ondertekenen een geheimhoudingsverklaring. Wanneer de juiste gegevens aan de juiste jongere zijn toegevoegd zullen de naam en adresgegevens worden verwijderd, waardoor een

onderzoeksdossier ontstaat met anonieme gegevens. De analyses worden uitgevoerd op het geanonimiseerde onderzoeksdossier.

Samengevat zijn er dus drie stappen met een afnemende kans dat de gegevens herleidbaar zijn tot individuele personen:

1. Het onderzoeksdossier dat bestaat uit de aangeleverde gegevens, inclusief persoonsgegevens. Dit dossier is individueel en herleidbaar tot personen.
2. Het onderzoeksdossier dat bestaat uit de gegevens die voorzien zijn van een anoniem uniek nummer. Dit dossier is individueel, maar niet herleidbaar.
3. Het onderzoeksrapport waarin de uitkomsten van het onderzoek worden gerapporteerd aan de opdrachtgever. Dit is geabstraheerd en niet-herleidbaar.

De te gebruiken fysieke gegevensdragers worden achter slot en grendel bewaard en de gegevens zullen op een computer worden bewerkt waartoe alleen genoemde drie onderzoekers toegang hebben (via een toegangscode).

Het geanonimiseerde onderzoeksdossier zal na afloop van het onderzoek aan de opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. De andere dossiers en aangeleverde fysieke gegevensdragers worden vernietigd, nadat de persoonsgegevens zijn vervangen door anonieme unieke nummers.

6. De wijze waarop de resultaten van het onderzoek worden gepubliceerd

De onderzoekers rapporteren aan de opdrachtgever, het UWV. Publicatie van de resultaten van het onderzoek is aan de opdrachtgever.

7. Indien direct identificerende gegevens worden gebruikt, of de betrokkenen inzage kunnen krijgen in de resultaten van het onderzoek en zo ja, op welke wijze

Het is aan de opdrachtgever om te besluiten of de (niet tot personen herleidbare) resultaten openbaar zijn en hoe de resultaten worden gecommuniceerd.

8. Rechten van betrokkenen

De Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wpb) is onverkort van toepassing met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het hierboven beschreven onderzoek. Dit protocol werkt op geen enkele wijze beperkend voor de werking van deze wet. De rechten die een betrokkene volgens de Wbp worden toegekend, kunnen conform de betreffende artikelen worden uitgeoefend. De bedoelde rechten worden beschermd door de artikelen 45 en 46, eerste lid van de Wbp. Hiermee worden de Algemene wet bestuursrecht van toepassing verklaard en de gang naar de rechter opengesteld.

Oktober 2012

Bijlage 3: Uitleg onderzoek voor jongere

Doel van het onderzoek

UWV wil weten waarom het de ene jongere met een licht verstandelijke beperking wel lukt om werk te vinden en de andere jongere het niet lukt. Hiervoor laat zij een onderzoek doen. Dit wordt gedaan door onderzoeksbureau B&A uit Den Haag.

Hoe gaat het onderzoek?

De onderzoekers van B&A nemen contact op met scholen, bedrijven en sociale werkvoorzieningen om te vragen of zij jongeren kennen die kunnen meedoen aan het onderzoek. De bedoeling is dat 24 jongeren meedoen aan het onderzoek.

De scholen, bedrijven, sociale werkvoorzieningen vragen de jongeren en hun ouders of zij mee willen doen aan het onderzoek. Meedoen aan het onderzoek is vrijwillig.

Als de jongeren en ouders mee willen doen, dan nemen de onderzoekers van B&A contact op met de jongere voor een gesprek. Daarbij kunnen de ouders of verzorgers aanwezig zijn.

De onderzoekers stellen de volgende vragen:

- Hoe oud ben je?
- Op welke school heb je gezeten?
- Wat wilde je later worden of doen na school?
- Heb je dat thuis en op school ook verteld?
- Wat vonden je ouders daarvan? Hebben ze je daarbij geholpen?
- Wat vonden ze op school daarvan? Hebben ze je daarbij geholpen?
- Werk je nu?
- Heb je een uitkering? Zo ja, waarom?
- Wat heb je allemaal gedaan om werk te vinden?
- Wie heeft je geholpen bij het vinden van werk of een stage?
- Waarom is het gelukt om werk te vinden?
- Waarom is het niet gelukt om werk te vinden?
- Waarom is het gelukt om aan het werk te blijven? Welke hulp krijg je daarbij?
- Waarom is het niet gelukt om aan het werk te blijven?

De onderzoekers zullen deze vragen ook stellen aan je ouders of verzorgers, mensen op school en je werk en andere mensen die je geholpen hebben bij het vinden van werk.

De onderzoekers maken van elk gesprek een verslag. In dat verslag staan de antwoorden die je hebt gegeven op de vragen van de onderzoekers. Dat doen ze ook bij de andere mensen die ze vragen hebben gesteld.

De antwoorden van alle gesprekken gebruiken de onderzoekers om te bepalen hoe het komt dat de ene jongere wel werkt en de andere jongere niet.

De onderzoekers zorgen dat de antwoorden die jij en anderen gegeven hebben anoniem worden verwerkt. Dat betekent dat niemand kan achterhalen wie welke antwoorden heeft gegeven.

Wanneer zal het onderzoek plaatsvinden?

Het onderzoek vindt plaats in oktober, november en december 2012. In januari is het onderzoek klaar.

Bijlage 4: Toelichting analyseschema

De uitleg bij de kleurcodering van de aspecten op de checklist is weergegeven in onderstaand overzicht. Hierin is in de kolom 'Betekenis' naast het aspect steeds de betekenis van het aspect gegeven, in de vorm van een vraag. Deze vraag beschrijft het aspect, waarbij steeds de relatie wordt gezocht met de invloed op arbeidsdeelname. In de kolom 'Beoordelingswijze' is de beoordelingswijze weergegeven. De hoofdlijn bij de gebruikte kleurcodering is als volgt:

- rood betekent dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus belemmerend werken voor arbeidsdeelname;
- oranje betekent dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus wisselend positief en negatief uitpakken voor arbeidsdeelname, en daardoor als 'neutraal' kunnen worden beschouwd in hun invloed op arbeidsdeelname;
- groen betekent dat de bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus bevorderend werken voor arbeidsdeelname;
- wit betekent dat er geen van toepassing zijnde bevindingen op dat aspect bij de onderzochte casus zijn aangetroffen of dat het aspect in de casus niet aan de orde is.

Thema	Aspect	Betekenis	Beoordelingswijze
Belemmerende en bevorderende factoren	Effecten bij transitie	Wat is de invloed van 'ontwikkelings-hindernissen' van adolescentie naar volwassenheid (zoals alcoholmisbruik, tienerzwangerschap, criminaliteit) op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat er sprake is geweest van 'ontwikkelingshindernissen' die ook een negatieve invloed hebben gehad op de arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest van ontwikkelingshindernissen en dat deze wisselend positieve en negatieve effecten hebben gehad op arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ontwikkelingshindernissen een stimulans zijn geweest voor arbeidsdeelname Wit betekent dat er geen ontwikkelingshindernissen zijn geconstateerd in het onderzoek.
	Zelfinzicht	Is er sprake van voldoende zelfinzicht bij de jongvolwassene als het gaat om kwaliteiten en beperkingen relevant voor arbeidsdeelname?	Rood betekent dat er sprake is geweest van een zeer beperkt zelfinzicht dat ook een negatieve invloed heeft gehad op de arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest van een gebrekkig zelfinzicht, en dat dit wisselend positieve en negatieve effecten heeft gehad op arbeidsdeelname. Groen betekent dat een goed zelfinzicht bevorderend is geweest voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen bevindingen op dit aspect zijn geconstateerd in het onderzoek.
	Arbeidsethos/ werkintentie	Is bij de jongvolwassene sprake van een arbeidsethos/werk-intentie?	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van een wil tot werken. Oranje betekent dat er sprake is geweest van een wisselende wil tot werken. Groen betekent dat er een wil tot werken is. Wit betekent dat hierover geen bevindingen zijn geweest in het onderzoek.
	Sociale vaardigheden	Beschikt de jongere over sociale vaardigheden die nodig zijn om in een arbeidsomgeving te kunnen functioneren?	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van de benodigde sociale vaardigheden. Oranje betekent dat er in beperkte mate sprake is geweest van de benodigde sociale vaardigheden. Groen betekent dat er voldoende sociale vaardigheden zijn. Wit betekent dat hierover geen bevindingen zijn geweest in het onderzoek.
	Gedragsstoor-nis	Is er sprake van een gedragsstoornis (bijvoorbeeld autisme, ADHD, PDD-NOS, ontremd gedrag) die arbeidsparticipatie belemmert?	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van een gedragsstoornis die een negatieve invloed heeft op arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest van een gedragsstoornis met beperkte negatieve invloed op arbeidsdeelname. Groen betekent dat er weliswaar sprake is van een gedragsstoornis, maar dat deze geen negatieve invloed heeft op arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen sprake is van een gedragsstoornis.
	Cognitieve vaardigheden	Vormen de cognitieve vaardigheden een belemmering voor arbeidsdeelname?	Rood betekent dat een gebrek aan cognitieve vaardigheden arbeidsdeelname ernstig beperkt. Oranje betekent dat er gebrekkige cognitieve vaardigheden zijn die leiden tot een lichte beperking in de arbeidsdeelname. Groen betekent dat er sprake is van voldoende cognitieve vaardigheden voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat hierover geen bevindingen zijn geweest in het onderzoek.
	Ontwikkeld	Is er sprake van een	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van een goed

Thema	Aspect	Betekenis	Beoordelingswijze
	arbeidsethos/ werkgedrag	goed ontwikkeld arbeidsethos blijkend uit het arbeidsgedrag (op tijd komen, respectvol kunnen omgaan met collega's, klanten en leidinggevende)?	ontwikkeld arbeidsethos en dat dit ook belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest van een gebrekkig ontwikkeld arbeidsethos en dat dit wisselend positief en negatief uitwerkt op arbeidsdeelname. Groen betekent dat er sprake is van een goed ontwikkeld arbeidsethos wat bevorderend is voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat hierover geen bevindingen zijn geweest in het onderzoek.
	Lichamelijke beperkingen	Vormen lichamelijke beperkingen (inclusief chronische ziekten) een belemmering voor arbeidsdeelname?	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van lichamelijke beperkingen die belemmerend werken voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest lichamelijke beperkingen die wisselend positief en negatief werken voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat aanwezige lichamelijke beperkingen geen belemmering vormen voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen lichamelijke beperkingen zijn.
	Vaardigheden voor werk	Zijn er praktische vaardigheden (bijv. kunnen verrichten van de gevraagde handelingen, begrijpen wat er moet gebeuren, werk in een volgorde uitvoeren), aanwezig om de gevraagde werkzaamheden uit te voeren?	Rood betekent dat er geen sprake is geweest van vaardigheden en dat werkt belemmerend voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest vaardigheden die wisselend positief en negatief werken voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat er sprake is van de benodigde werkvaardigheden en dat dit bevorderend is voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er dit niet van toepassing of niet bekend is.
	Gunfactor omgeving (E)	Is er sprake van een gunfactor bij de omgeving (school, begeleider, coach, werkgever) om de jongvolwassene aan het werk te krijgen en houden?	Rood betekent dat er geen sprake is van een gunfactor bij de omgeving en dat als gevolg daarvan dit belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat er sprake is geweest van wisselingen in de gunfactor die wisselend positief en negatief werken voor arbeidsdeelname. Groen betekent er sprake is van een grote gunfactor en dat die bevorderend is voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er hierop geen bevindingen zijn.
Informele inter-venties	Ondersteuning informele netwerk	Is er sprake van ondersteuning vanuit het informele netwerk (ouders, partner etc)?	Rood betekent dat het informele netwerk belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het informele netwerk niet stimulerend werkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het informele netwerk stimulerend en bevorderend werkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen bevindingen zijn over het informele netwerk (niet of niet goed in beeld gekomen tijdens het onderzoek).
	Arbeidsethos ouders (O)	Wordt de werkintentie van de jongvolwassene ondersteund en gestimuleerd door de ouders?	Rood betekent dat het arbeidsethos van de ouders belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het arbeidsethos van de ouders niet stimulerend werkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het arbeidsethos van de ouders stimulerend en bevorderend werkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen bevindingen zijn op dit aspect.
	Positieve invloed vrienden (O)	Is er sprake van een positieve invloed van vrienden op de arbeidsparticipatie?	Rood betekent dat de invloed van vrienden belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de invloed van vrienden niet stimulerend werkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de invloed van vrienden stimulerend en bevorderend werkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen bevindingen zijn op dit aspect.
	Belang eigen gezin/woon-situatie (O)	Is er sprake van een stabiele gezins- en woonsituatie die bepalend is voor de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de invloed van het eigen gezin en de woonsituatie belemmerend werkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de invloed daarvan niet stimulerend werkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de invloed daarvan stimulerend en bevorderend werkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen bevindingen zijn op dit aspect.
Onderwijs	VSO	Heeft de jongvolwassene op het VSO gezeten en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
	Praktijk-	Heeft de	Rood betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden

Thema	Aspect	Betekenis	Beoordelingswijze
	onderwijs	jongvolwassene op de Praktijkschool gezeten en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
	MBO1/AKA	Heeft de jongvolwassene een opleiding gevolgd op MBO 1- of AKA-niveau en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
	REA-Instituut	Is er ondersteuning geweest vanuit een REA-Instituut en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Lwoo	Is er sprake van leerwegonder-steunend onderwijs geweest en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat Lwoo door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat Lwoo door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat Lwoo door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
	LGF	Is er sprake geweest van leerlinggebonden financiering en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
	Scholing op maat	Is er sprake geweest van scholing op maat en wat is de invloed daarvan geweest op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat het gevolgde onderwijs door omstandigheden stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type onderwijs niet is gevolgd.
Zorg	AWBZ in natura	Wat is de invloed geweest van AWBZ-zorg (woonbegeleiding, begeleiding van MEE, woonvoorziening) in natura op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	AWBZ PGB	Wat is de invloed geweest van AWBZ-zorg (woonbegeleiding e.d.) in de vorm van een PGB op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Sociale vaardigheids-training	Wat is de invloed geweest van sociale vaardigheidstraining op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Grijs betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Diagnose en behandeling (jeugd)-GGZ (J-GGZ)	Wat is de invloed geweest van diagnostiek en behandeling in de jeugd-GGZ op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Provinciale jeugdzorg	Wat is de invloed geweest van provinciale jeugdzorg (inclusief	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname.

Thema	Aspect	Betekenis	Beoordelingswijze
		Bureau Jeugdzorg) op arbeidsdeelname?	Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Jeugdgezond-heidszorg (JGZ, gemeente)	Wat is de invloed geweest van de jeugdgezondheids-zorg (gemeentelijk gefinancierd) op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Verblijf in residentie	Wat is de invloed geweest van intramuraal verblijf (ongeacht financieringsbron) op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Detentie/ reclassering	Wat is de invloed geweest van detentie of reclassering op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de detentie/reclassering belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de detentie/reclassering niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat de detentie/reclassering stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat van detentie/reclassering geen sprake is geweest.
Arbeids-toeleiding en –bege-leiding	Stages	Wat is de invloed geweest van stages op arbeids-deelname?	Rood betekent dat stages belemmerend hebben gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat stages niet stimulerend hebben gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat stages stimulerend hebben gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat er geen sprake is geweest van stages.
	De Werkschool	Wat is de invloed geweest van De Werkschool op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Empower-menttraining	Wat is de invloed geweest van empowerment-training op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Sollicitatie-training	Wat is de invloed geweest van sollicitatietraining op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	WSW-werkplek	Wat is de invloed geweest van een WSW-werkplek op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Aanpassingen op de arbeidsplek	Wat is de invloed geweest van aanpassingen op de arbeidsplek (aangepaste werkplek, aanpassing werkzaamheden door bijv. jobcarving etc.) op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Wajong	Wat is de invloed geweest van een Wajong-uitkering op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname.

Thema	Aspect	Betekenis	Beoordelingswijze
			Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Jobcoach	Wat is de invloed geweest van een jobcoach op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat dit type ondersteuning belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat dit type ondersteuning niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat dit type ondersteuning stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat dit type ondersteuning niet is gegeven.
	Administratie-ve last werkgever	Is de administratieve rompslomp voor werkgevers van invloed op de arbeidsdeelname?	Rood betekent dat de administratieve rompslomp belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat de administratieve rompslomp niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat administratieve zaken niet belemmerend hebben gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
	Risico verzekering (werkgever)	Is de aanwezigheid van een risicoverzekering van invloed op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat aanwezigheid van een risicoverzekering belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat aanwezigheid van een risicoverzekering niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat aanwezigheid van een risicoverzekering stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
	Loon-dispensatie/ loonkosten-subsidie	Is de mogelijkheid van loondispensatie/ loonkostensubsidie van invloed op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat loondispensatie/loonkostensubsidie belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat loondispensatie/loonkostensubsidie niet stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat loondispensatie/loonkostensubsidie stimulerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
Over-gangen tussen domeinen	School-arbeid	Is de overgang van school naar arbeid van invloed op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat deze overgang belemmerend was voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat deze overgang niet stimulerend was voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat deze overgang stimulerend was voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
	Zorg-arbeid	Is de overgang van zorg naar arbeid van invloed op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat deze overgang belemmerend was voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat deze overgang niet stimulerend was voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat deze overgang stimulerend was voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
	Toeleiding-arbeid	Is de overgang van toeleiding naar arbeid van invloed op arbeidsdeelname?	Rood betekent dat deze overgang belemmerend was voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat deze overgang niet stimulerend was voor arbeidsdeelname. Groen betekent dat deze overgang stimulerend was voor arbeidsdeelname. Wit betekent dat deze situatie niet gebleken is uit het onderzoek.
Meest be-palende factoren	Zelfinzicht (E)	Eerder beschreven	Eerder beschreven
	Ontwikkeld arbeidsethos/ werkgedrag (E)	Eerder beschreven	Eerder beschreven
	Ondersteuning van informele netwerk (E)	Eerder beschreven	Eerder beschreven
	Ondersteuning van formele netwerk (E)	Wat is de invloed geweest van het samenstel van ondersteuning van het formele netwerk (onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en -begeleiding) op arbeidsdeelname?	Groen betekent dat het samenstel van het formele netwerk (zorg, onderwijs, arbeidstoeleiding en –begeleiding, werkgever) bevorderend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname. Oranje betekent dat het samenstel van het formele netwerk wisselend positief en negatief heeft uitgewerkt op arbeidsdeelname. Rood betekent dat het samenstel van het formele netwerk belemmerend heeft gewerkt voor arbeidsdeelname.
	Gunfactor omgeving (E)	Eerder beschreven	Eerder beschreven

Bijlage 5: Casussen

Op de volgende pagina's staan de onderzochte casussen schematisch beschreven. Van elke casus is een stroomschema gemaakt waarin de aangetroffen situaties zijn samengevat, ingedeeld naar het informele netwerk (gezinssituatie, bevorderende en belemmerende factoren) en het formele netwerk, opgedeeld in onderwijs, zorg, arbeidstoeleiding en arbeidsmarkt (begeleiding en werkgever). Tevens wordt de conclusie van de casus vermeld.

(1) Jongedame, 22 jaar oud

Gezinssituatie: Onstabiel; bij moeder, vriend van moeder en eigen kind.

Positief/Negatief: Vanuit de ouderlijke context nauwelijks structuur gekregen. Onrust thuis heeft er voor gezorgd dat ze ook nooit stage heeft gelopen.

Onderwijs

- Praktijkschool doorlopen, door moeilijke thuissituatie geen toeleiding naar stageplekken gehad.
- Komt nog regelmatig langs op haar oude school.

Arbeidstoeleiding

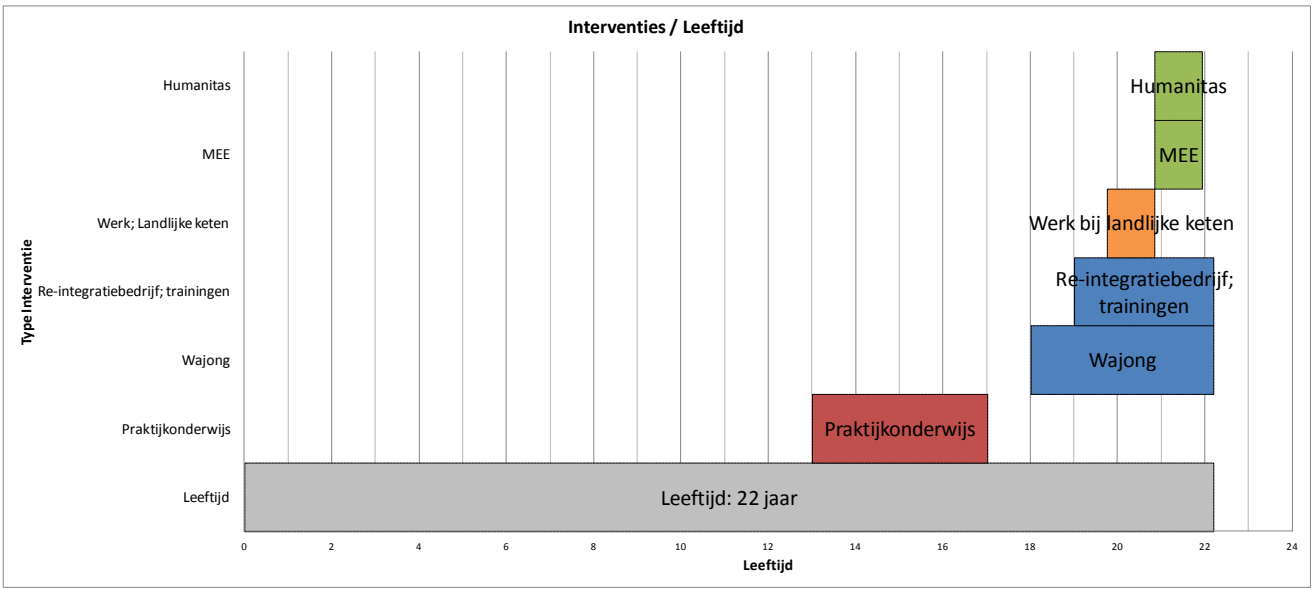
- Aangemeld bij een re-integratiebedrijf. Hier verschillende trajecten doorlopen, waaronder sociale vaardigheidstraining.
- Met Wajong-faciliteiten kan zij in een reguliere werkomgeving functioneren.

Zorg

- Tijdens haar zwangerschap heeft zij hulp gekregen van MEE en Humanitas.
- Op dit moment krijgt zij geen ondersteuning meer.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Korte tijd bij een landelijke keten gewerkt, door haar zwangerschap is hier geen duurzaam arbeidsverband uit voort gekomen.



Conclusie: Door haar alleenstaand moederschap zal deze jongedame een aantal jaren niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ze zal wellicht met ondersteuning op de arbeidsmarkt een plek kunnen vinden, maar staat nu nog ver van deelname af.

(2) Jongedame, 19 jaar oud

Gezinssituatie: Woont begeleid met zeven andere jongeren.

Positief/Negatief: Conflicten met moeder, ondanks dat speelt moeder een belangrijke rol. Oudere broer heeft een reguliere baan.

Onderwijs

- Werd veel gepest op school, volgde vertrouwde leraar naar andere school.
- Praktijkonderwijs doorlopen. Intelligentie die boven niveau van praktijkschool uitstijgt.
- Beperkt sociaal gedrag en onzekerheid minderen haar prestaties.
- Op het MBO wordt al snel te kennen gegeven dat zij daar niet past en dat zij moet stoppen.

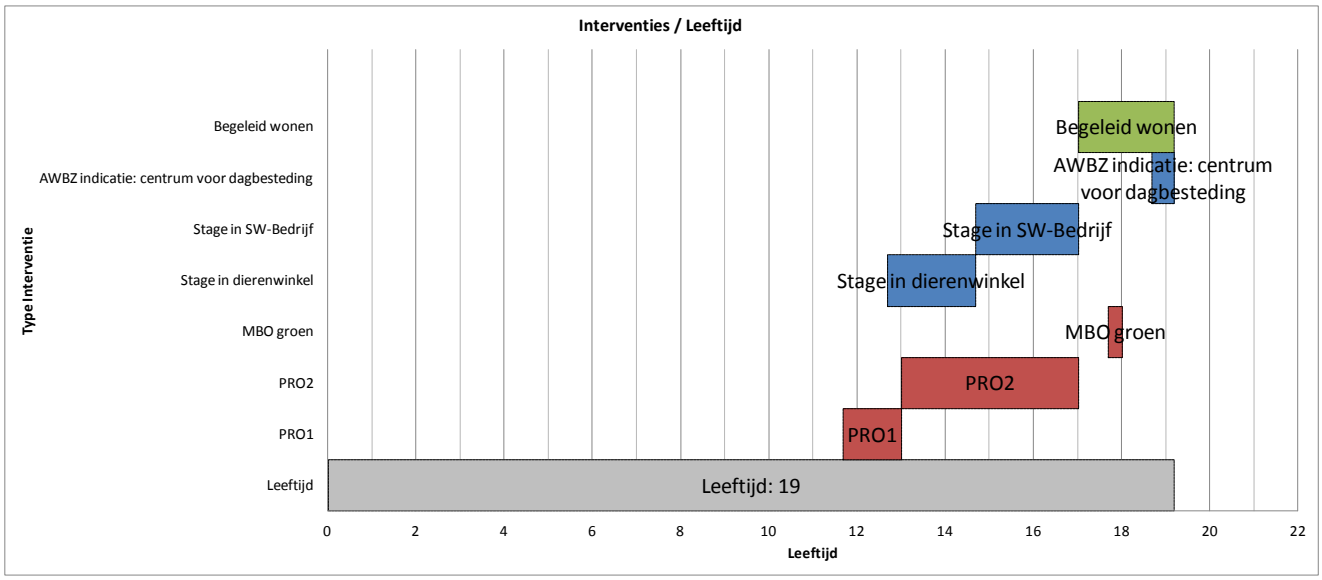
Arbeidstoeleiding

- Tijdens opleiding twee maal stage gelopen. De stages gaven een wisselend beeld. De eerste stage eindigde in een conflict en de tweede is naar tevredenheid afgerond.
- Met AWBZ-indicatie bezoekt ze nu een centrum voor dagactiviteiten.
- Start binnenkort met een re-integratietraject inclusief stage.

Zorg

- Na conflicten thuis is er na ondersteuning van MEE besloten dat begeleid wonen beter zou zijn voor deze jongedame.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever



Conclusie: Deze jongedame staat nog ver van een entree op de arbeidsmarkt. Het zal een kunst zijn om een context te vinden waarin haar kwaliteiten tot zijn recht komen.

(3) Jongedame, 20 jaar oud

Gezinssituatie: Thuis bij de ouders.

Positief/Negatief: Zij krijgt goede ondersteuning vanuit haar ouders. Zij heeft klachten aan de organen waardoor zij regelmatig langdurig ziek is en kan zich slechts een paar uur per dag aan school zetten.

Onderwijs

- Praktijkschool doorlopen als een prettige leerling, zij heeft het gehaald op basis van inzet.
- Door haar ziekte is zij niet in staat geweest stages te lopen.

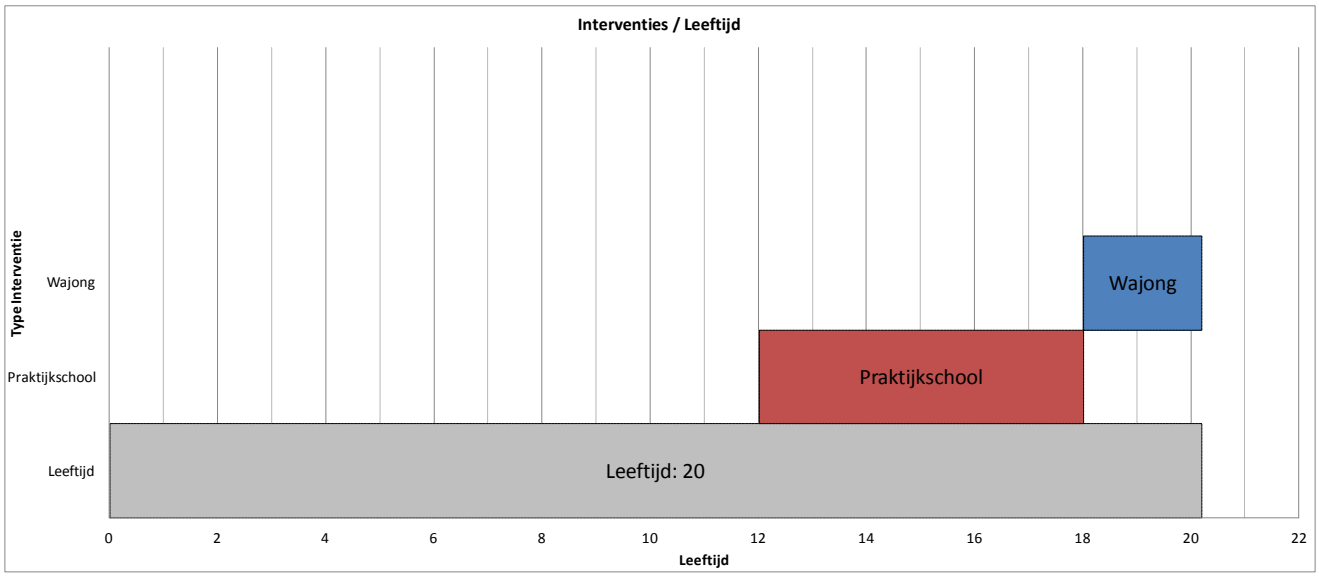
Arbeidstoeleiding

- Is na school aangemeld voor de Wajong.
- School heeft haar aangemeld bij een grote zorgorganisatie die haar ondersteuning kan bieden.
- Advies is om via de Wajong een SW-bedrijf te vinden. Men geeft aan dat een CIZ-indicatie beter op zijn plaats was geweest. Door het aanmelden bij de zorgorganisatie is er tijd verloren gegaan.

Zorg

- Krijgt de zorg die nodig is voor haar ziekte.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever



Conclusie: Haar chronische ziekte maakt dat zij niet of nauwelijks beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Zij staat nog erg ver van de arbeidsmarkt af.

(4) Jongedame, 23 jaar oud

Gezinssituatie: Woont samen met vriend.

Positief/Negatief: Vriend heeft baan op MBO-niveau en heeft een stimulerende rol. Ouders altijd zeer betrokken geweest tijdens schoolperiode. Wil geen Wajong zoals haar zus, mag op 17-jarige leeftijd van school af. Heeft beperkte lees- en schrijfvaardigheid.

Onderwijs

- Moeizame schoolcarriére. Leervermogens worden ingeschat als zeer beperkt.
- Op 10-jarige leeftijd blijkt dat ze mogelijk onderschat is. Dit heeft geleid tot overgang naar het praktijkonderwijs
- Op 13-jarige leeftijd blijkt dat ze een beperkte lees- en schrijfvaardigheid heeft. Project Laurentien verbetert dit aanzienlijk in een jaar tijd.
- Naast seizoensarbeid voltooit ze een MBO niveau 3 opleiding.

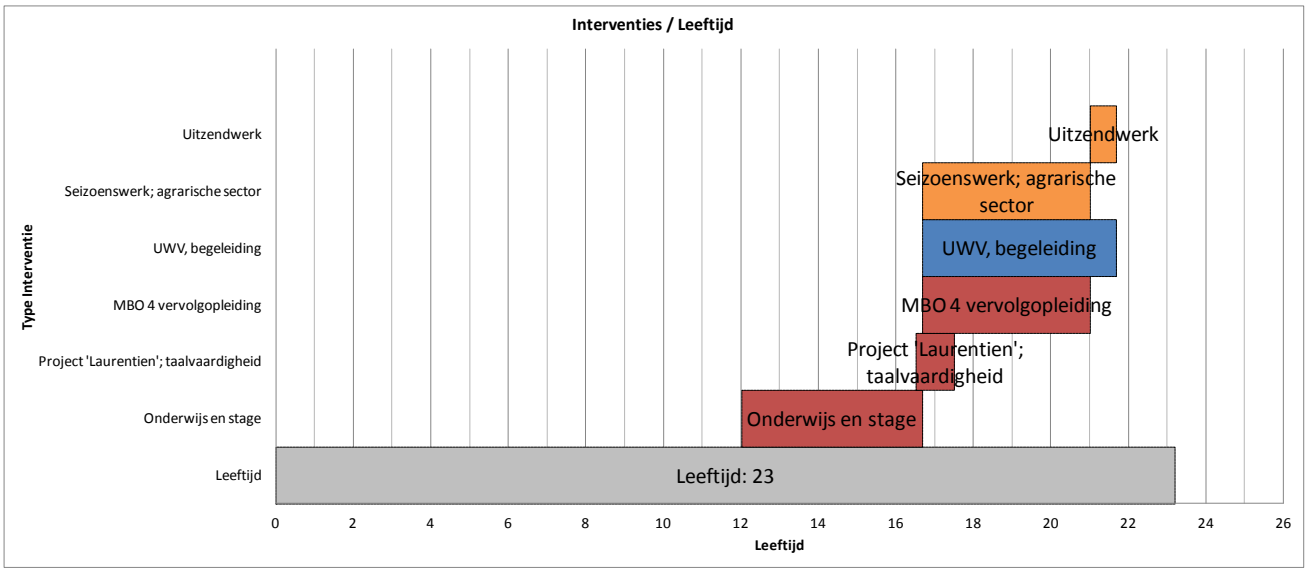
Arbeidstoeleiding

- UWV adviseert haar een andere baan te zoeken als ze bij haar seizoensbaantje niet meer de uren per week werkt die ze wil werken.
- Gaat vanuit UWV naar een uitzendbureau, wordt boos als blijkt dat zij door deze baan haar ww-uitkering heeft verspilt.
- Door samenvoeging UWV-kantoren krijgt ze een nieuwe contact persoon, hier botert het niet mee en dit leidt tot een conflictsituatie met UWV.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Seizoenswerk; zij behoudt deze baan 4 jaar lang.
- Kan niet meer de maanden en uren per week werken die zij wil en stopt.
- Kortstondig arbeidsverband met een uitzendbureau.



Conclusie: De jongedame heeft na de schoolperiode haar employability aanzienlijk vergroot, door in een combinatie van seizoenswerk en vervolgscholing een mbo-diploma op niveau 3 te halen. Haar wil om alles zelf te doen en maar beperkt ondersteuning van professionals toe te laten, houden haar nu gevangen in een arbeidsloze situatie zonder uitkering. Er is geen sprake van een arbeidsrelatie, laat staan van een duurzame arbeidsrelatie.

(5) Jongedame, 23 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis, met twee ouders en één zus.

Positief/Negatief: Ouders zijn tijdens de schoolperiode altijd erg betrokken geweest.

Onderwijs

- Werd ingeschat als beperkt, evenals zus.
- Praktijkonderwijs doorlopen, gelet op het beperkte vermogen is zij niet toegelaten tot de kansenklas om op het ROC te komen.: beperkte lees- en schrijfvaardigheid; Project Laurentien verbetert dit aanzienlijk in een jaar tijd.
- Combinatie van stage en leren MBO niveau 2 afgerond in de zorg.

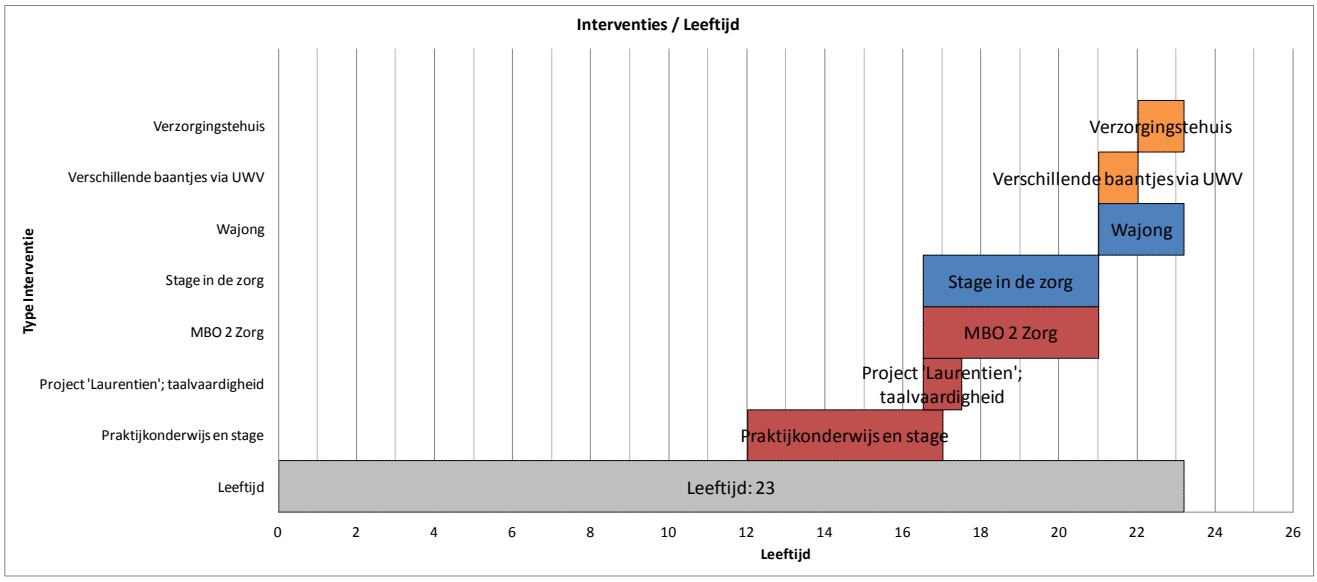
Arbeidstoeleiding

- Na school is een Wajong aangevraagd.
- Vanuit UWV heeft zij verschillende werkgevers gehad.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Verschillende werkgevers vanuit UWV.
- Werkt nu een jaar in een verzorgingstehuis.
- Heeft begeleiding vanuit het werk.
- Is gevoellig voor fricties op het werk.



Conclusie: Jongedame heeft een precaire positie op de arbeidsmarkt verworven. In het rechtstreekse contact op haar werk (met cliënten) functioneert zij goed en zij weet zich in lastige situaties goed staande te houden. In relatie tot collega's en leidinggevenden werkt haar assertiviteit contraproductief.

(6) Jongeman, 20 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; bij beide ouders.

Positief/Negatief: Ouders hebben een beperkte aansluiting in de samenleving en zijn niet in staat om deze jongeman richting te geven in de schoolperiode. Er zijn thuis meerdere conflicten geweest.

Onderwijs

- Praktijkonderwijs moeizaam doorlopen.
- Op basis van zijn gedrag van school gestuurd.
- Stage gelopen op het gebied van automontage.
- School heeft hem weer opgepakt ,nadat hij veel op straat heeft gehangen. Vanuit school geplaatst op stagebasis bij werkgever in de buurt.

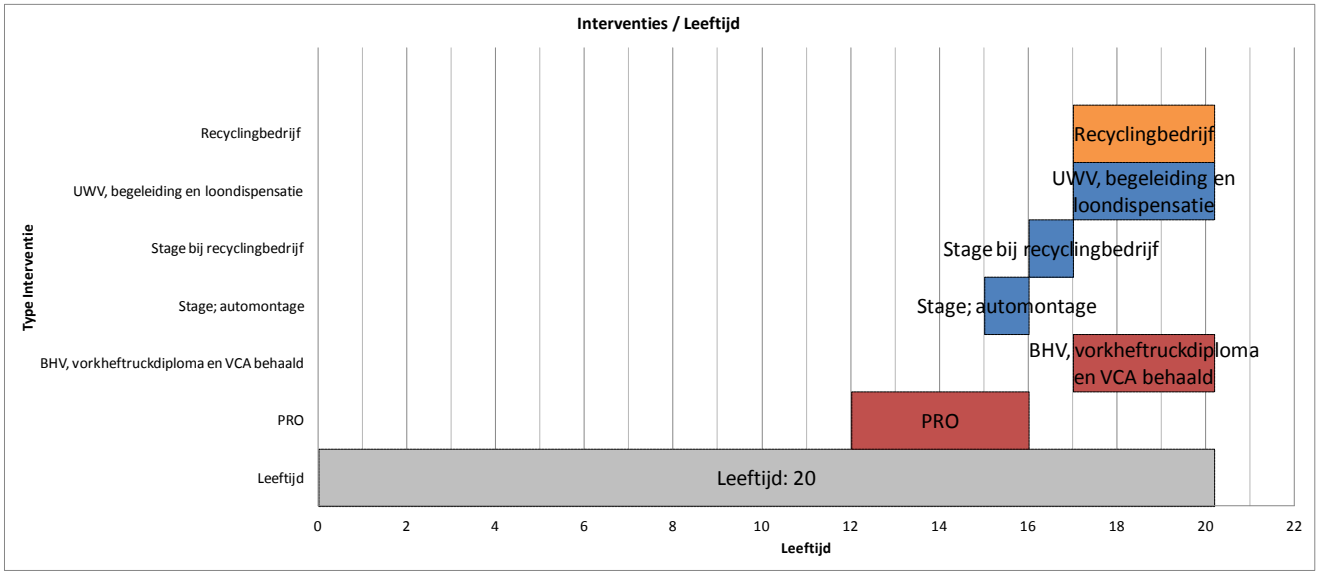
Arbeidstoeleiding

- Stageplek in recyclingbranche. Dit leidt uiteindelijk tot een eerste baantje bij dit bedrijf.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Recyclingsbedrijf, verschillende functies vervuld. Werkgever ziet het als zijn taak dit type jongeren te begeleiden.
- Werkgever geeft aan dat de instrumenten van UWV een goede aanvulling zijn.
- Werkgever ziet groeipotentieel en jongeman mag stagiair begeleiden.
- Werkgever denkt dat jongen in staat is om een relevante MBO 2-opleiding te voltooien.



Conclusie: Door zijn gedrag heeft jongeman in zijn schooljaren zijn omgeving op de proef gesteld en het had daardoor ook heel anders kunnen lopen. Is door alle relevante partijen in zijn keuze gesteund om 'gewoon' aan het werk te gaan. Heeft door zijn inzet en opstelling de *goodwill* verworven van de professionals in zijn omgeving. Heeft na bijna drie jaar werken een positie op de arbeidsmarkt die als redelijk duurzaam is te typeren.

(7) Jongeman, 21 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; bij beide ouders.

Positief/Negatief: Ouders werken. Er is een duidelijke werkintentie bij de ouders en de jongen zelf. Jongen heeft af en toe een grote mond en dit leidt in verschillende contexten tot spanningen. Is zich bewust van zijn beperking en dit leidt tot forse onzekerheid.

Onderwijs

- Is naar een REC 4 school geweest en was daar geen hoogvlieger.
- Drukke leerling door ADHD.
- Verschillende stages doorlopen, onder andere een oriëntatie op de rijwielherstelsector.

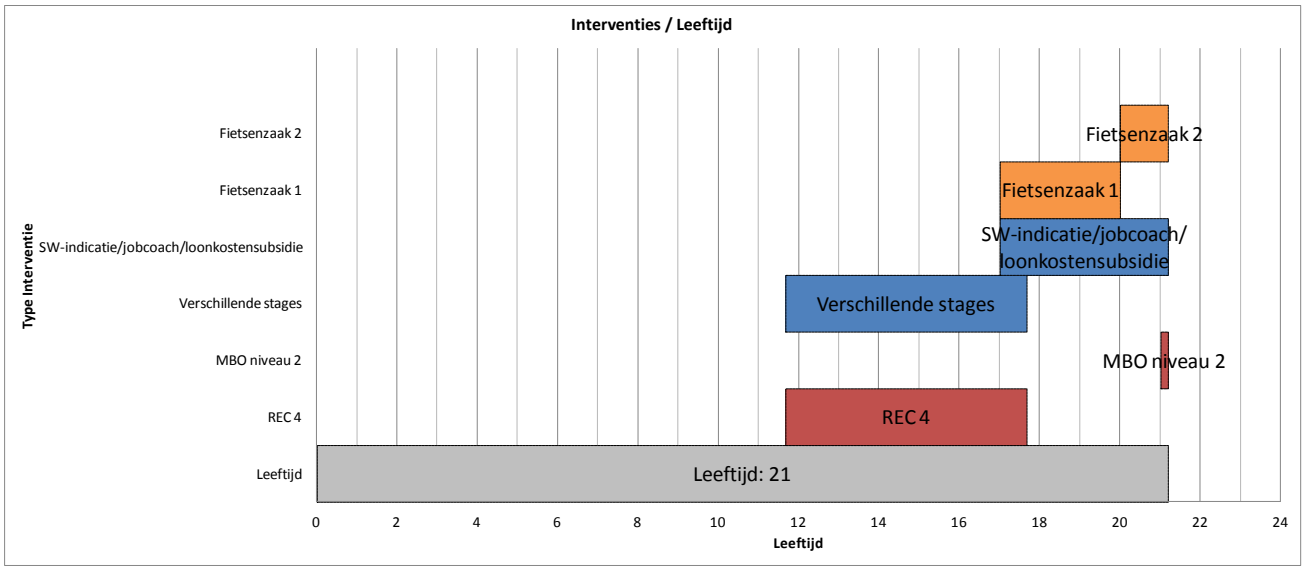
Arbeidstoeleiding

- SW-indicatie vanuit UWV voor 3 jaar.
- Jobcoach en vergoeding loonkosten voor de werkgever.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Twee baantjes; bij een fietsenzaak.
- Omgevingsprikkels zorgden ervoor dat het in de eerste zaak niet goed ging.
- Persoonlijke begeleiding in de nieuwe fietsenzaak zorgt ervoor dat jongeman goed op zijn plek zit.
- Jobcoach besteedt 4 uur per week aan contact met jongeman.



Conclusie: De jongeman heeft inmiddels vier jaar gewerkt en is redelijk geland op de arbeidsmarkt. Aanvullende scholing vergroot zijn kansen op het behoud van zijn baan. Een vorm van vergoeding van loonkosten naar de werkgever zal noodzakelijk blijven. Het percentage nu van 50 procent kan op (korte) termijn naar verwachting fors omlaag.

(8) Jongeman, 23 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; tweeoudergezin.

Positief/Negatief: Vader heeft een stimulerende rol bij de opvoeding en begeleiding op school en bij het werk zoeken. Het uitgangspunt is altijd geweest dat de jongeman zou gaan werken.

Onderwijs

- 1 jaar Speciaal Onderwijs.
- Overgestapt naar Praktijkonderwijs, hier 4 jaar gezetten van het 2e tot het 5e jaar.
- Verschillende stages gelopen, zijn sociale gedrag is dermate goed dat professionals graag iets extra's voor deze jongen doen.

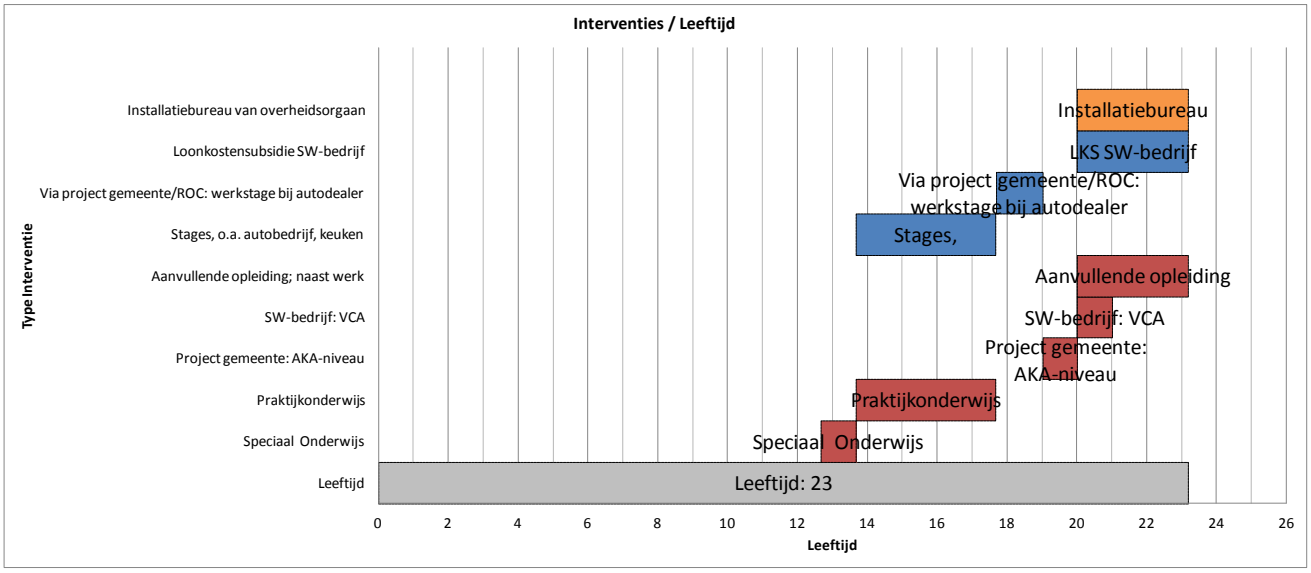
Arbeidstoeleiding

- Tussen school en eerste baan: korte werkstage bij een autopoetsbedrijf via een project van de gemeente, daarna kort gewerkt bij een autodealer.
- Geplaatst in een project van de gemeente, ROC en regionale werkgevers. Heeft hier zijn Veiligheids Certificaat behaald.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Via het SW-bedrijf en het project van gemeente/ROC/regionale werkgevers werkzaam bij installatiebureau van overheidsinstelling.
- Door zijn lage werktempo, dat hem naar inschatting altijd zal beperken, is tegemoetkoming in loonkosten via het SW-bedrijf noodzakelijk om de jongen te behouden.



Conclusie: Bij deze jongeman kan gesproken worden van een nog precaire relatie met de arbeidsmarkt. Hij heeft nog enkele jaren nodig om zich echt staande te houden. Gelet op de welwillende houding van zijn omgeving zullen die hem gegund worden. Een duurzame arbeidsrelatie ligt dan ook wel in het verschiet.

(9) Jongeman, 29 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; eenoudergezin, met zijn moeder en zusje.

Positief/Negatief: Constructieve en stabiele gezinssituatie, moeder is stimulerend geweest in de begeleiding van school en in het vinden van werk.

Onderwijs

- 6 jaar op een praktijkschool.
- Nog steeds contact met school, wekelijkse bijeenkomst oudleerlingen.
- Meerdere stages gelopen bij uiteenlopende bedrijven, waaronder een bouwmarkt.
- Bijbaantjes uit stages verworven.

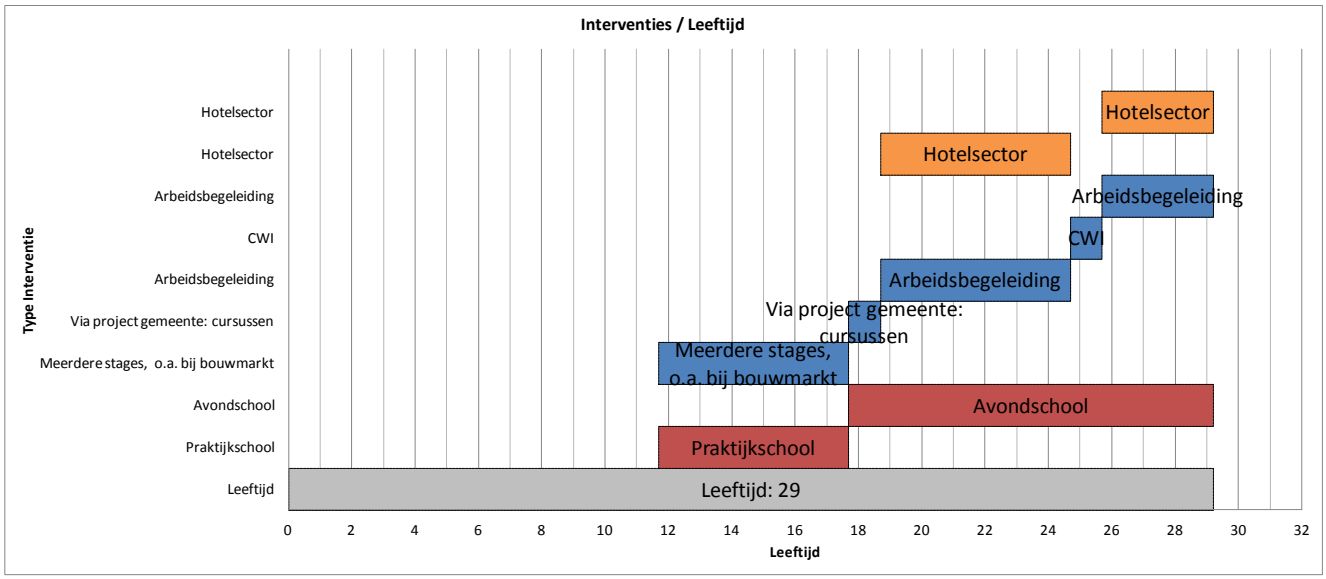
Arbeidstoeleiding

- Tussen school en eerste echte baan: cursussen gevolgd, zoals solliciatietraining.
- Tussen banen in: via het CWI begeleidt in zoektocht naar nieuwe werkgever. Advies van MEE om een Wajong-uitkering aan te vragen is van afgezien, omdat zijn WW-uitkering veel hoger was. Had zelf liever de zekerheid van een Wajong-uitkering gehad.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Na school 6 jaar in de hotelsector gewerkt, voornamelijk magazijnuitgifte.
- Nieuwe baan bij een prestigieuze hotelketen, verantwoordelijk voor het beheer van de mini-bar.



Conclusie: Uitgesproken werkintentie, plezierige persoonlijkheid en bagage vanuit thuis zijn bevorderend geweest voor zijn arbeidsdeelname. Zonder inzet vanuit school en instanties in toeleiding en begeleiding zou er wellicht geen aansluiting zijn met de arbeidsmarkt. Er kan gesproken worden van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt.

(10) Jongedame, 18 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; bij beide ouders.

Positief/Negatief: Moeder neemt jongedame te veel in bescherming. Jongedame heeft een IQ van 76 en een negatief zelfbeeld. Ze is erg klein en heeft een lange geschiedenis van pesten op en buiten school.

Onderwijs

- Heeft op de praktijkschool gezeten en doet nu AKA; MBO 1.
- De verwachting is dat zij geen startkwalificatie zal behalen.
- Is geplaatst op De Werkschool door een leraar die zag dat ze moeilijk plaatsbaar is.

Arbeidstoeleiding

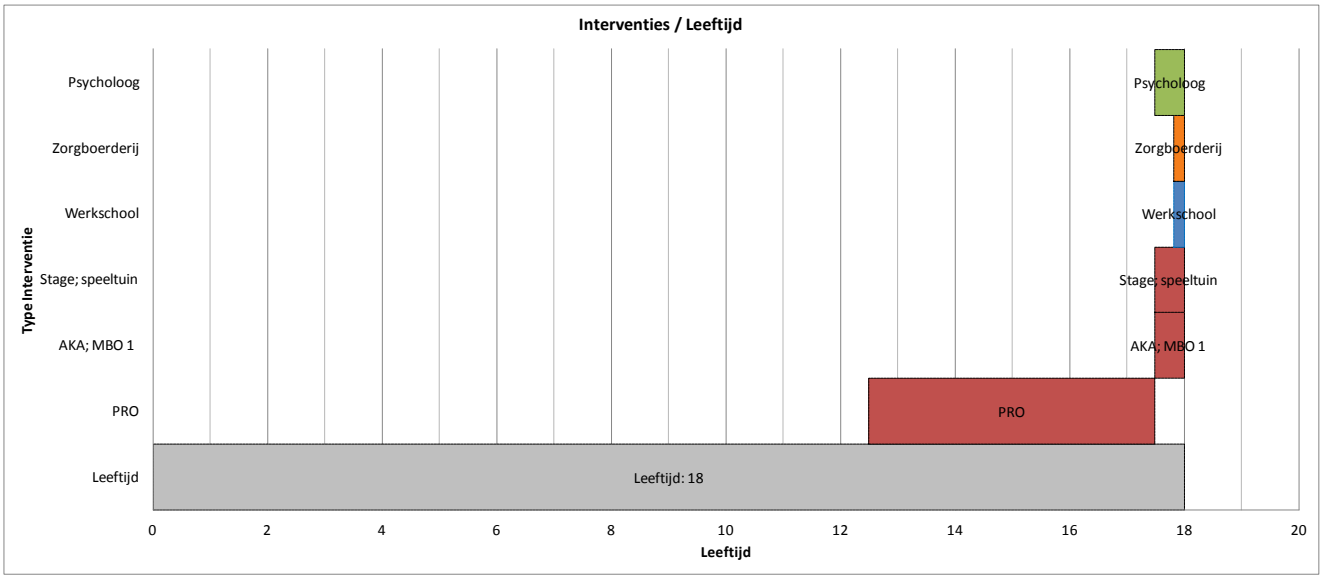
- Heeft stage gelopen bij een speeltuin via de praktijkschool.
- Via de werkschool is er een werkplek voor twee dagen gevonden bij een zorgboerderij. Hier krijgt ze verschillende trainingen.

Zorg

- Krijgt ondersteuning van een psycholoog om de dood van haar grootouders te verwerken.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Vanuit De Werkschool krijgt zij begeleiding en zij zit in een voorschakeltraject van UWV.
- De zorgboerderij wordt geleid door een echtpaar dat veel ervaring heeft met deze jongeren.



Conclusie: Een zeer onzekere jongedame die zich in sociaal opzicht niet kan handhaven in welke sociale context dan ook. Dit wordt door een overbeschermende moeder in stand gehouden. De licht verstandelijke beperking vormt op zichzelf geen belemmering op het werk. Er kan niet worden gesproken van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt en die valt ook niet te verwachten op de korte termijn.

(11) Jongeman, 18 jaar oud

Gezinssituatie:	Woont thuis; bij alleenstaande vader.
Positief/Negatief:	Moeder is in 2008 overleden; zij was de steunpilaar van dit gezin. Jongeman heeft Gilles de La Tourette, vastgesteld op zijn 10e. Hij vindt het moeilijk dagelijkse dingen alleen te doen. Hij regelt veel zaken, financieel, voor zijn vader. Verder kan hij zijn boosheid niet in bedwang houden en heeft hij last van beangstigende dwanggedachten. Hier krijgt hij medicijnen voor.

Onderwijs

- Zit op een VSO, REC 4.
- Verschillende stages gelopen die door overschatting van zijn vaardigheden en vaak onvoorspelbare gedrag vroegtijdig zijn beëindigd.
- Heeft veel verzuim op school.
- Heeft goede wil en wil graag in de dierverzorging werken.

Arbeidstoeleiding

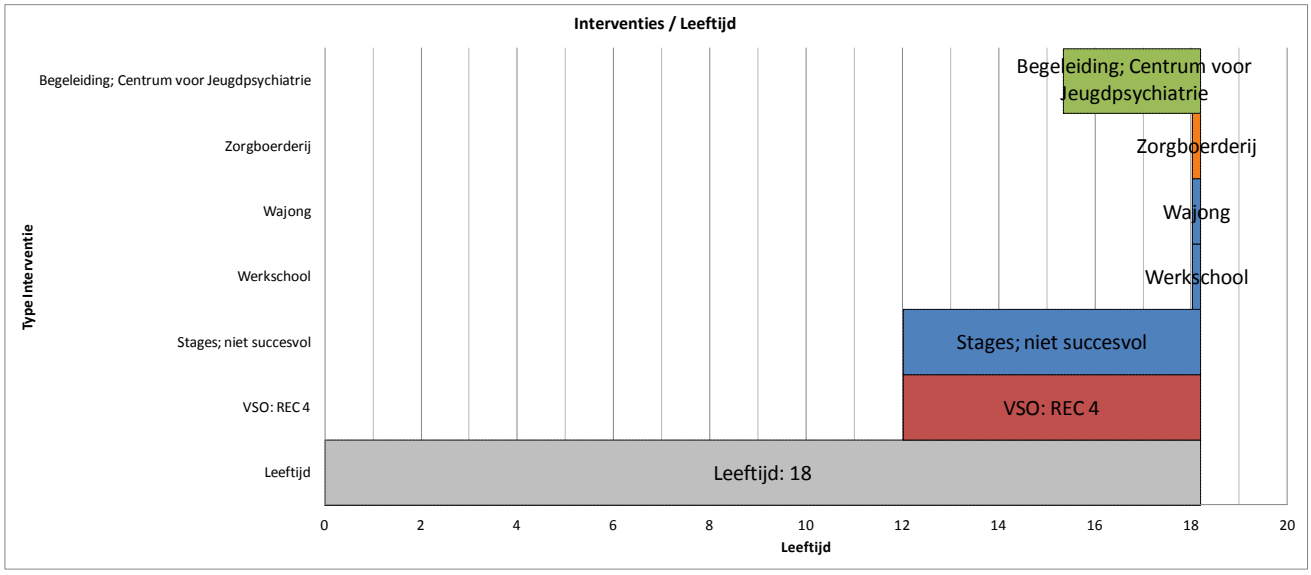
- In de beschermde werkomgeving van de Zorgboerderij kan hij leren omgaan met zijn agressie en worden hem werknemers-vaardigheden aangeleerd, zoals op tijd komen.
- Via UWV een Wajonguitkering.
- Daarnaast krijgt hij begeleiding vanuit De Werkschool.

Zorg

- Vanuit een centrum voor jeugdpsychiatrie krijgt hij begeleiding van een verpleegkundige voor de bij hem gediagnosticeerde stoornissen.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Werkt 2 dagen in de week op de zorgboerderij.
- Op de zorgboerderij krijgt hij begeleiding via UWV.
- Daarnaast heeft hij wekelijks contact via de werkschoolregiseur.



Conclusie: De jongeman beschikt over een positieve werkintentie, maar gedragsstoornissen in combinatie met een structuurloze thuissituatie vormen een grote belemmering voor het vinden en behouden van werk. De begeleiding richt zich nu vooral op de gedragskant en nog niet op de thuissituatie. Bij deze jongeman kan er niet gesproken worden van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt.

(12) Jongeman, 18 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; bij ouders en een oudere broer.

Positief/Negatief: Zijn oudere broer heeft een Wajonguitkering; zijn ouders willen voorkomen dat het met hem net zo afloopt. Hij is sociaal, heeft gevoel voor humor en als je hem op de juiste manier aanspreekt, komt hij met initiatieven. Hij is groot en sterk en wil heel erg graag werken en geld verdienen.

Onderwijs

- **Heeft op het praktijkonderwijs gezeten en heeft een laag IQ (60).**
- **Er is sprake van veel schoolverzuim (geleid tot een voorwaardelijke straf, zie Zorg)**
- **Is dyslectisch, doet dingen graag op zijn manier en doet weinig aan zelfreflectie.**
- **Wil niet doorleren of onbetaald ervaring opdoen via stage en/of leerwerkbedrijf.**

Arbeidstoeleiding

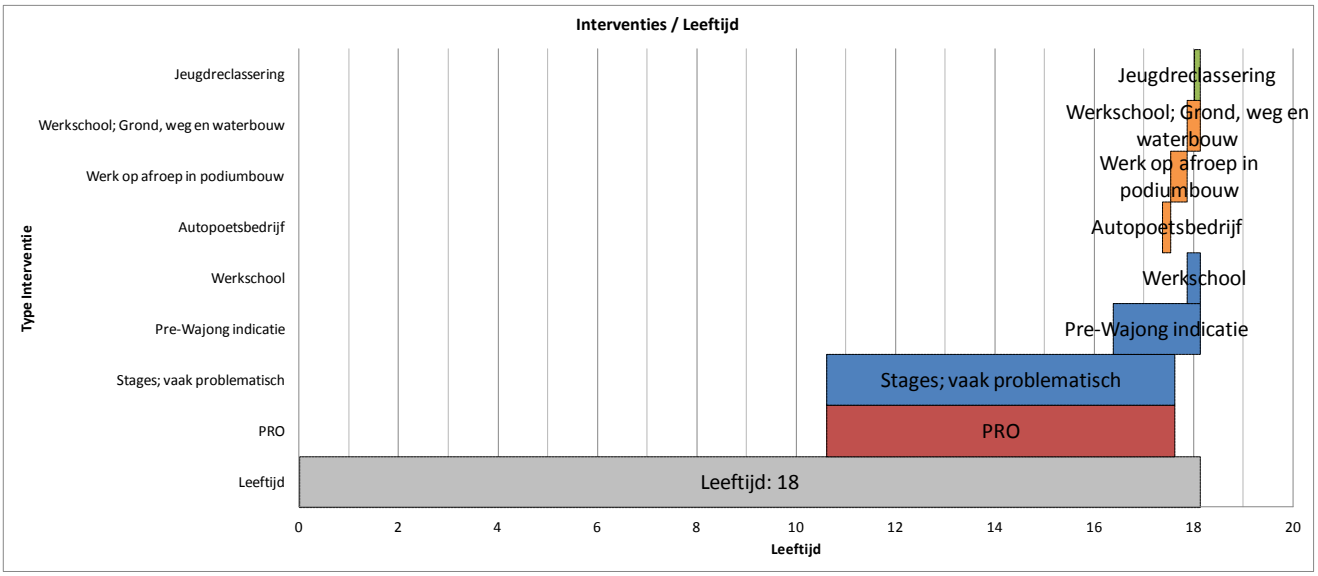
- **Diverse stages gelopen en vaak zonder succes; bij kritiek of niet lukken legt hij de schuld altijd bij iets of iemand anders.**
- **Toen er gestart is met beroepsoriëntatie bleek dat deze jongeman meteen betaald werk wilde.**

Zorg

- **Heeft sinds 2 maanden begeleiding van jeugdreclassering wegens veroordeling voor schoolverzuim.**

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- **Heeft 6 maanden bij een autopoetsbedrijf gewerkt, maar is na kritiek van leidinggevende weggegaan.**
- **Op afroep gewerkt bij een oom in de podiumbouw.**
- **Daarna heeft De Werkschool hem begeleid naar werk in de grond,- weg- en waterbouw.**
- **Heeft een indicatie voor pre-Wajong, maar zijn huidige werkgever maakt geen gebruik van loondispensatie.**
- **Er is gestart met een jobcoach.**



Conclusie: Jongeman met uitgesproken werkintentie, maar nogal ongericht in zijn beroepskeuze. Behoud voor de arbeidsmarkt is afhankelijk van begeleiding en zijn groeiend vermogen om feedback, teleurstelling en kritiek aan te kunnen. Er kan niet gesproken worden van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt.

(13) Jongeman, 18 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis; bij zijn ouders.

Positief/Negatief: Zijn ouders spreken geen Nederlands. Jongeman is gewend om veel voor zijn ouders te regelen en op te treden als tolk. Hij is sociaal zeer vaardig en weet zijn eigen stages en werk te regelen. Hij is erg gemotiveerd om te werken, maar overschat zijn eigen kunnen.

Onderwijs

- Zat op een praktijkschool, maar moest daar van af omdat zijn IQ dermate laag is dat hij naar een VSO, REC3 moest.
- Op het VSO voelde hij zich niet thuis.
- Heeft zijn stagecoordinator en werkschool - regisseur verbaast door erg snel zijn rijbewijs te halen.

Arbeidstoeleiding

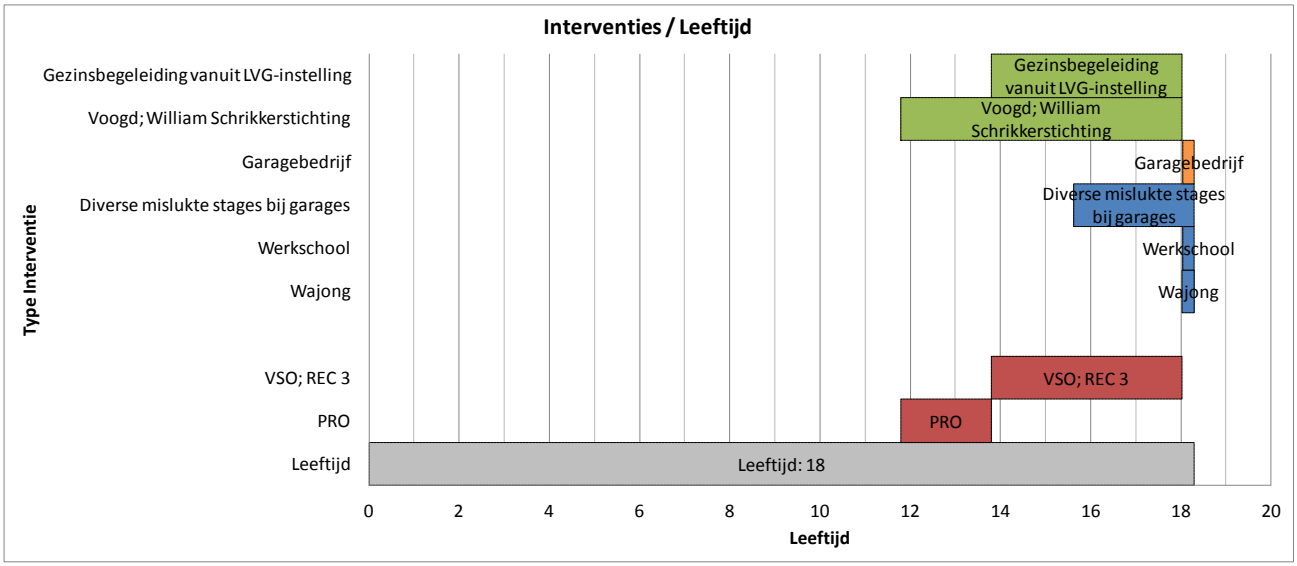
- Regelt zijn eigen stages en werk, kan zichzelf goed presenteren en wordt daardoor waarschijnlijk vaak overschat. Zijn stages en baantjes zijn daarom ook vaak van korte duur.
- Zijn ouders blijken hem te hebben gestimuleerd om zijn rijbewijs te halen.
- Heeft weinig werknemersvaardigheden en leert erg langzaam.
- Heeft een Wajong, maar regelt zijn toeleiding zelf.

Zorg

- Heeft vanuit de William Schrikkergroep een voogd gehad. Dit eindigde vanaf zijn 18e jaar.
- Vanuit de jeugd-LVG is er een opvoedkundig gezinsbegeleider in het gezin actief geweest.
- Met deze begeleiders en school is de werkschoolregisseur het overleg aangegaan voor het bepalen van de inzet van de jobcoach.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Sinds de Werkschool deze jongeman ondersteunt, heeft hij begeleiding bij het vinden van werk.
- Jobcoaching zal op korte termijn worden gerealiseerd.



Conclusie: Jongeman heeft uitgesproken werkintentie en slaagt er zelf in om stages en werkplekken te regelen. Hij overschat stelselmatig zijn mogelijkheden; hier lopen stages en werk steeds op stuk. Behoud voor de arbeidsmarkt is mede afhankelijk van begeleiding op de werkplek en een groeiend zelfinzicht. Er kan niet gesproken worden over een duurzame relatie met de arbeidsmarkt.

(14) Jongeman, 20 jaar oud

Gezinssituatie: Woont begeleid zelfstandig.

Positief/Negatief: Woonbegeleider is tevens zijn jobcoach. Goed contact met de ouders, ouders konden jongeman echter niet goed aan, ondanks de goede sfeer thuis.

Onderwijs

- Heeft op het VSO gezeten op een REC 3 school, vanuit daar heeft hij meedere stages gelopen.
- Werkuitvoering was op de stages altijd goed, maar hij ging te amicaal met collega's om.
- Heeft zijn Vorkheftruck-certificaat behaald.
- Zijn basishouding is positief en geeft hem een hoge gunfactor.

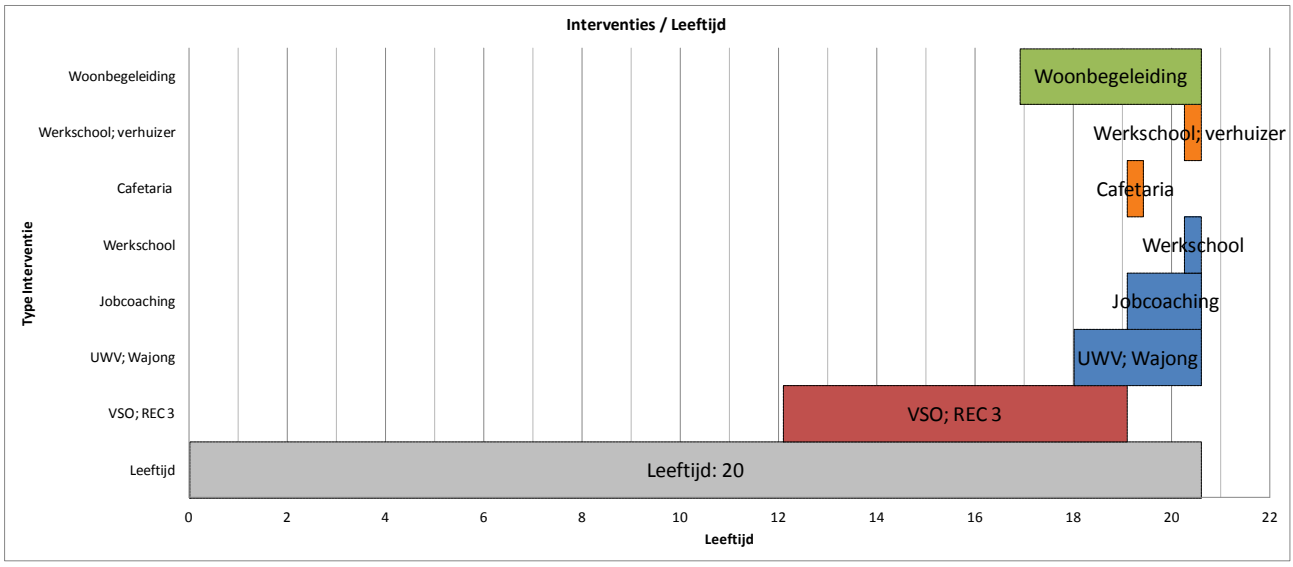
Arbeidstoeleiding

- Kreeg via een jobcoachorganisatie een woonbegeleider die als jobcoach wordt ingezet; heeft zo een baan gekregen bij een cafetaria.
- Heeft woonbegeleiding gekregen omdat jongeman thuis niet meer te houden was.
- Toen het moeilijk werd een nieuwe baan te vinden is De Werkschool in beeld gekomen.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Gewerkt in een cafetaria, maar dat ging falliet.
- Via De Werkschool een nieuwe werkgever (verhuizer bij woningontruimingen) gevonden, deze is erg positief over jongeman.



Conclusie: Jongeman heeft een uitgesproken werkintentie en plezierige persoonlijkheid. Begeleiding en een begripvolle werkgever zorgen voor een goede arbeidsrelatie. Hij is kwetsbaar op de arbeidsmarkt en is afhankelijk van goede begeleiding, maar er kan gesproken worden van een zich ontwikkelende duurzame relatie met de arbeidsmarkt.

(15) Jongeman, 26 jaar oud

Gezinssituatie: Woont met begeleiding op zichzelf. Oudste van 3 kinderen.

Positief/Negatief: Vanaf jongs af aan is hij kwetsbaar. Naast de licht verstandelijke beperking heeft hij PDD-NOS. Op dit moment goede relatie met moeder, niet met vader en broer en zus. Heeft een vriendin, woont niet samen.

Onderwijs

- Heeft na regulier basisonderwijs op speciaal onderwijs gezeten. Schoolcarrière was turbulent (regelmatig conflicten). Heeft op een praktijkschool gezeten. Vanuit daar heeft hij verschillende stages gelopen.
- AKA-opleiding bij huidige werkgever.
- Horeca-assistent bij huidige werkgever.

Arbeidstoeleiding

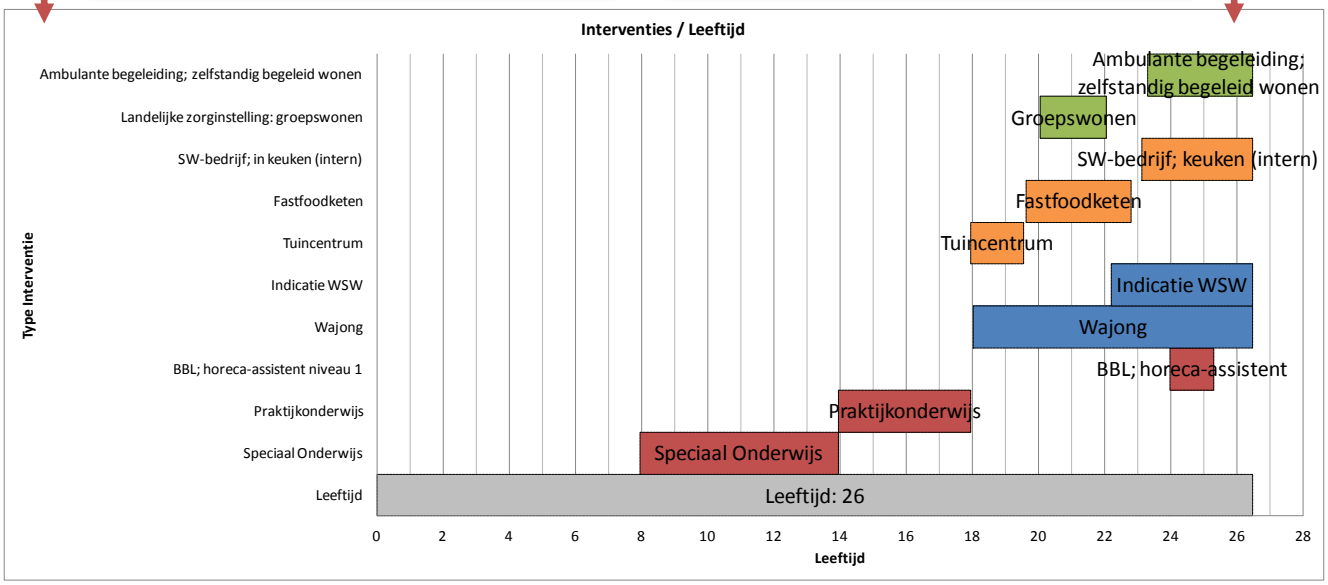
- Heeft een Wajonguitkering die niet tot uitbetaling komt.
- Heeft een WSW-indicatie en werkt bij een SW-bedrijf.

Zorg

- 24-uurs woningbegeleiding gehad nadat hij het niet goed met zijn moeder kon vinden. Is daar met conflicten mee gestopt. Daarna 2 jaar bij moeder gewoond. Woont nu zelfstandig en krijgt 2 x per week woonbegeleiding.
- De woonbegeleiding richt zich op de organisatie van het huishouden.
- Moeder regelt de financiën. Vaste lasten worden via SW-bedrijf van salaris ingehouden en betaald.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Is zelf de arbeidsmarkt op gekomen, eerst bij een tuincentrum (via stages) en later als schoonmaker bij een fastfoodketen. Beide keren eindigde het werk door conflicten met de leidinggevende.
- Is hij bij de gemeentelijke dienst via een leerwerktraject gaan werken, via woonbegeleiding en MEE. Hier heeft hij nog een opleiding kunnen doen. Ook daar doen zich conflicten voor met collega's en leidinggevenden. SW-bedrijf heeft moeite met vinden van juiste plek en onvoorspelbaarheid van jongeman.



Conclusie: Jongeman die goed in staat is om het werk dat gevraagd wordt uit te voeren. Echter, de meeste arbeidsrelaties eindigen uiteindelijk door steeds terugkerende conflicten, meestal met de leidinggevende. Dit wordt veroorzaakt door onvoorspelbaar gedrag, manipulatief gedrag en moeite met plotselinge veranderingen. Bij deze jongeman kan dan ook niet worden gesproken van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt, ondanks het feit dat hij zonder langdurige onderbrekingen steeds weer meerjarig werk weet te krijgen. Hij heeft volgens zijn begeleiders meer in zijn mars, maar dat komt er niet uit vanwege steeds terugkerende conflictsituaties op de werkvloer.

(16) Jongeman, 28 jaar oud

Gezinssituatie:	Woont op zichzelf. Heeft een broer met een reguliere baan, een zus op het HBO en een zus op het VWO.
Positief/Negatief:	Eet thuis bij zijn ouders. Zijn vader heeft zijn belastingaangifte laten regelen. Internetproblemen lost hij zelf op. Grote werkethiek vanuit huis.

Onderwijs

- MLK- en VSO-onderwijs gehad.
- Via SW-bedrijf een AKA-opleiding gevolgd.
- Wilde automonteur worden, maar leraar heeft hem verteld dat dit te moeilijk voor hem is.

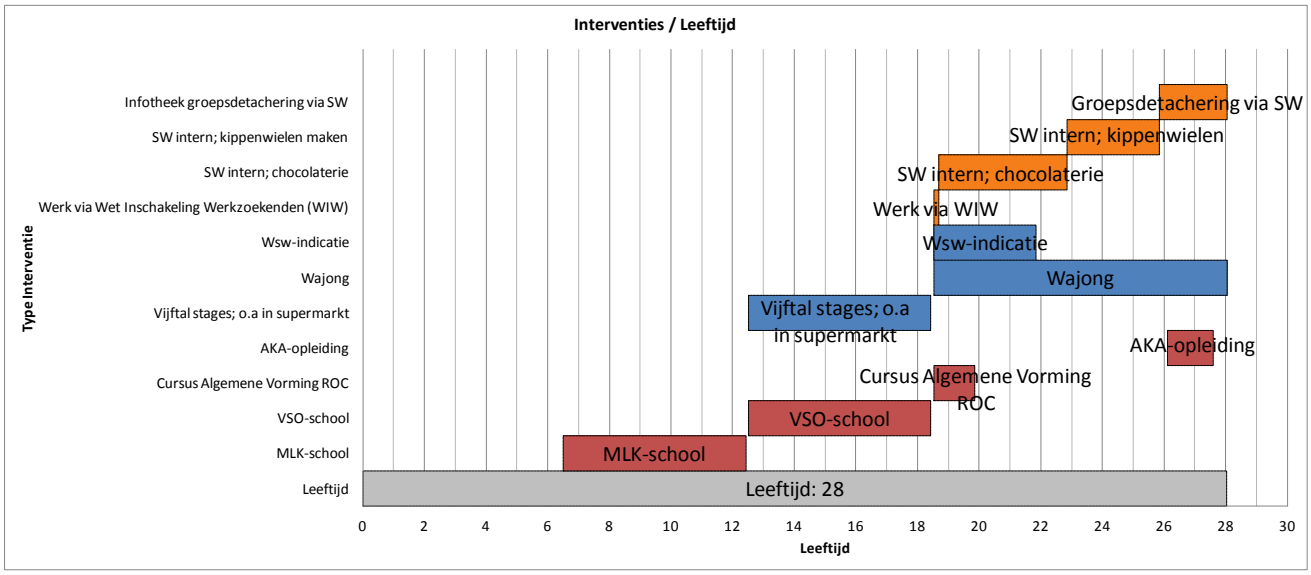
Arbeidstoeleiding

- Verschillende stages gelopen, maar niet succesvol (door zijn werktempo).
- Wajong.
- Wsw-indicatie.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Via SW-bedrijf verschillende functies vervuld, nu in groepsdetachering.
- Zal altijd in groepsbegeleiding blijven werken.
- Werkt zelfstandig, mits goed geïnstrueerd.



Conclusie: Jongeman heeft uitstekende werkhouding en -ethiek, vanuit huis meegekregen. Zijn gedrag in de groep wordt als erg positief ervaren. De combinatie van een stabiel en zorgzaam sociaal netwerk, een prettige persoonlijkheid, openheid en eerlijkheid zorgen bij deze jongeman voor een grote gunfactor bij leidinggevenden. Dit ondanks zijn beperkte mogelijkheden om taken goed uit te voeren en zijn trage werktempo. In termen van arbeidsmarktperspectief zal hij altijd intensieve begeleiding op de werkplek in een meer beschermde werkomgeving nodig hebben. Bij deze jongeman kan gesproken worden van een duurzame relatie met de arbeidsmarkt, maar wel met intensieve begeleiding.

(17) Jongedame, 28 jaar

Gezinssituatie: Woont samen met haar vriend. Haar ouders zijn gescheiden.

Positief/Negatief: Heeft naast de verstandelijke beperking een gewrichtsziekte. Haar vriend is vrachtwagenchauffeur en is een collega van de vader van de jongedame.

Onderwijs

- Heeft vanaf groep 3 op de basisschool in het speciaal onderwijs gezeten.
- Heeft het VMBO geprobeerd, maar dit was te hoog gegrepen. Hierna is zij naar een praktischere opleiding gegaan. Zij was echter een van de weinige meisjes en heeft weinig geleerd. Zij heeft nu geen diploma.

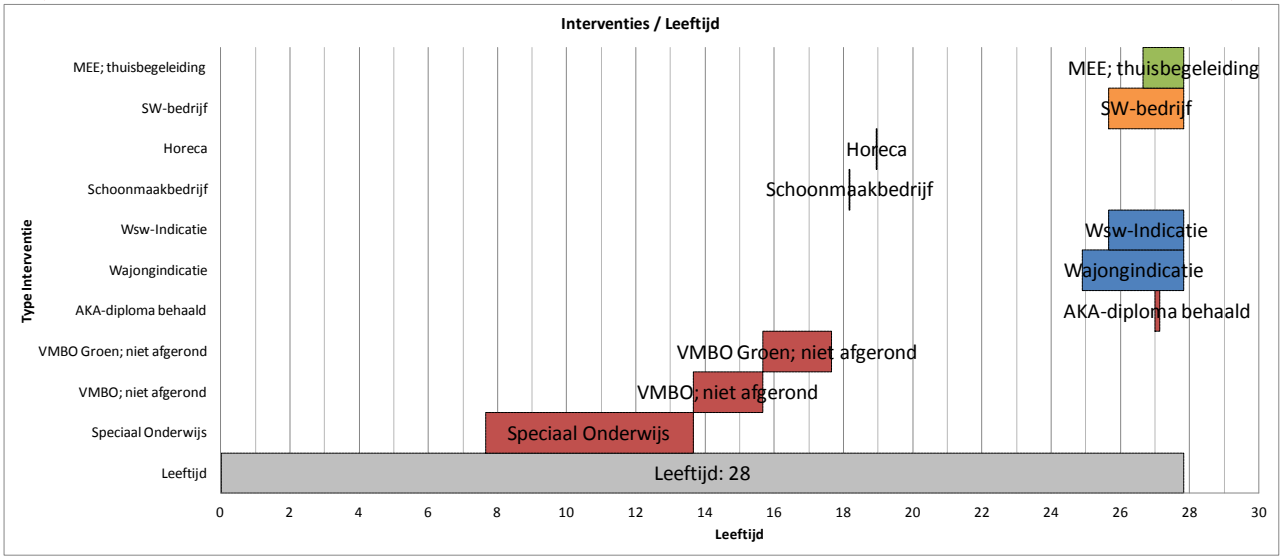
Arbeidstoeleiding

- Is na school voor haar moeder gaan zorgen. Zij was niet meer leerplichtig en aan arbeidstoeleiding is niet gedaan.
- Zit sinds 2010 in de Wajong. Arbeids-toeleiding is pas van de grond gekomen toen zij ging samenwonen. Haar vriend vond het zonde als ze de hele dag thuis zou zitten.
- Heeft een WSW-indicatie gekregen. Zij heeft veel gesprekken met de SW moeten voeren en heeft anderhalf jaar op de wachtlijst gestaan.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Kortstondig in de schoonmaak gewerkt. Had echter depressieve klachten en heeft toen een WSW-indicatie gekregen.
- Vanaf het moment dat zij bij een SW-bedrijf aan de slag is gegaan, is zij daarbij begeleid. Zij kan nu zelfstandig met het OV naar het SW-bedrijf komen en heeft zelfs haar rijbewijs gehaald.



Conclusie: Jongedame heeft tot haar 25e thuis en bij haar echtgenoot gewoond zonder uitkering, arbeidstoeleiding of toekomstperspectief. Eén en ander is pas aan het rollen gegaan nadat zij zelf met depressieve klachten naar de huisarts is gestapt. Na intensieve begeleiding kan zij nu goed functioneren in de groepdetachering. Toen ze begon bij de Sociale Werkvoorziening durfde ze geen gebruik te maken van het OV, nu wel en bovendien heeft zij een rijbewijs.

(18) Jongedame, 31 jaar oud

Gezinssituatie: Woont zelfstandig. Krijgt 1x per week begeleiding.

Positief/Negatief: Aangeboren hersenletsel en forse lichamelijke beperkingen, doordat ze te vroeg geboren is. Haar moeder heeft haar erg gesteund.

Onderwijs

- Heeft onderwijs gevolgd op het VSO.
- Heeft van haar 20e tot 23e op het ROC niveau 1 gevolgd.
- Niet alle stages kon zij afronden, doordat deze stress en spanning gaven. Zij heeft stuctuur nodig en wil met respect behandeld worden en dat gebeurde niet altijd.

Arbeidstoeleiding

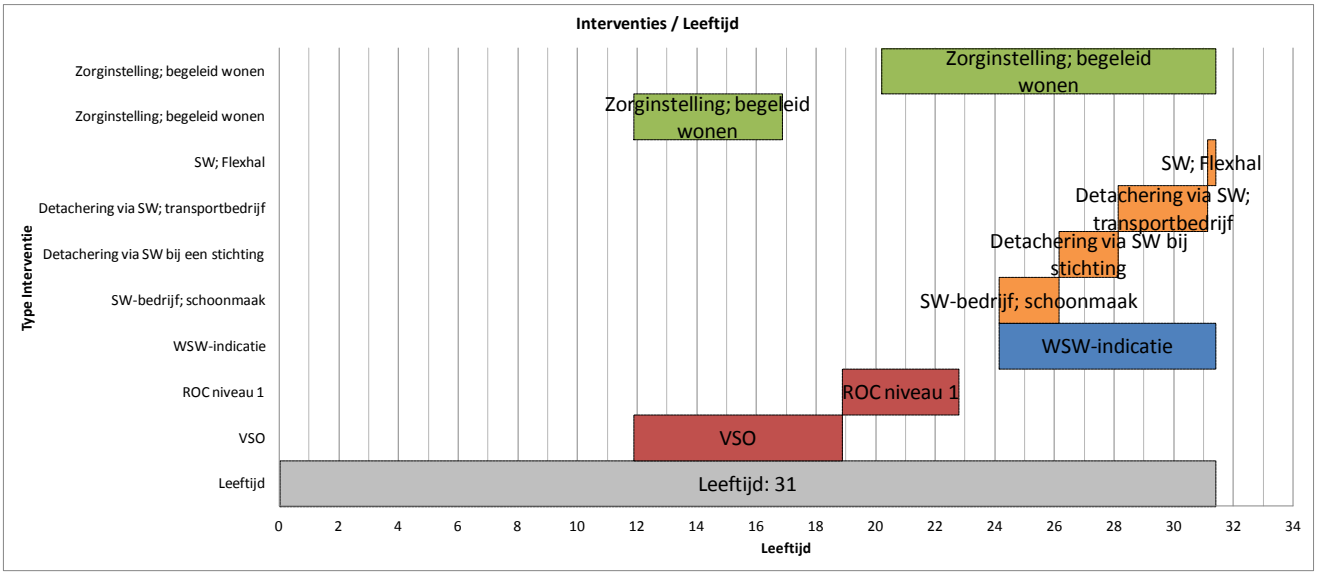
- Heeft na het ROC een tijdje thuis gezeten, maar werd hier naar eigen zeggen gek van.
- Via een instelling voor verblijf en behandeling, waar ze gewoond heeft, is er een WSW-indicatie gekomen. Tussen aanmelding en indicatie zaten twee jaar.

Zorg

- Heeft in verband met haar handicap tot haar 15e in een instelling voor verblijf en behandeling gezeten. Na enige tijd bij haar ouders te hebben gewoond, is zij terug gegaan naar de instelling om woonbegeleiding te krijgen. Vanaf 2002 heeft zij in een begeleid wonen -project gewoond.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Is in de SW aan de slag gegaan in de schoonmaak en is daarna bij meerdere bedrijven gedetacheerd geweest en nu weer in de 'Flexhal' van de SW.
- Zij is uitvoerig door de SW begeleid, maar zij vindt het niet fijn weer in de Flexhal te zitten en ze zou meer begeleiding willen.



Conclusie: Jongedame en haar moeder hebben er altijd voor gezorgd dat zij ondanks alles naar school is gegaan en goed haar best heeft gedaan. Zij heeft dan ook de nodige ROC-diploma's. Zij heeft echter nooit langer dan 2 jaar bij een werkgever gewerkt via de Sociale Werkvoorziening. Nu zit ze weer in de Flexhal van de SW en is ze bij wijze van spreken weer terug bij 'af'.

(19) Jongeman, 20 jaar

Gezinssituatie: Woont thuis bij beide ouders.

Positief/Negatief: Vader werkt ook bij de Sociale Werkvoorziening. Jongeman heeft een ernstige arbeidshandicap en problemen met agressieregulering. Thuissituatie is een probleem: er zijn veel scheldpartijen en jongeman is vaak het zwarte schaap van het gezin.

Onderwijs

- Heeft het Speciaal Voortgezet Onderwijs gevolgd, REC4 tot de leeftijd van 16 jaar.
- Heeft daarna in een gesloten inrichting van zijn 16e tot 17e les gehad. Hij heeft hier weinig kunnen doen.
- Heeft vervolgens geen onderwijs meer gevolgd en ook geen diploma's op zak.

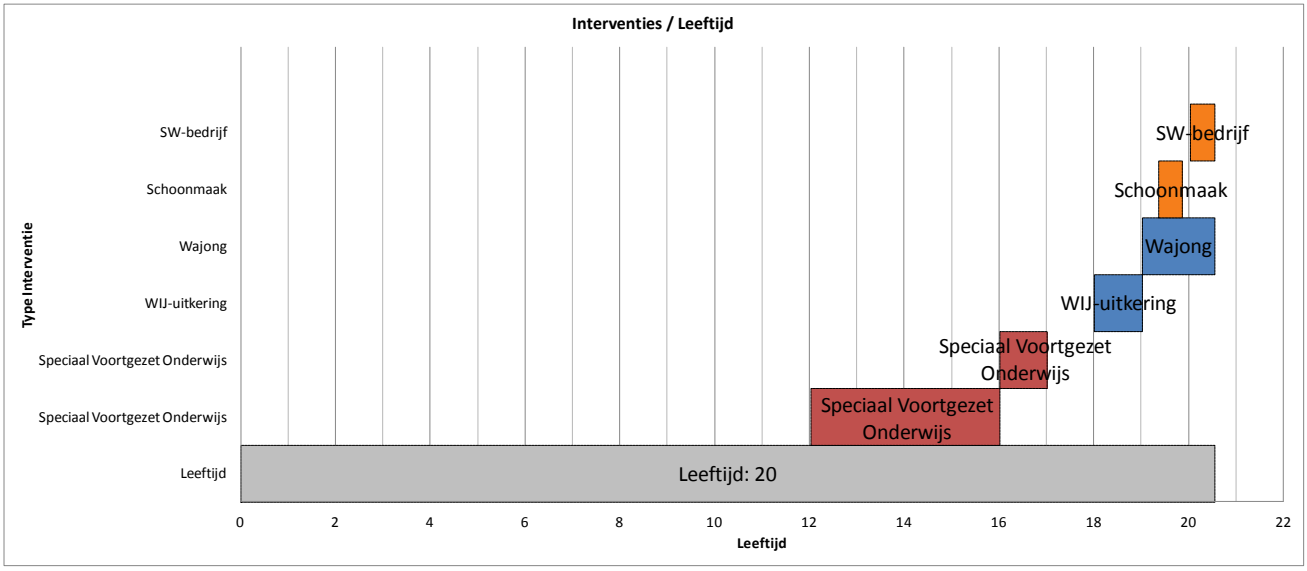
Arbeidstoeleiding

- WIJ-uitkering gehad. De gemeente vond dat hij in de Wajong hoorde.
- Heeft Wajong.
- Op zijn 18e aangemeld voor de SW.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Heeft in de schoonmaak gewerkt (met Wajong-uitkering). Dit vondt hij niet leuk en hij is gestopt.
- Na weer op de wachtlijst te hebben gestaan, kwam hij te werken in de SW (in de 'Flexhal').



Conclusie: Jongeman is pas twee maanden aan het werk in de Sociale Werkvoorziening. Hij had ook een slechte start door uitgesloten te worden van onderwijs in de gesloten inrichting. Hij heeft geen diploma's.

(20) Jongeman, 22 jaar

Gezinssituatie: Woont bij tante. Slechte relatie met moeder. Vader is overleden.

Positief/Negatief: Geeft zichzelf de schuld van de scheiding van zijn ouders. Woont nu bij een tante in een volksbuurt, zij zorgt erg goed voor hem. Hij heeft vrijwel geen vrienden.

Onderwijs

- Heeft op een gewone basisschool gezeten.
- Heeft een reguliere VMBO-T opleiding gevolgd.
- Was een gesloten jongen en werd gepest.

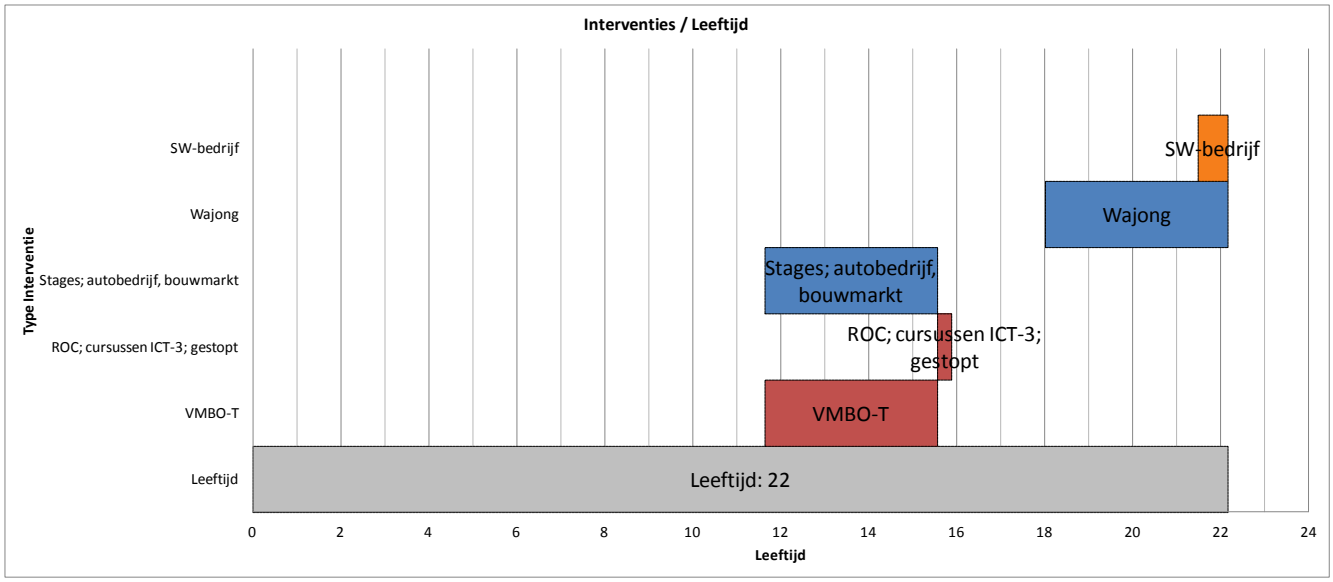
Arbeidstoeleiding

- Heeft sinds 2009 een Wajong-uitkering
- Tweeënhalf jaar niets aan arbeids-toeleiding gedaan. Tante heeft hem naar hulpverlening gestuurd om hem aan opleiding of baan te krijgen.
- Via MEE is hij naar de SW gegaan.
- Is in de SW begonnen in zomer van 2012.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Is begonnen in de SW (n de 'Flexhal') en is daarna rondgeschoven: van groepsdetachering en terug naar de Flexhal bij een andere afdeling.
- Er is een toekomst voor hem in de groepdetachering. Hij is alleen nog wel tegendraads en snel geïrriteerd.



Conclusie: Jongeman heeft veel in zijn mars en zou op den duur bij een baas kunnen worden gedetacheerd. Het zijn vooral zijn tante en oom die hem op weg hebben geholpen naar de SW. Zorgelijk is wel dat hij nu in de Flexhal werk. Dat zorgt ervoor dat veel vordering weer teniet worden gedaan.

(21) Jongeman, 29 jaar oud

Gezinssituatie: Woont zelfstandig, met begeleiding.

Positief/Negatief: Ouders werkten in de binnenvaart. Jongeman heeft een inkomen en overlevingsdrang. Hij is optimistisch ingesteld en is niet gedesillusioneerd.

Onderwijs

- Nadat in het 1e jaar van het basisschool-schippersinternaat een spraakstoornis is geconstateerd, is hij naar een speciaal internaat gegaan.
- Daarna is hij 5 jaar naar een VSO gegaan. Bij stages bleek hij snel last te hebben van spanningen. Niemand merkte echter iets van een spraakstoornis.

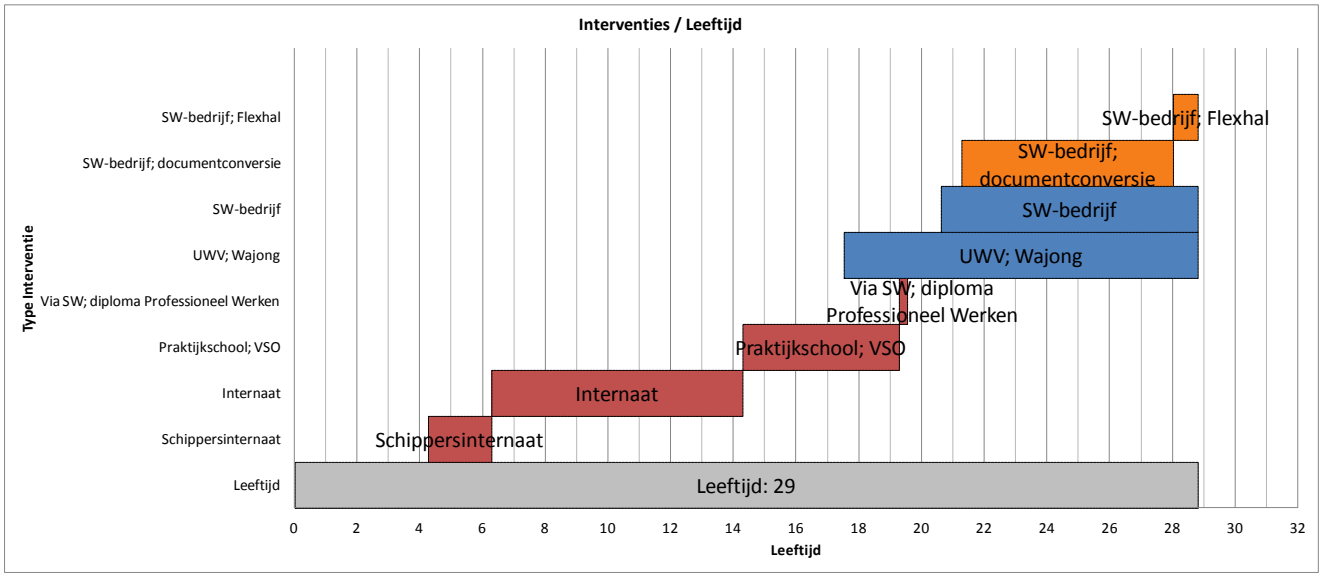
Arbeidstoeleiding

- Na het VSO is hij rechtstreeks naar de SW gekomen.
- Heeft een Wajong-uitkering en een jobcoach via UWV die veel voor hem doet. Het lukte echter niet een baan te vinden.
- Kreeg in 2004 een WSW-indicatie.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Werkt al sinds 2005 in de SW. Heeft een WSW-indicatie gekregen en blijkt niet klaar te zijn voor de reguliere arbeidsmarkt.
- Heeft 7 jaar op dezelfde afdeling gewerkt en dankzij begeleiding ook allerlei diploma's behaald.



Conclusie: Enerzijds is deze jongeman een succesverhaal. Hij is zelf rond zijn 18e naar een jobcoach gestapt en heeft met begeleiding vrij snel de stap naar de SW gezet. Zijn thuissituatie heeft daarbij geholpen. Hij is bij de SW gaan werken.

(22) Jongeman, 31 jaar

Gezinssituatie: Woont thuis met vrouw en drie kinderen.

Positief/Negatief: Zijn vrouw heeft bij de SW gewerkt. Beide zijn alcohol verslaafd. Jongeman heeft geen contact meer met zijn ouders en heeft twee jaar bij zijn oma gewoond.

Onderwijs

- Heeft een zeer praktijkgerichte opleiding gedaan. Is op zijn 16e gestopt door een regeling met de leerplichtambtenaar.

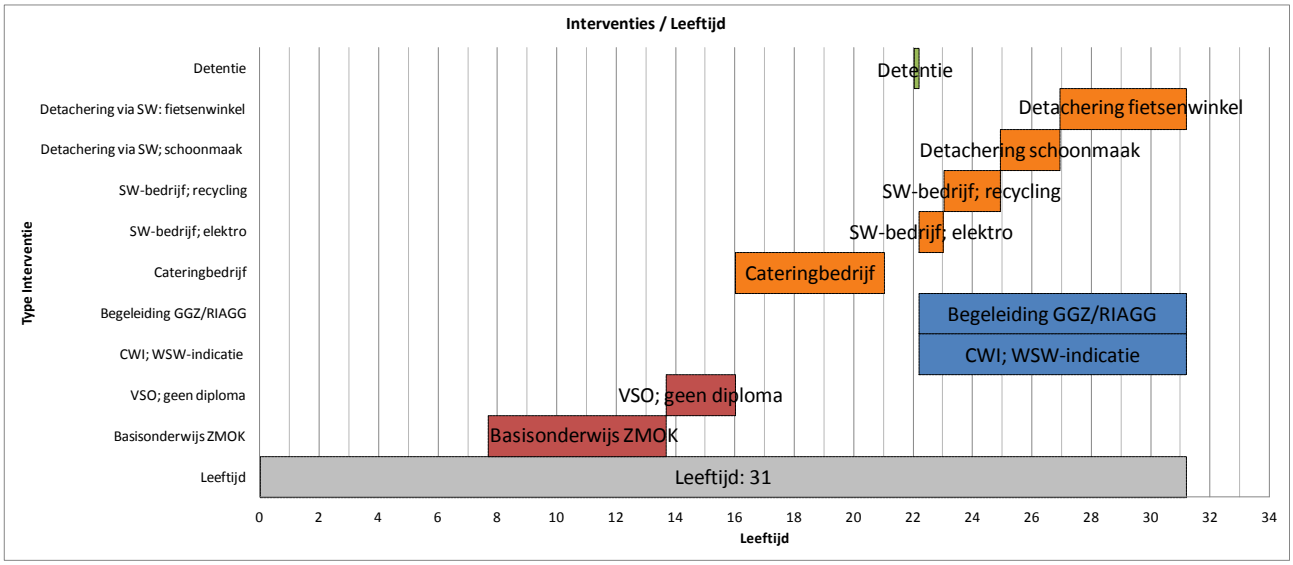
Arbeidstoeleiding

- Is na zijn periode in detentie via het CWI geïndiceerd voor de SW.
- Vertoonde moeilijk gedrag en was volgens zijn consulent niet te begeleiden.
- Nu hij in de fietsenwinkel werkt gaat het goed en kan hij behoorlijk veel verantwoordelijkheid dragen.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Is binnen de SW vaak veranderd van werkgever. Door zijn houding kwam het herhaaldelijk tot confrontaties op de werkvloer.
- Bij de fietsenwinkel gaat het nu al enige tijd erg goed. Hij is hiervoor ook beloond.



Conclusie: Deze jongeman is door een fout uit het reguliere arbeidsproces gestoten. Hij was al kwetsbaar doordat hij geen diploma's heeft en altijd in het speciaal onderwijs heeft gezeten. Zijn laatste kans was een schot in de roos. Door zelfstandig te werken en een één op één relatie met de werkgever heeft hij de verantwoordelijkheid op zich genomen om werk te maken van zijn werk.

(23) Jongeman, 28 jaar

Gezinssituatie: Woont zelfstandig.

Positief/Negatief: Zijn ouders zijn gescheiden, maar wonen in dezelfde straat als jongeman. Vader zou zwak begaafd zijn en moeder zou psychische beperkingen hebben. Vader heeft wel altijd als boekhouder gewerkt. Jongeman is bij veel hulpverleningsinstanties bekend en heeft een negatief zelfbeeld. Hij heeft een relatie. Moeder heeft negatieve invloed gehad.

Onderwijs

- Heeft een complexe onderwijscarrière. Na een reguliere basisschool is hij naar veel verschillende scholen voor speciaal onderwijs gegaan.
- Heeft geen diploma kunnen behalen, ondanks de moeite die is gedaan.
- Heeft na school meteen Wajong gekregen.

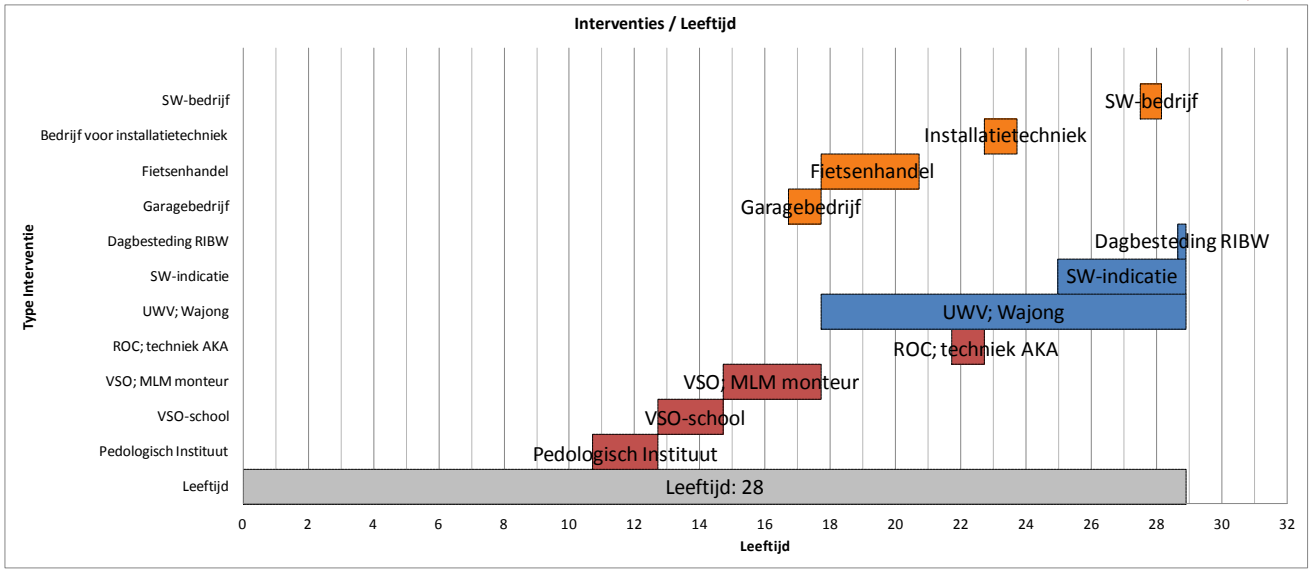
Arbeidstoeleiding

- Heeft meteen na school Wajong gekregen.
- Heeft zelfstandig een baantje gevonden. Zijn werkgever kreeg loondispensatie.
- Na het eerste baantje heeft hij een jobcoach gekregen. Daarna twee jaar thuis gezeten.
- Is bij het ROC terecht gekomen om een opleiding te volgen.
- Doet nu dagbesteding bij het RIBW.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Heeft eerste baantje zelfstandig gevonden, tweede baantje via de jobcoach.
- Vond dat hij daar aan het lijntje werd gehouden en is weggegaan.
- Bij een installatiebureau ging het niet goed. Hij kwam te laat en had geen structuur.



Conclusie: Jongeman heeft een lange geschiedenis van diagnoses en opleidingen. Hij heeft op veel verschillende scholen en opleidingen gezeten. Misschien is hij daardoor wel erg gemedicaliseerd. Als er baantjes worden aangeboden, vindt hij die niet leuk of onder zijn niveau. Er lijkt domweg geen goede match te zijn tussen hem en een baan die hij wil. Daardoor vervalt hij steeds in negativiteit en moet de hulpverlening hem steeds opnieuw diagnosticeren.

(24) Jongedame, 27 jaar oud

Gezinssituatie: Woont samen met een partner met een drugsprobleem.

Positief/Negatief: Jonge vrouw is opgegroeid met een sterk arbeidsethos. Beide ouders werken. Ze heeft een partner die niet werkt en probeert af te kicken van een verslaving.

Onderwijs

- 4 jaar regulier basisonderwijs.
- 4 jaar speciaal basisonderwijs.
- 4 jaar VSO.
- 4 jaar ROC met zorgcertificaat.

Arbeidstoeleiding

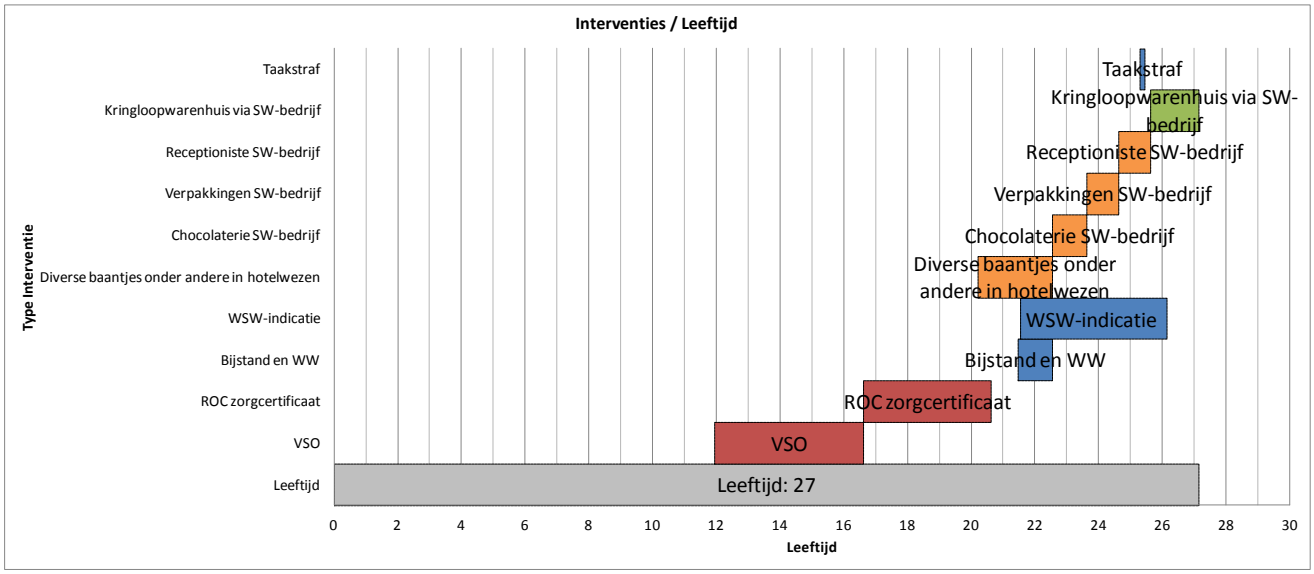
- 2 jaar uitkering/diverse baantjes/wachtlijst voor SW-bedrijf.
- Diverse banen bij SW-bedrijf (chocolaterie, verpakkingen, receptie).
- Heeft via taakstraf een baan gekregen bij het 'Kringloopwarenhuis' (dat staat los van het SW-bedrijf, maar heeft daar wel warme banden mee)

Zorg

- Geen.
- Wel taakstraf wegens huiselijk geweld tegen partner.

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Directeur van het Kringloopwarenhuis heeft na voltooiing van de taakstraf gevraagd of ze de overstap wilde maken van SW-bedrijf.
- Verwachting is dat zij op den duur naar een reguliere werkgever gaat.
- Het SW-bedrijf zorg voor begeleiding .



Conclusie: Het lijkt er op dat deze jonge vrouw succes zal hebben en over enkele jaren naar een reguliere baan kan. Het is jammer dat tussen het VSO en het SW-bedrijf zoveel tijd gezeten heeft. Zij heeft jarenlang geprobeerd een vaste baan te vinden, maar dat is niet gelukt. Nu heeft ze bij het SW-bedrijf gewerkt en dankzij de taakstraf is ze bij het Warenhuis terecht gekomen. Ze maakt nu een ontwikkeling door. Probleem blijft wel haar thuissituatie. Het is te hopen dat haar vriend afkickt en ook en baan vindt.

(25) Jongedame, 19 jaar oud

Gezinssituatie: Woont thuis bij ouders.

Positief/Negatief: Ouders worden als 'prettig' omschreven, ze zijn er altijd bij als belangrijke zaken worden besproken. Het gaat om een kwetsbare jonge vrouw met een laag IQ (71). Ze is Wajong-gerechtigd. Enige gevaar is dat ze het prima vindt bij het SW-bedrijf en niet weg zal willen.

Onderwijs

- Na 2 jaar regulier onderwijs, 6 jaar speciaal basisonderwijs.
- Praktijkonderwijs, afgerond met gedeeltelijk certificaat.

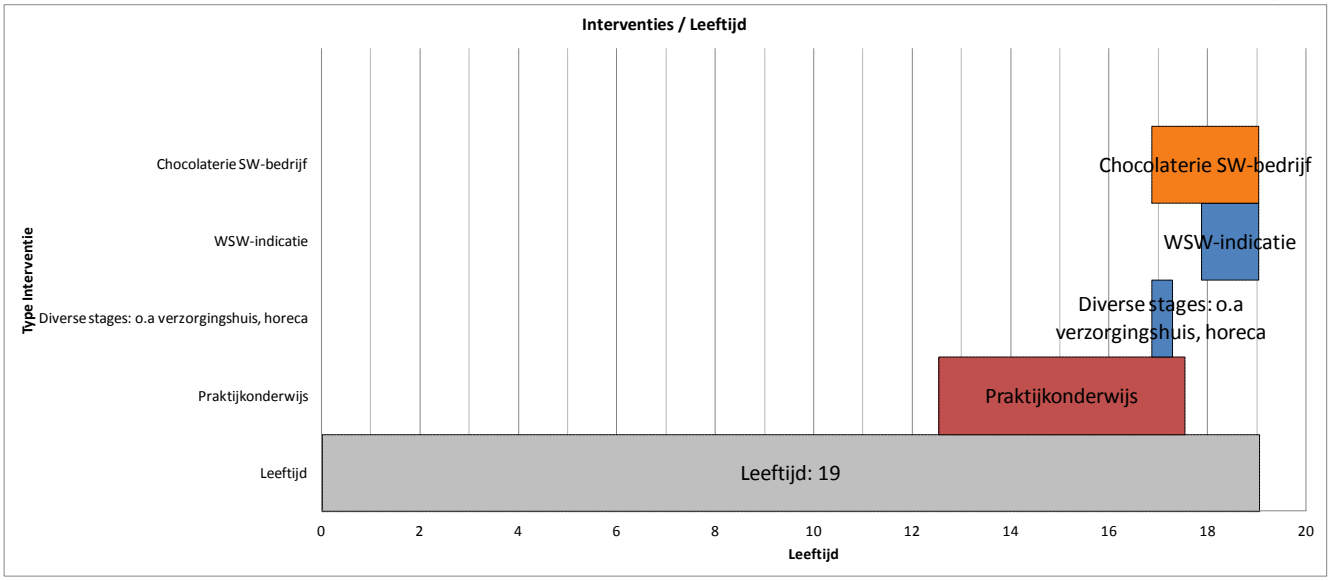
Arbeidstoeleiding

- Het Praktijkonderwijs heeft een SW-indicatie aangevraagd.
- Heeft stage gelopen bij SW-bedrijf.
- Kon na stage direct bij SW-bedrijf aan de slag in de chocolaterie vanwege een vrijgekomen arbeidsplaats.

Zorg

Arbeidsmarkt begeleiding/werkgever

- Gaat heel goed bij de chocolaterie; krijgt alleen begeleiding van direct leidinggevende.
- Verwachting is dat ze na ongeveer 2 jaar zal doorstromen naar een reguliere baan in een verzorgingshuis of catering.



Conclusie: Ze is een voorbeeld 'uit het boekje'. De praktijkschool heeft ervoor gezorgd dat ze stage kon lopen bij de chocolaterie en na de stage kon ze per toeval direct een baan krijgen omdat de chocolaterie uren over had. Er zit geen tijd tussen school, stage en werk. Gevaar is dat ze het zo wel prima vindt. Volgens haar leidinggevende zal ze over een jaar of twee voldoende ervaring hebben om (met begeleiding) naar een reguliere werkgever te gaan. Zelf denkt zij daar op dit moment anders over.

Colofon

Uitgave
UWV
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen
Tel. 020-687 51 88

Auteurs
Peter van der Loos
Yorick van den Berg
Yermo Wever
B&A, Den Haag

Disclaimer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © maart 2014


uwv
werken aan perspectief