



“Op weg met werk”

Praktijkonderzoek naar de plaatsing bij werkgevers van jongeren met een arbeidsbeperking uit het PrO en VSO in het kader van de Sluitende Aanpak van de gemeente Amsterdam

✕ **Gemeente**
✕ **Amsterdam**

Opdrachtgever: Jongerenteam Werk en Re-integratie, gemeente Amsterdam

Hogeschool Leiden

Opleiding SJD

Naam student:

Geomarika Kogeldans – S1076329

Naam afstudeerdocent:

Dhr. E. Mudde

Naam onderzoeksdocent:

Dhr. E. Mudde

Inleverdatum:

3 april 2017

Herkansing

Klas: SJD4A

2016-2017, blok 13-14

Titelblad

Student

Naam: Geomarika Kogeldans
Studentnummer: S1076329

Instelling:

Opleidingsinstelling: Hogeschool Leiden
Opleiding: Sociaal Juridische Dienstverlening
Afstudeerbegeleider: Dhr. Mudde

Organisatie:

Opdrachtgever: Gemeente Amsterdam
Werk en Re-integratie
Begeleider: Marlies Bron

Inleverdatum:

Datum: 3 april 2017

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie welke ik heb geschreven ter afsluiting van mijn studie Sociaal Juridische Dienstverlening aan de Hogeschool Leiden. Ik heb mijn afstudeeropdracht uitgevoerd in opdracht van het Jongerenteam van de gemeente Amsterdam, afdeling Werk en Re-integratie. De titel van mijn scriptie is: “Op weg met werk.” Een praktijkonderzoek naar de plaatsing bij werkgevers van jongeren met een arbeidsbeperking uit het Praktijkonderwijs (PrO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) in het kader van de Sluitende aanpak van de gemeente Amsterdam. De uitkomsten van dit onderzoek moeten duidelijk maken welke de bevorderende en belemmerende factoren die zich voordoen bij een plaatsing van jongeren met een PrO/VSO-achtergrond en wat het Jongerenteam kan doen de jobcoaching te verbeteren zodat meer jongeren aansluitend aan het PrO/VSO een plek vinden op de arbeidsmarkt.

Na drie jaar met veel plezier deze studie te hebben gevolgd ben ik in maart 2016 begonnen met het schrijven van mijn scriptie. Het schrijven van deze scriptie heb ik als een goede en leerzame tijd ervaren met vele hoogte- en dieptepunten. Door deze dieptepunten heb ik enige vertraging opgelopen. Toch heb ik in april 2017 mijn scriptie kunnen afronden.

Graag wil ik enkele personen bedanken voor het meedenken en meehelpen aan dit onderzoek. Ten eerste mijn opdrachtgever en tevens teammanager van het Jongerenteam, Marlies Bron. Tijdens dit onderzoek stond zij altijd voor mij klaar. Ik wil haar bedanken voor haar tijd, geduld en hulp. Daarnaast wil ik Annemarie Klip bedanken voor het geven van de mogelijkheid om mijn scriptie binnen het project Sluitende aanpak uit te voeren. Daarnaast mijn begeleider vanuit de Hogeschool Leiden, de heer Mudde voor zijn feedback en begeleiding tijdens het afstuderen.

Ook mijn ouders, broers en vriend bedank ik voor hun ondersteuning en vertrouwen in mij. Zonder hen had ik dit eindresultaat niet kunnen bereiken. Ten slotte wil ik het gehele Jongerenteam, in het bijzonder de respondenten, hartelijk bedanken voor hun inzet.

Ik zie mijn scriptie als een kroon op mijn studie, ik hoop dat u dit na het lezen ook zo zal zien.

Veel leesplezier toegewenst,

Geomarika Kogeldans
Amsterdam, 3 april 2017

Inhoudsopgave

Titelblad	1
Voorwoord.....	2
Samenvatting.....	5
 Hoofdstuk 1: Inleiding	6
§ 1.1 Aanleiding en achtergrond.....	6
§ 1.2 probleemaafbakening.....	7
§ 1.3 Doelstelling	8
§ 1.3.1 Kennisdoel	8
§ 1.3.2 Praktijkdoel.....	8
§ 1.4 Vraagstelling.....	9
§ 1.5 Leeswijzer	9
 Hoofdstuk 2: Methode	10
§ 2.1 Keuze en verantwoording van methoden.....	10
§ 2.1.2 Literatuuronderzoek	10
§ 2.1.3 Dossieronderzoek	10
§ 2.1.4 Interviewen (met observeren als aanvullende methode)	12
§ 2.1.5 Onderzoekseenheden.....	12
§ 2.2 Kwaliteit en analyse van de gegevens	12
§ 2.2.1 Analyse van de gegevens	13
 Hoofdstuk 3: Juridisch kader	14
§ 3.1 De Participatiewet.....	14
§ 3.1.1 Doelstelling van de Participatiewet	14
§ 3.1.2 De uitvoering van de Participatiewet en rol van de gemeenten.....	15
§ 3.1.3 Re-integratieverordening gemeente Amsterdam	15
§ 3.1.4 De rol van de gemeente Amsterdam	16
§ 3.2 De rol van werkgevers	16
§ 3.2.1 Doelgroepenregister	17
§ 3.3 Deelconclusie.....	18
 Hoofdstuk 4: Maatschappelijk kader	20
§ 4.1.2 Afdeling Werk en Re-integratie.....	20
§ 4.1.3 Werkwijze Jongerenteam.....	21
§ 4.2 Beperkingen van de doelgroep.....	22
§ 4.2.1 Het Praktijkonderwijs (PrO)	39
§ 4.2.2 Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)	23
§ 4.3 De sluitende aanpak en de module Langdurige begeleiding loonwaarde	23
§ 4.4 Deelconclusie.....	26
 Hoofdstuk 5: Resultaten op basis van het dossieronderzoek.....	28
§ 5.1 Resultaten: geplaatste jongeren met en zonder inzet van loonwaardesubsidie.....	28
§ 5.2 Analyse.....	28
 Hoofdstuk 6: Resultaten op basis van de interviews	36
§ 6.1 De consulent	36
§ 6.1.2 Aanmelding	36

§ 6.1.3 Werkwijze	37
§ 6.1.4 Mogelijkheden.....	37
§ 6.1.5 Instrumenten	37
§ 6.1.6 Samenwerking met de scholen	38
§ 6.1.7 Samenvatting: de consulent over de bevorderende en belemmerende factoren	38
§ 6.2 De klantmanager.....	39
§ 6.2.1 Aanmelding	39
§ 6.2.2 Mogelijkheden.....	40
§ 6.2.3 Samenwerking met de scholen	40
§ 6.2.4 Samenvatting: de klantmanager over de bevorderende en belemmerende factoren.....	40
§ 6.3 De jobcoaches	40
§ 6.3.1 Werkwijze	41
§ 6.3.2 Arbeidsmogelijkheden	41
§ 6.3.3 Instrumenten	43
§ 6.3.4 Samenwerking met de scholen	44
§ 6.3.5 Knelpunten/ verandering	44
§ 6.3.6 Samenvatting: de jobcoaches over de bevorderende en belemmerende factoren	44
§ 6.4 Analyse.....	45
 Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen	 47
§ 7.1 Conclusie.....	47
§ 7.2 Aanbevelingen.	49
Literatuurlijst.....	51

Samenvatting

De volgende vraagstelling staat centraal in dit onderzoek:

Welke bevorderende en belemmerende factoren doen zich voor bij een plaatsing mét en zonder loonwaarde van jongeren met een PrO/VSO-achtergrond, in het kader van de Langdurige begeleiding loonwaarde door jobcoaches van de afdeling Werk en Re-integratie (Gemeente Amsterdam)?

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Jongerenteam van de gemeente Amsterdam, afdeling Werk en re-integratie. In dit onderzoek wordt gekeken naar de factoren die bijdragen aan het - al dan niet met inzet van loonwaardesubsidie - plaatsen van jongeren uit het Praktijkonderwijs (PrO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) op de arbeidsmarkt.

Het Jongerenteam, afdeling Werk en Re-integratie (W&R) van de gemeente Amsterdam is in het kader van de Participatiewet verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking. Met het ingaan van de Participatiewet is het project Sluitende aanpak ontwikkeld vanuit het streven om Amsterdamse jongeren met een arbeidsbeperking vanuit PrO en VSO, doormiddel van een jobcoach in hun zoektocht naar een passende functie te ondersteunen. Deze ondersteuning vindt plaats binnen de module Langdurige begeleiding loonwaarde (LBL). De twee belangrijkste instrumenten binnen deze module zijn: werken naar loonwaarde door middel van het inzetten van loonwaardesubsidie en jobcoaching.

De gemeente heeft van de wethouder Werk, Inkomen en Participatie twee jaar gekregen om het beleid en de werkwijze betreffende deze doelgroep te ontwikkelen, uit te voeren en vast te stellen. Na een jaar het beleid te hebben uitgevoerd willen de projectleider en de teammanager van het Jongerenteam door middel van dit onderzoek achterhalen welke factoren hebben bijgedragen aan de plaatsingen en begeleiding van jongeren uit het PrO/VSO naar de arbeidsmarkt. Dit onderzoek geeft inzicht in de bevorderende en belemmerende factoren die zich voor doen bij een plaatsing. Daarnaast geeft dit onderzoek enkele aanbevelingen teneinde de begeleiding van de jobcoach te verbeteren zodat meer jongeren aansluitend aan het PrO/VSO (duurzaam) uitstromen naar de arbeidsmarkt

Op basis van de resultaten en conclusie kan worden gesteld dat de meeste bevorderende en belemmerende factoren hetzelfde zijn voor zowel de jongeren geplaatst met inzet van LWS als voor de jongeren geplaatst zonder inzet van LWS. Verder blijkt uit dit onderzoek dat het wel of niet inzetten van LWS geen beduidende rol speelt in het plaatsingsproces. Zowel de motivatie van de jongeren, de bereidheid van de werkgevers en het contact tussen de jobcoaches en de jongeren dragen bij aan het succes van het proces, de plaatsingen en de duurzaamheid hiervan.

Hoofdstuk 1: Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de aanleiding, achtergrond, de vraagstelling en de doelstelling van het onderzoek. In dit hoofdstuk wordt allereerst de aanleiding besproken in paragraaf 1.1. De tweede paragraaf (1.2) bevat een bespreking van de doelstelling van dit onderzoek. De daaropvolgende derde paragraaf (1.3) bevat de vraagstelling van dit onderzoek en de daaruit voortvloeiende deelvragen. Hierna volgt een beknopte bespreking van de afbakening van dit onderzoek (1.4). Als laatste wordt in 1.5 de opbouw van deze scriptie besproken door te benoemen wat de volgende hoofdstukken bespreken/bevatten. Oftewel, door voorgaande te bespreken, vormt dit hoofdstuk een introductie met het onderzoeksprobleem en andere centrale onderzoeks-elementen als de centrale vraag en de deelvragen.

§ 1.1 Aanleiding en achtergrond

De gemeente Amsterdam werkt vanuit de overtuiging dat iedereen een bijdrage dient te leveren aan de samenleving en dat werken een toegevoegde waarde heeft in het leven van mensen. De gemeente werkt zodoende actief mee aan de re-integratie van Amsterdammers op de arbeidsmarkt. De afdeling Werk en Re-integratie (vanaf nu W&R genoemd) van de gemeente Amsterdam ondersteunt en begeleidt Amsterdammers die niet op eigen kracht aan het werk of uit een uitkering kunnen komen.

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd ter vervanging van de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet arbeidsongeschiktheidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet sociale werkvoorziening (WSW). De Participatiewet wordt uitgevoerd door de gemeente. Een van de doelen van de Participatiewet vormt het streven naar een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren, ouderen en voor mensen mét en zonder beperking.¹ De invoering van de Participatiewet heeft enkele wijzigingen met zich meegebracht, onder meer in de doelgroepen waar de gemeenten begeleiding en ondersteuning aan bieden. Sinds de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten tevens verantwoordelijk voor de ondersteuning van jongeren met een arbeidsbeperking die beschikken over enig arbeidsvermogen. Deze ondersteuning van de gemeenten is gericht op het vinden en behouden van regulier werk.² Voor de invoering van de Participatiewet lag de nadruk op het werken in de nadruk op het werken in een aangepaste omgeving of een geschikte arbeidsplek op een sociale werkplaats en deden deze jongeren een beroep op de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersvoorzieningen (UWV). Nu behoren zij tot een van de nieuwe doelgroepen van de gemeente. In het kader hiervan is binnen de gemeente Amsterdam het project Sluitende aanpak schoolverlaters PrO/VSO (hierna genoemd: Sluitende aanpak) ontwikkeld.

Sinds januari 2015 voert het Jongerenteam van de afdeling W&R het project Sluitende aanpak uit. Het Jongerenteam bestaat uit 8 jobcoaches, 1 consultant en 1 klantmanager en richt zich op ondersteuning richting werk van jongeren met een arbeidsbeperking. Dit zijn de jongeren die (veelal zonder diploma) uitstromen uit het praktijkonderwijs (PrO), het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), MBO niveau 1 en uitvallers van MBO niveau

¹ Messing, C & Valkestijn, M.M.V., *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (NJI) 2014, p. 1.

² *Kamerstukken II* 2013/14, 33161, A.

2. Het doel van de sluitende aanpak is om vanaf 2015 zo snel mogelijk 150 tot 200 jongeren met een arbeidsbeperking aansluitend aan de opleiding PrO/VSO, een (duurzame) werkplek bij een reguliere werkgever³ te bieden.⁴ Het project streeft ernaar om Amsterdamse jongeren met een arbeidsbeperking te ondersteunen in hun zoektocht naar een passende functie. In dit onderzoek wordt onder “duurzaam” verstaan dat een jongere werkzaam is op basis van een arbeidscontract van zes maanden of langer. De gemeente Amsterdam wil jongeren die van school afkomen zonder startkwalificatie direct aansluitend een werkplek bieden bij een reguliere werkgever onder begeleiding van een jobcoach van de gemeente. Met als doel om de jongere zo binnen 6 maanden op de reguliere arbeidsmarkt aan het werk te hebben. Het inzetten van een jobcoach vindt plaats binnen de module langdurige begeleiding loonwaarde (LBL). Binnen deze module biedt een jobcoach ondersteuning bij het verkrijgen en behouden van werk. De jobcoach is verantwoordelijk voor arbeidstoeleiding, matchen op vacatures, informeren van de werkgevers, eventuele begeleiding van de werkgevers, plaatsing en begeleiding van de jongeren met een arbeidsbeperking. De begeleiding houdt in: intensieve begeleiding bij het werken op de werkplek en het inzetten van het instrument werken naar loonwaarde.⁵ Daar waar werk niet mogelijk is, zal er worden gekeken naar een passende dagbesteding of een traject richting werk. Dagbesteding is een vorm van werken met begeleiding, met als doel het bieden van een gestructureerde daginvulling. Trajecten richting werk zijn trajecten welke de jongeren ondersteunen bij het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden.⁶

De afdeling W&R heeft van de wethouder Werk, Inkomen en Participatie twee jaren gekregen om het beleid en de werkwijze betreffende jongeren met een arbeidsbeperking te ontwikkelen, uit te voeren en vast te stellen. De projectleider en de teammanager van het Jongerenteam willen door middel van dit onderzoek achterhalen welke factoren hebben bijgedragen aan de plaatsingen en begeleiding van jongeren uit het PrO/VSO naar de arbeidsmarkt. Doormiddel van dit onderzoek wil het Jongerenteam inzicht verkrijgen in “wat werkt” in de begeleiding van jongeren uit het PrO/VSO naar de arbeidsmarkt ten einde de begeleiding door de jobcoaches te verbeteren.

Op basis van dit onderzoek zal een advies worden uitgebracht om de begeleiding door de jobcoaches te verbeteren en (duurzame) plaatsingen te bevorderen. In dit onderzoek wordt gekeken naar bevorderende en belemmerende factoren die bijdragen aan het plaatsen van jongeren in (duurzame) arbeidscontracten. Tot slot zijn ook de ervaringen en opvattingen van de jobcoaches ten aanzien van de huidige werkwijze en de begeleiding van de jongeren in beeld gebracht.

§ 1.2 problemafbakening

Dit onderzoek richt zich op de jongeren met een arbeidsbeperking uit het PrO/VSO die met de komst van de Participatiewet niet meer onder de Wajong doelgroep vallen. Deze jongeren worden direct aansluitend van school naar werk op de reguliere arbeidsmarkt begeleid door middel van het project Sluitende aanpak van de gemeente Amsterdam. Het gaat hier om jongeren in de leeftijdscategorie 17 tot 27 jaar.

³ Regulier werk is werk bij een bedrijf of publieke organisatie. Dit kan ook bij een werk-leerbedrijf zijn.

⁴ A. Klip, *Startnotitie Sluitende aanpak*, Gemeente Amsterdam

⁵ Zie begrippenlijst voor de uitleg van werken naar loonwaarde

⁶ www.rijksoverheid.nl, zoekterm: Beschutwerk, geraadpleegd op 6 maart 2016

Deze jongeren hebben, vanaf 18 jaar, recht (onder bepaalde voorwaarden) op een bijstandsuitkering vanuit de Participatiewet. Daarnaast zijn zij vanwege hun arbeidsbeperking veelal niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML)⁷ te verdienen. Het onderzoek richt zich op de jongeren uit de module LBL die vanaf 1 januari 2015 tot 1 april 2016 op de arbeidsmarkt zijn geplaatst en begeleid worden door een jobcoach. Deze plaatsing kan zijn verricht met of zonder inzet van het instrument “werken naar loonwaarde”. Werken met inzet van loonwaardesubsidie wordt aangeduid als “werken naar loonwaarde”. Werken zonder inzet van loonwaardesubsidie wordt aangeduid als “werken zonder loonwaarde”. De op basis van de ervaringen van de jobcoaches onderzoek te doen naar:

- de arbeidstoeleiding van de jongeren die in de periode 1 januari 2015 tot 1 april 2016 zijn aangemeld;
- ervaringen van jobcoaches met betrekking tot het inzetten van instrumenten en de arbeidstoeleiding van de doelgroep.

§ 1.3 Doelstelling

§ 1.3.1 Kennisdoel

De doelstelling van dit onderzoek is tweeledig. Ten eerste biedt het onderzoek meer inzicht in de factoren die bijdragen bij het plaatsen van jongeren met een PrO/VSO achtergrond op de arbeidsmarkt. Dit kan met of zonder inzet van loonwaardesubsidie geschieden. Hierbij worden de stappen van de jobcoaches beschreven. Ook wordt inzichtelijk welke ingezette instrumenten tot een plaatsing hebben geleid, op basis van wat voor type arbeidscontracten de geplaatste jongeren werkzaam zijn, hoeveel uren zij gemiddeld werken en binnen welke sectoren zij worden geplaatst. Daarnaast worden de ervaringen en opvattingen van de jobcoaches met betrekking tot de arbeidstoeleiding in kaart gebracht.

§ 1.3.2 Praktijkdoel

Het tweede doel van dit onderzoek is het uitbrengen van aanbevelingen ten einde de begeleiding door de jobcoaches te verbeteren. Het Jongerenteam krijgt advies over verbeteren van de arbeidstoeleiding zodat meer jongeren aansluitend aan het PrO/VSO (duurzaam) uitstromen naar de arbeidsmarkt. Op basis van de resultaten die uit dit onderzoek voortvloeien, kan het Jongerenteam

van de afdeling Werk en Re-integratie bepalen of zij op de goede weg is en welke stappen er gemaakt moeten worden ten aanzien van het bevorderen van (duurzame) plaatsingen en het verbeteren van de begeleiding door de jobcoaches. Tot slot kan dit onderzoek richting geven aan de opzet van werkprocessen voor het Jongerenteam. Om concrete aanbevelingen te doen is het van belang de bevorderende en de belemmerende factoren in het plaatsingsproces duidelijk voor ogen te krijgen

§ 1.4 Vraagstelling

Om bovenstaande doelen te bereiken richt dit onderzoek zich op de volgende vraagstelling:

⁷ Het Wettelijk Minimumloon is het bedrag dat de burgers volgens de wet minimaal moeten verdienen om in eigen kosten te kunnen voorzien.

Welke bevorderende en belemmerende factoren doen zich voor bij een plaatsing mét en zonder loonwaarde van jongeren met een Pro/VSO-achtergrond, in het kader van de Langdurige begeleiding loonwaarde door jobcoaches van de afdeling Werk en Re-integratie (Gemeente Amsterdam)?

Door het beantwoorden van onderstaande deelvragen wordt een antwoord geformuleerd:

Deelvraag 1:

Op welke wijze is in de periode 1 januari 2015 tot 1 april 2016 de plaatsing van jongeren met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever al dan niet mét toepassing van het instrument werken naar loonwaarde verlopen?

Deelvraag 2:

Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren jobcoaches bij het plaatsen van jongeren in contracten met werkgevers *met toepassing* van het instrument werken naar loonwaarde?

Deelvraag 3:

Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren jobcoaches bij het plaatsen van jongeren in contracten bij werkgevers *zonder toepassing* van het instrument werken naar loonwaarde?

Voor de beantwoording van de tweede en derde deelvraag wordt op basis van de ervaringen van de jobcoaches onderzoek worden gedaan naar:

- De rol van de jobcoaches in het plaatsingsproces en
- de rol van de werkgevers in het plaatsingsproces.

Toelichting deelvragen: Alleen de jobcoaches zijn de focus van dit onderzoek, de jongeren en de werkgevers zijn niet in het onderzoek opgenomen. In het bestek van dit onderzoek werden wel de dossiers van de jongeren bekeken.

§ 1.5 Leeswijzer

Dit onderzoek is opgedeeld in zes hoofdstukken. Hoofdstuk één vormt een introductie op het onderzoeksonderwerp en ontvouwt de vraagstelling. Hoofdstuk twee beschrijft de methode van het onderzoek. In hoofdstuk drie en vier worden het juridisch en maatschappelijk kader van dit onderzoek toegelicht. In hoofdstuk vijf worden de resultaten uit de dossieranalyse besproken. Hierop volgend zal in hoofdstuk zes worden ingegaan op de resultaten van de interviews. Tenslotte worden in hoofdstuk zeven op basis van de onderzoeksresultaten conclusies getrokken en wordt een antwoord gegeven op de vraagstelling. Op basis van dit antwoord worden aanvankelijk aanbevelingen geformuleerd.

Hoofdstuk 2: Methode

Dit hoofdstuk beschrijft de methodiek die is toegepast bij de uitvoering van dit onderzoek. In paragraaf 2.1 wordt de ter verzameling van de gegevens toegepaste methodiek beschreven en verantwoord. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het digitaal systeem dat is geraadpleegd voor de dossieranalyse. Tot slot komt in paragraaf 2.2 de samenstelling van de interviewvragen, de uitwerking van de interviews, de kwaliteit en de analyse van de gegevens, aan bod.

§ 2.1 Keuze en verantwoording van methoden

In dit onderzoek heb ik gebruik gemaakt van de kwalitatieve onderzoeksmethoden dossieronderzoek en interviews.⁸ Door het toepassen van deze onderzoeksmethoden is bekeken welke factoren hebben bijgedragen aan het plaatsingsproces van jongeren met een arbeidsbeperking. Dit onderzoek richt zich direct op de invulling van de rol van de jobcoaches. Hierbij is rekening gehouden met de rollen van de jongeren en diens werkgevers. De onderzoeksmethoden zijn als volgt gebruikt:

§ 2.1.2 Literatuuronderzoek

Vrijwel ieder onderzoek begint met literatuuronderzoek. Aan de hand van literatuuronderzoek is achterhaald wat reeds bekend is over het onderwerp en waarnaar reeds onderzoek gedaan is. Aan de hand van actuele documenten die betrekking hebben op zowel de arbeidstoeleiding van jongeren als het project Sluitende aanpak is de benodigde informatie voor dit onderzoek verzameld. Doormiddel van deze stukken is er vorm gegeven aan het juridisch en maatschappelijk kader. Tevens is doormiddel van literatuuronderzoek informatie over de achtergrond en problematiek van de doelgroep verkregen.

§ 2.1.3 Dossieronderzoek

De eerste deelvraag is met behulp van dossieronderzoek beantwoord. De uitwerkingen van de analyse van de dossiers staan in bijlage 4 en 5 (de gegevenskaarten).

In beginsel zou de dossieranalyse uit 53 dossiers bestaan. Tijdens het dossieronderzoek bleken drie dossiers reeds gesloten te zijn zonder plaatsing, het vierde dossier was van een jongere die op de lijst van geplaatste jongeren voorkwam maar geen dossier in het RAAK systeem had. Voor de beantwoording van de eerste deelvraag zijn alle beschikbare dossiers van PrO/VSO jongeren geraadpleegd. Dit waren 49 dossiers van PrO/VSO jongeren binnen de module LBL die in de periode 1 januari 2015 tot 1 april 2016 zijn geplaatst bij een werkgever waarvan:

- 27 dossiers van jongeren die met loonwaarde geplaatst zijn;
- 22 Dossiers van jongeren die zonder loonwaarde geplaatst zijn.

De dossieranalyse is uitgevoerd om inzicht te verkrijgen in de stappen die zijn uitgevoerd in het proces van arbeidstoeleiding. De jobcoaches registreren contactmomenten en persoonsgegevens in elektronische dossiers. Deze dossiers zijn door middel van het gemeentelijk registratiesysteem RAAK in te zien. De gegevens in de

⁸ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 30-31.

dossiers maken inzichtelijk welke factoren een rol hebben gespeeld bij het plaatsen van jongeren met een arbeidsbeperking. In de dossiers zijn gegevens geraadpleegd zoals:

- Geslacht;
- Leeftijd;
- Afspraken;
- Contactmomenten;
- Arbeidsovereenkomsten;
- Ingezette instrumenten.

Doordat dit systeem zoveel informatie beschikbaar stelt is een selectie gemaakt van hetgeen relevant is voor het onderzoek. Voor de dossieranalyse heb ik gekozen om de volgende aspecten in kaart te brengen:

- Hoe lang heeft het geduurd voordat de jongeren geplaatst zijn;
- Plaatsing met loonwaarde of zonder loonwaarde;
- Het aantal uren dat de jobcoach besteed aan de jongeren;
- Opleiding van de jongeren;
- Type functie en welke werkgeversbranche;
- Welke instrumenten(en) zijn ingezet in het proces;
- Hoe is de proefplaatsing verlopen;
- Wat is de aard van het arbeidscontract (duur, aantal uren);
- Hebben de jongeren een doelgroep indicatie.⁹

Bovenstaande aspecten zijn verwerkt in gegevenskaarten (zie: bijlage 4 en bijlage 5).

§ 2.1.4 Interviewen (met observeren als aanvullende methode)

Voor de beantwoording van tweede en de derde deelvraag is gekozen voor het afnemen van half gestructureerde interviews. Ik heb ervoor gekozen deze methode toe te passen om te achterhalen wat de ervaringen, opvattingen, dilemma's en eventuele behoeften van de jobcoaches zijn met betrekking tot het plaatsen van PrO/VSO jongeren. Half gestructureerd interviewen biedt de interviewer de mogelijkheid flexibel te zijn in het doorvragen bij vage, onduidelijke antwoorden, het biedt de respondent ruimte voor eigen inbreng.¹⁰

De interviewvragen heb ik gemaakt op basis van een topiclijst die is opgesteld naar aanleiding van de uitgevoerde dossieranalyse, observatie van momenten waarop de jobcoaches overleg hadden en de deelvragen.¹¹

Dit heeft geresulteerd in de volgende topics voor de interviewvragen:

- Invulling van het werkproces en de rol van de jobcoach
- Doelgroep en de rol van de doelgroep
- Arbeidsmogelijkheden
- Rol van de werkgevers
- Instrumenten

⁹ In het juridisch kader wordt de doelgroep indicatie nader toegelicht.

¹⁰ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 201, p. 150.

¹¹ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 150,180.

- Werk zonder loonwaarde subsidie
- Werk met loonwaarde subsidie
- Samenwerking scholen
- Knelpunten/Verandering

Voor dit onderzoek zijn zes jobcoaches, één klantmanager en één consulent van het Jongerenteam van de afdeling Werk en re-integratie geïnterviewd. Voor dit onderzoek is gekozen om één consulent te interviewen omdat deze - naast het contact met de jongeren - ook contact heeft met de scholen, ouders en werkgevers. Daarnaast is gekozen om één klantmanager te interviewen omdat deze contact heeft met de jongeren, de aanmelding in de systemen én de eventuele aanvraag voor een uitkering regelt. De consulent en de klantmanager staan aan het begin van het proces van arbeidstoeleiding. De procesbeschrijving is te raadplegen in bijlage 3.

§ 2.1.5 Onderzoekseenheden

Onderstaand worden de onderzoekseenheden die in dit onderzoek zijn gebruikt, genoemd. Deze eenheden zijn het domein waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd. In dit onderzoek zullen over deze eenheden uitspraken worden gedaan¹².

Dossieronderzoek

Dossiers van de geplaatste jongeren. In deze onderzoekseenheid worden alle contactmomenten en gegevens van de jongeren geregistreerd.

Interviews

Jobcoaches van het Jongerenteam (belanghebbenden). Deze onderzoekseenheid heeft het meeste contact met de doelgroep.

§ 2.2 Kwaliteit en analyse van de gegevens

Om de kwaliteit van dit onderzoek en de verzamelde gegevens te waarborgen zijn er een aantal maatregelen getroffen.¹³ Er is gelet op de betrouwbaarheid van het onderzoek zodat dit onderzoek controlebaar en eventueel herhaalbaar is voor derden. Dit is gerealiseerd door gebruik te maken van bronvermelding en een topiclijst met enkele open vragen als leidraad. De topiclijst is te raadplegen in bijlage 7.

Alvorens de interviews zijn uitgevoerd zijn de topics en vragen besproken met de afstudeerbegeleider en de opdrachtgever. Vervolgens zijn de interviews afgenomen en verwerkt tot interviewverslagen¹⁴.

De interviews zijn opgenomen met geluidsapparatuur en daarna uitgewerkt in interviewverslagen. De respondenten zijn hier van tevoren hiervan op de hoogte gebracht. Het is medegedeeld dat de gespreksverslagen anoniem aan dit onderzoeksrapport worden toegevoegd. De gespreksverslagen zijn te lezen in bijlage 8.

De methode half gestructureerd interviewen heeft de mogelijkheid gegeven om regie te kunnen houden tijdens de interviews en gestructureerd onderwerpen te bespreken. Er is aandacht besteed aan samenvatten, luisteren en

¹² N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 85.

¹³ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 331-337.

¹⁴ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 304

doorvragen tijdens de interviews. Hiermee is er voorkomen dat er sociaal wenselijke antwoorden werden gegeven en systematische vertekeningen in het onderzoek zijn ontstaan¹⁵. Door deze methode toe te passen heeft de onderzoeker veel relevante informatie boven tafel gekregen en de mogelijkheid gecreëerd aspecten te bespreken die niet op de topiclijst stonden, maar wel als relevant aangemerkt konden worden voor het onderzoek.

§ 2.2.1 Analyse van de gegevens

Aan de hand van de eerdergenoemde gegevenskaarten met aspecten is informatie verkregen die van belang is voor dit onderzoek uit 49 dossiers. Er is per dossier een gegevenskaart ingevuld. Deze informatie van de gegevenskaarten zijn vervolgens per aspect bij elkaar gevoegd en verwerkt in grafieken.

Tot slot heeft het analyseren van de interviewgegevens plaatsgevonden door na het afnemen van de interviews de geluidsopnamen af te spelen en nauwkeurige gespreksverslagen hiervan uit te werken. Vervolgens zijn deze gespreksverslagen nagelezen en zijn de belangrijkste fragmenten gemarkeerd (labelen). Door te letten op herhaling van hetzelfde antwoord werd duidelijk welke fragmenten van belang zijn voor de analyse. De gemarkeerde stukken zijn op basis van het onderwerp en de deelvragen verdeeld en daarna met elkaar vergeleken. Tot slot is er gezocht naar overeenkomsten en verschillen in de uitspraken. De resultaten van deze analyse worden in hoofdstuk 6 beschreven.

¹⁵ N. Verhoeven. *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma 2011, p. 196.

Hoofdstuk 3: Juridisch kader

Dit hoofdstuk beschrijft het juridisch kader van dit onderzoek. In Paragraaf 3.1 d het ontstaan, de doelstelling en de uitvoering van de Participatiewet. Daarnaast wordt ingegaan op de rol van de gemeente in de uitvoering van de Participatiewet en de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Paragraaf 3.2

d de rol van de werkgevers en de overheid in de uitvoering van de Participatiewet. Tenslotte geeft paragraaf 3.3 de deelconclusie van dit hoofdstuk.

§ 3.1 De Participatiewet

De Participatiewet is op 1 januari 2015 ingevoerd. De Participatiewet is een sociale voorziening voor alle inwoners van Nederland. Voor 1 januari 2015 waren de volgende drie wetten van kracht:

- Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong)
- Wet sociale werkvoorziening (WSW)
- Wet werk en bijstand (WWB)¹⁶

Deze drie wetten waren ter ondersteuning voor de burgers in Nederland die, om welke reden dan ook, moeilijk aan een baan kwamen of niet geschikt waren om te werken.¹⁷ Zij kregen bijvoorbeeld inkomen van de overheid in de vorm van een bijstandsuitkering van de gemeente, het UWV of een arbeidsovereenkomst op grond van de WSW.¹⁸

Voor 1 januari 2015 vielen alle burgers die vóór de leeftijd van 17 jaar arbeidsongeschikt waren geraakt onder de Wajong. De mate van arbeidsongeschiktheid werd door middel van keuringen bepaald door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV. Jongeren die voor 25 procent of meer arbeidsongeschikt waren, konden in aanmerking komen voor een Wajong uitkering. Sinds 1 januari 2015 hebben alleen de jongeren die volledig arbeidsongeschikt zijn, nog recht op een Wajong uitkering.

De WSW regelde dat er voor arbeidsgehandicapten die door een verstandelijke, psychische of lichamelijke beperking een bepaalde mate van begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig hebben, werkvoorzieningen waren. Na de komst van de Participatiewet konden geen mensen meer in de WSW instromen. De mensen die voor ondersteuning vanuit de WSW op de wachtlijst stonden krijgen sinds 1 januari 2015 bijstandsondersteuning van de gemeente. De WWB is opgenomen in de Participatiewet. De regels en verplichtingen met betrekking tot het verkrijgen en behouden van een bijstandsuitkering zoals vermeld in de WWB zijn niet gewijzigd. Deze zijn opgenomen in de Participatiewet, waarin zij zijn aangescherpt en uitgebreider zijn beschreven.¹⁹

§3.1.1 Doelstelling van de Participatiewet

De overheid legt met de invoering van de Participatiewet de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid en eigen

¹⁶ www.eerstekamer.nl, zoekterm: Participatiewet, geraadpleegd op 5 maart 2016.

¹⁷ *Kamerstukken II* 2011/12, 33161, 3, p. 3 (MvT).

¹⁸ Mensen uit de WSW werkten in een sociale werkvoorziening met een Wsw-dienstverband. Dit betreft een aangepaste werkplek door verstandelijk, geestelijk of lichamelijk gebrek.

¹⁹ www.rijksoverheid.nl, zoekterm: gevolgen Participatiewet, geraadpleegd op maart 2016.

kracht van de burgers. Gemeenten hebben daarom als opdracht gekregen burgers zoveel mogelijk te laten participeren in de samenleving. Indien werken (nog) niet mogelijk is, zal worden gekeken naar de mogelijkheid te participeren naar vermogen.²⁰ Indien dat niet mogelijk is, zal worden gekeken naar tijdelijke financiële ondersteuning vanuit de gemeente. Het doel van de Participatiewet is om iedereen met (enige mate van) arbeidsvermogen naar passend werk te leiden²¹. Daarnaast moet de Participatiewet ervoor zorgen dat de sociale zekerheid zijn doel behoudt: bijstand als tijdelijk vangnet, op weg naar werk.²²

§ 3.1.2 De uitvoering van de Participatiewet en rol van de gemeenten

Met de komst van de Participatiewet is er één decentrale wet gekomen voor iedereen die extra hulp nodig heeft om aan het werk te komen. De uitvoerders van deze wet zijn de gemeenten in Nederland. Decentralisatie houdt in dat de gemeenten een deel van de taken van de Rijksoverheid overnemen. De gemeenten zijn sinds 2015 verantwoordelijk voor: werk en inkomen, zorg aan langdurig zieken en ouderen en jeugdzorg.²³ Het Rijk stelt de kaders van de Participatiewet vast waaraan de gemeente zich dienen te houden. Binnen deze kaders mogen gemeenten zelfstandig invulling geven aan het beleid rondom de Participatiewet. De Participatiewet stelt daarom vast dat de gemeenten een “verordening loonkostensubsidie” moeten vaststellen.²⁴ Een verordening is een wetgevende regeling op gemeentelijk niveau. In deze verordening staan regels met betrekking tot:²⁵

- de bijstandsuitkering
- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling
- op welke wijze wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort
- hoe de loonwaarde wordt vastgesteld.

Tot slot stelt de wet dat ook mensen die *geen* recht hebben op een uitkering op grond van de Participatiewet, wel een beroep kunnen doen op deze wet voor ondersteuning bij het verwerven van werk, de niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger). Nuggers zijn personen die jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd zijn (16-64 jaar), die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het UWV en die geen uitkering hebben. Onder Nuggers vallen ook werkzoekenden die meer dan 12 uur willen werken.

§ 3.1.3 Re-integratieverordening gemeente Amsterdam

Zoals eerder aangegeven is in de Participatiewet geregeld dat de gemeente begeleiding en ondersteuning moet bieden bij het vinden van werk.²⁶ De vorm van ondersteuning en de regels met betrekking tot de ondersteuning en begeleiding stelt de gemeente vast in een gemeentelijke verordening.²⁷ Het re-integratie beleid van de gemeente Amsterdam is vastgelegd in de Re-integratieverordening Participatiewet. Deze re-integratieverordening geeft de regels omtrent alle aangeboden voorzieningen van de gemeente Amsterdam in het kader van de Participatiewet.

²⁰ Programma Werk, inkomen en Participatie gemeente Amsterdam, p. 86-89.

²¹ Kamerstukken II 2011/12, 33161, 3, p. 6 (MvT).

²² Kamerstukken II 2011/12, 33161, 3, p. 4 (MvT).

²³ www.rijksoverheid.nl. Zoekterm: decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten, geraadpleegd op 20 maart 2016.

²⁴ Artikel 6 lid 2 Participatiewet.

²⁵ Artikel 7 Participatiewet.

²⁶ Aan uitkeringsgerechtigden met een bijstandsuitkering, een IOAW- of IOAZ of nabestaanden uitkering, jongeren tot 27 jaar, burgers met de Nederlandse nationaliteit of een verblijfsvergunning en niet uitkeringsgerechtigden (NUGGERS).

²⁷ www.regelgeving.amsterdam.nl, zoekterm: Reintegratieverordening, geraadpleegd op 6 maart 2016.

De beleidsvoorschriften Werk, Participatie en Inkomen van de gemeente Amsterdam zijn ook van belang voor dit onderzoek. Hierin staan de verplichtingen en maatregelen die verbonden zijn aan het verkrijgen en behouden van een uitkering in de gemeente Amsterdam. De beleidsvoorschriften vormen een vertaling van:

- de Participatiewet;
- de re-integratieverordening Participatiewet;
- de re-integratieverordening tegenprestatie;
- de re-integratieverordening Maatregelen.

Tevens geven de beleidsvoorschriften directiebesluiten en afspraken met andere organisaties weer. De doelgroep van dit onderzoek wordt behandeld in hoofdstuk 19 van de Beleidsvoorschriften Werk, Participatie en Inkomen. Dit hoofdstuk besteedt aandacht aan de wijze van aanmelding van jongeren bij de gemeente en de regelingen met betrekking tot 16, 17 en 18 jarigen zonder uitkering. Dit hoofdstuk omschrijft ook de regelingen omtrent het aanvragen van een uitkering voor jongeren tot 27 jaar.

§ 3.1.4 De rol van de gemeente Amsterdam

Met de invoering van de Participatiewet is er voor gemeenten een nieuwe doelgroep ontstaan, namelijk jongeren met een arbeidsbeperking. Dit zijn de jonggehandicapten die volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) niet 100% van het WML kunnen verdienen maar ondanks hun beperking wel in staat zijn te participeren op de arbeidsmarkt. Deze jongeren kunnen een beroep doen op de gemeente voor ondersteuning.

Binnen de gemeente Amsterdam bestaat deze nieuwe doelgroep voornamelijk uit jonge schoolverlaters uit het PrO, VSO, uitvallers van het MBO niveau 2 met een PrO/VSO achtergrond en jongeren die geen startkwalificatie kunnen behalen. Deze jongeren hebben een arbeidsbeperking en hebben intensieve begeleiding nodig om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. De komst van de Participatiewet ging gepaard met enkele nieuwe wettelijke instrumenten om de nieuwe groep werkzoekenden naar de arbeidsmarkt te begeleiden. In dit onderzoek wordt er vooral aandacht besteed aan de instrumenten joboaching en loonwaardesubsidie. In het maatschappelijk kader worden de instrumenten nader toegelicht.

De gemeente Amsterdam ondersteunt Amsterdammers die een (bijstands)uitkering of – nog – geen uitkering hebben, om werk te vinden. Het doel van de gemeente Amsterdam is¹⁵:

- Zoveel mogelijk Amsterdammers economisch zelfstandig; Werk is een belangrijke vorm van deelnemen en draagt bij aan de financiële mogelijkheden van Amsterdamse huishoudens. Voor jongeren geldt dat zij werken, naar school gaan, of leren voor werk.
- Mensen zetten hun vermogen om te werken maximaal in; Mensen doen betaald werk. Zij werken naar vermogen en zo nodig met ondersteuning.
- Werkgevers voorzien in hun personeelsbehoefte met goed voorbereide uitkeringsgerechtigden; als gemeente en werkgevers goed samenwerken, ontstaan er extra kansen op werk. Daarbij is extra aandacht voor het scheppen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking.

§ 3.2 De rol van werkgevers

Om het doel van de Participatiewet te bewerkstelligen hebben werkgevers en de overheid in het Sociaal

¹⁵ Keuzedocument 'De Participatiewet in de Amsterdamse Praktijk van 2014: wat kunnen we leren van de huidige SW-praktijk?', p. 29 – 30. Geraadpleegd op 8 maart 2016.

Akkoord 2013 afspraken gemaakt. Een van deze afspraken is het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de Banenafpraak)²⁸. De banenafpraak houdt in dat er tot 2026 in totaal 125.000 banen (ten opzichte van de peildatum van 1 januari 2013) voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd moeten zijn bij reguliere werkgevers. Het gaat om 100.00 banen bij particuliere bedrijven en 25.000 banen bij de overheid. De Banenafpraak is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) die op 1 april 2015 is ingegaan²⁹. Deze banen worden “banen uit de Banenafpraak” oftewel garantiebanen genoemd.

De regering houdt toezicht op de naleving van de banenafpraak.³⁰ Onderdeel van de banenafpraak is een quotumheffing die door het kabinet is vastgesteld.³¹ Deze quotumheffing wordt geactiveerd als er jaarlijks onvoldoende banen komen. Zolang werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden en wordt de quotumheffing niet ingevoerd. Als de afgesproken aantallen banen niet wordt gerealiseerd, verplicht de quotumheffing werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarnaast moet de werkgever een heffing van € 5.000 per niet gerealiseerde werkplek betalen. De quotumheffing geldt per individuele werkgever en is alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer werknemers.³²

§ 3.2.1 Doelgroepenregister

Vanaf 1 juli 2015 voert het UWV de Beoordeling arbeidsvermogen uit. Mensen die in aanmerking komen voor een baan uit de banenafpraak (ook wel garantiebaan genoemd) worden opgenomen in het doelgroepenregister dat beheerd wordt door het UWV. Deze mensen kunnen zichzelf aanmelden bij het UWV of worden door de gemeente aangemeld voor een beoordeling arbeidsvermogen die kan leiden tot een doelgroepverklaring. Bij deze beoordeling onderzoekt het UWV of een werkzoekende arbeidsvermogen heeft en in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Als iemand door ziekte of een handicap niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, wordt nagegaan of deze recht heeft op een Indicatie banenafpraak (doelgroepverklaring/doelgroepindicatie). Met deze doelgroepindicatie wordt iemand opgenomen in het doelgroepenregister³³. De mensen die in dit register worden opgenomen en van belang zijn voor dit onderzoek zijn:

- Leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO);
- Schoolverlaters van het praktijkonderwijs (PrO) en de entree-opleiding in het mbo van het schooljaar 2014/2015.

Daarnaast worden ook de volgende mensen in het doelgroepen registeren opgenomen:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet 100 procent van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen in de Wajong die wel kunnen werken;
- Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorzienig);

²⁸ Kennisdocument 2016, *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*.

²⁹ www.samenvoordeklant.nl, zoekterm: banenafpraak, geraadpleegd op 10 maart 2016.

³⁰ *Kamerstukken I* 2014/15, 33981, A.

³¹ Kennisdocument 2016, *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*.

³² *Kamerstukken I* 2014/15, 33981, A.

³³ Brief van de Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2016.

Als uit de beoordeling van het UWV blijkt dat iemand geen arbeidsvermogen heeft en hierdoor niet in staat is te werken, wordt bekeken of hij/zij recht heeft op een Wajong-uitkering. Per 1 juli 2015 is er voor leerlingen van het PrO en VSO een verkorte route; zij kunnen via school bij het UWV een aanvraag voor de Beoordeling arbeidsvermogen doen.³⁴ Daarnaast kunnen PrO/VSO onderwijsinstellingen leerlingen, die in aanmerking komen voor de garantiebannen, aanmelden voor het doelgroepenregister. De jongeren uit het PrO en het VSO die in 2015 bij de gemeente zijn aangemeld, hadden ten tijde van de aanmelding al automatisch een doelgroep indicatie, mits zij waren aangemeld bij het UWV³⁵.

§ 3.2.2 Begrotingsafspraken

Het financieel beleid met betrekking tot het uitvoeren van deze plannen is vastgesteld in de begrotingsafspraken 2014. In deze begroting is vastgesteld dat het kabinet de financiële inspanning om mensen met een beperking aan het werk te helpen in de marktsector verdubbeld.³⁶ De overheid zal zorgen voor meer arbeidsmarktrelevante opleidingen, meer stages, leerwerkbanen en actieve bemiddeling van kwetsbare jongeren³⁷. In de begrotingsafspraken wordt tevens aandacht besteed aan plannen van de overheid om jeugdwerkloosheid aan te pakken door middel van een betere regionale samenwerking. Binnen de gemeente Amsterdam bestaat deze samenwerking uit de samenwerking met het Werkgevers servicepunt groot Amsterdam aan een aanbod voor jongeren en de uitvoering van de VTA-methodiek voor jongeren uit omliggende gemeenten³⁸. Het Werkgevers Servicepunt (WSP) is een regionaal servicepunt voor werkgevers in de regio Groot-Amsterdam. Het WSP biedt dienstverlening aan werkgevers en bemiddelt werkzoekenden (met een uitkering) naar werk³⁹. De VTA (Vaststelling Tegemoetkoming Arbeidsinspanningen) is de methodiek waarmee in de regio Groot-Amsterdam de loonwaarde wordt bepaald. Bij de VTA-methodiek is de uitvoerder van de methodiek vaak de jobcoach/consulent van de werknemer. Deze is gecertificeerd in het toepassen van de methodiek.⁴⁰

§ 3.3 Deelconclusie

De Participatiewet draagt bij aan de ambitie van Kabinet Rutte II om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen met de maatschappij. Dit houdt in dat zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de eigen kracht van de mens en dat iedereen die kan werken wordt ondersteund bij het verkrijgen en behouden van werk. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze wet. Een van de belangrijke gevolgen na de invoering van de Participatiewet is dat jongeren met een arbeidsbeperking, die in staat zijn te werken, door de gemeente worden begeleid en ondersteund bij het vinden van werk. Deze jongeren behoorde eerst tot de doelgroep van de Wajong dat wordt uitgevoerd door het UWV.

Het doel van de Participatiewet is dat deze jongeren als volwaardig burger kunnen deelnemen aan de maatschappij en een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Tevens zijn er met de komst van de Participatiewet instrumenten ingevoerd om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Twee belangrijke instrumenten voor dit onderzoek zijn de Jobcoach en loonwaardebepaling. De gemeente ondersteunt jongeren met een arbeidsbeperking bij het verkrijgen en het behouden van werk door inzet van deze twee

³⁴ Kamerstukken I 2015, 33981, G.

³⁵ Kamerstukken II 2014/15, 30545, 171.

³⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33750, p. 19.

³⁷ Kamerstukken II 2012/13, 29544, 425, p. 3.

³⁸ De VTA is de methodiek waarmee loonwaarde wordt bepaald.

³⁹ www.wspgrootamsterdam.nl, geraadpleegd op 1 juni 2016.

⁴⁰ www.google.nl, zoekterm: folder loonwaarde bepalen, geraadpleegd op 4 maart 2016.

instrumenten.

Voor dit onderzoek is het van belang dat de regels met betrekking tot arbeidstoeleiding voor jongeren met een arbeidsbeperking zijn opgenomen in de Participatiewet en de beleidsvoorschriften van de gemeente Amsterdam.

De overheid heeft met werkgevers afspraken gemaakt om de arbeidspositie van jongeren met een arbeidsbeperking te verbeteren, de banenafpraak. Deze afspraak houdt in dat tot 2026 in totaal 125.000 banen (ten opzichte van de peildatum van 1 januari 2013) voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd moeten zijn bij reguliere werkgevers. Mensen die in aanmerking komen voor een baan uit de banenafpraak worden opgenomen in het doelgroepenregister en krijgen een doelgroepverklaring.

In het volgende hoofdstuk zal worden ingegaan op het maatschappelijk kader van dit onderzoek en zal er verder aandacht worden besteed aan de doelgroep en de rol van de gemeente.

Hoofdstuk 4: Maatschappelijk kader

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de organisatorische en beleidsmatige aspecten die relevant zijn voor het onderzoek. Het maatschappelijk kader richt zich op de doelgroep van dit onderzoek: jonge schoolverlaters uit het PrO, VSO en uitvallers van het MBO niveau 2 met een PrO/VSO achtergrond. Paragraaf 4.1 behandelt de achtergrond van de arbeidstoeleiding van de doelgroep op landelijk niveau en gemeentelijk niveau. Vervolgens wordt in paragraaf 4.2 de doelgroep en haar beperkingen nader toegelicht. Tot slot worden in paragraaf 4.3 de Sluitende aanpak en de module Langdurige begeleiding loonwaarde toegelicht.

§ 4.1 Achtergrond/kader

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd ter vervanging van de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet arbeidsongeschiktheidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet sociale werkvoorziening (WSW). De Participatiewet wordt uitgevoerd door de gemeente. Een van de doelen van de Participatiewet vormt het streven naar een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren, ouderen en voor mensen mét en zonder beperking.⁴¹ Sinds de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten tevens verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking die beschikken over enig arbeidsvermogen. Deze ondersteuning van de gemeenten is gericht op het vinden en behouden van regulier werk.⁴² Voor de invoering van de Participatiewet lag de nadruk op het werken in een aangepaste omgeving of een geschikte arbeidsplek op een sociale werkplaats.

De overheid heeft in 2016 een aanpak ontwikkeld gericht om de economische zelfstandigheid van jongeren te verbeteren. Deze aanpak richt zich op het tegengaan van jeugdwerkloosheid door jongeren te laten participeren op de arbeidsmarkt.⁴³ Het vergroten van de kansen op werk biedt jongeren de beste sociale zekerheid. Werk biedt naast het verwerven van een inkomen ook kans op sociale contacten, zelfontplooiing en vergroot het de eigenwaarde van de jongeren.⁴⁴ De gemeente heeft een centrale rol in het uitvoeren van de Participatiewet, de aanpak Jeugdwerkloosheid en voor de begeleiding van de jongeren. De begeleiding vanuit de gemeente bestaat uit ondersteuning bij het vinden van werk binnen reguliere bedrijven.⁴⁵ In het kader van de aanpak Jeugdwerkloosheid begeleidt de gemeente jongeren met een arbeidsbeperking aansluitend vanuit het PrO/VSO naar werk⁴⁶.

§ 4.1.2 Afdeling Werk en Re-integratie

Voorheen heette de gemeentelijke organisatie die burgers ondersteuning gaf bij het vinden werk, participatie en inkomen Dienst Werk en Inkomen (DWI). Sinds 1 januari 2015 heet DWI door een gemeentelijke reorganisatie Werk Participatie en Inkomen (WPI). De afdeling Werk en Re-integratie valt binnen het cluster Sociaal, bij de

⁴¹ Messing, C & Valkestijn, M.M.V., *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (NJI) 2014, p. 1.

⁴² *Kamerstukken II* 2013/14, 33161, A.

⁴³ *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 674, p. 1.

⁴⁴ www.iederin.nl, zoekterm: Participatiewet, geraadpleegd op 17 maart 2017.

⁴⁵ Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 juni 2013.

⁴⁶ *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 674.

resultaatverantwoordelijke eenheid Werk (RVE Werk) van de gemeente Amsterdam. De RVE Werk is opgebouwd uit vier Resultaat Verantwoordelijke Afdelingen, namelijk:

- Werkgeversservicepunt (WSP);
- Koers Naar Werk;
- Werk en Re-integratie (W&R);
- Werk en Opleiding Jongeren.

Met de komst van de Participatiewet is het Jongerenteam binnen de afdeling Werk en Re-integratie geformeerd om jongeren met een arbeidsbeperking te begeleiden.

De afdelingen en teams binnen de RVE Werk zijn belast met arbeidstoeleiding. De afdeling W&R heeft de opdracht om voor de gemeente Amsterdam de re-integratie uitstroom naar regulier werk te realiseren. W&R begeleidt specifieke doelgroepen zoals jongeren, alleenstaande ouders en ex-dak-en thuislozen. Deze doelgroepen hebben allemaal een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De afdeling W&R begeleidt ook werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst bij een werkgever. Hierbij gaat het om langdurige begeleiding (jobcoaching) van werknemers en jongeren met een arbeidsbeperking. Deze werknemers kunnen in dienst zijn bij externe werkgevers maar ook binnen de gemeente. Binnen deze doelgroep zijn er jongeren die van mening zijn dat zij geen behoefte hebben aan begeleiding en denken dat zij de stap richting werk zelf kunnen maken. Deze jongeren worden slechts gemonitord door de gemeente.

§ 4.1.3 Werkwijze Jongerenteam

Om de jongeren aansluitend aan het onderwijs ondersteuning richting werk aan te bieden wordt er door de medewerkers van het Jongerenteam samengewerkt met de onderwijsinstellingen. De jobcoach en consultant die aan het Jongerenteam gekoppeld zijn, zijn tevens de contactpersonen voor de Pro/VSO- scholen. Zij voeren vanaf april van het schooljaar oriënterende gesprekken met de scholen. Deze gesprekken hebben betrekking op de jongeren die het laatste jaar hebben afgerond of niet hebben gehaald en ondersteuning van de gemeente nodig hebben. In de maanden mei, juni, juli worden er gesprekken met de ouders en de jongeren gevoerd om een passend traject of aanbod te bespreken. Indien de jongeren op een stageplek zitten of zaten, wordt de stagecoördinator bij het eerste gesprek betrokken. Na dit gesprek wordt gekeken of de stageplek omgezet kan worden naar een arbeidscontract. In de andere gevallen worden de jongeren in augustus uitgenodigd voor een (introductie)training bij de gemeente. Na deze training worden de jongeren doorgeleid naar een jobcoach, Toeleiding Passend Werk (een passend traject dat gericht is op arbeidstoeleiding), dagbesteding of zorg. Indien noodzakelijk worden de jongeren al vóór de zomervakantie door de jobcoach in het begeleidingstraject meegenomen.

Als de jongeren worden doorgeleid naar een jobcoach komen zij in de module Langdurige begeleiding loonwaarde (LBL) terecht. Loonwaardebepaling is een instrument dat gekoppeld is aan de uitvoering van de Participatiewet. Met “werken naar loonwaarde” wordt bedoeld dat een werknemer in dienst wordt genomen met loonkostensubsidie naar loonwaarde. De loonwaarde is de productiviteit van de werknemer. De loonkostensubsidie wordt ingezet als een werknemer niet in staat is om zelfstandig het WML te verdienen. De werknemer ontvangt het WML van de werkgever en de verminderde productiviteit van de werknemer wordt door de overheid gecompenseerd door het niet-productieve deel in loonkostensubsidie uit te keren aan de

werkgever. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het WML en de loonwaarde.⁴⁷ In het juridisch kader zullen de begrippen loonwaarde en loonkostensubsidie nader worden uitgelegd. Loonkostensubsidie wordt ingezet onder de naam loonwaardesubsidie.⁴⁸ Daarnaast is er een eenmalige variant van loonkostensubsidie, deze kan worden ingezet mits een jongere een bijstandsuitkering ontvangt en geen verminderde loonwaarde heeft. Dit onderzoek richt zich uitsluitend op het instrument loonwaardesubsidie (LWS).

De Participatiewet biedt meerdere instrumenten om het doel van de sluitende aanpak te realiseren⁴⁹. De twee belangrijkste instrumenten zijn zojuist genoemd: werken naar loonwaarde door middel van het inzetten van loonwaardesubsidie en jobcoaching. Deze twee instrumenten kunnen zowel afzonderlijk als in combinatie met elkaar worden ingezet. De overige instrumenten worden in paragraaf 4.3 behandeld. Tot slot is bij de module LBL ook een klantmanager betrokken. De klantmanager is bij de begeleiding betrokken als de jongeren in het kader van de Participatiewet een (aanvullende) bijstandsuitkering ontvangen. De klantmanager ondersteunt en faciliteert de jobcoaches en houdt toezicht op het rechtmatigheidsproces van de bijstandsuitkering.

§ 4.2 Beperkingen van de doelgroep

De begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking vraagt om inhoudelijke kennis over de problematiek en het functioneren op de werkplek. De samenstelling van deze groep jongeren is divers qua beperkingen en vaardigheden. Een deel van deze jongeren kampt met een combinatie van problemen, waaronder psychische beperkingen, leerachterstanden, gedragsproblemen en/of fysieke problemen⁵⁰. Soms hebben de jongeren ook te kampen met problemen in de privésfeer (bijvoorbeeld een instabiele gezinssituatie). De expertise rond deze doelgroep is gecentraliseerd in W&R. Er wordt zorg en/of hulpverlening ingeschakeld en van werkgevers gevraagd rekening te houden met bovengenoemde factoren en eventueel het binnen grenzen aanpassen van de werkzaamheden en/of de werkplek⁵¹.

§ 4.2.1 Het Praktijkonderwijs (PrO)

Het praktijkonderwijs is een reguliere vorm van voortgezet onderwijs. Het praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen voor wie het behalen van een diploma in één van de leerwegen van het vmbo niet haalbaar is. Deze leerlingen krijgen na de basisschool een praktijkschool indicatie.

In het praktijkonderwijs leren leerlingen praktijkervaringen op doen. Zij krijgen vakken uit de onderbouw en het voortgezet onderwijs waarbij er ook aandacht besteed wordt aan persoonlijkheidsvorming, het aanleren van sociale vaardigheden en voorbereiding op het werken. Daarnaast leren zij koken, formulieren invullen en klussen. De theorie wordt gekoppeld aan praktische opdrachten. Door stages te lopen bij bedrijven en organisaties leren de jongeren in de praktijk.⁵²

⁴⁷ www.divosa.nl, zoekterm: Loonkostensubsidie, geraadpleegd op 6 maart 2016.

⁴⁸ Artikel 1.1 onder k Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam.

⁴⁹ Gemeente Amsterdam, Organisatieplan 2015. Geraadpleegd op 20 maart 2016.

⁵⁰ Coenen, L & de Visser, S & Westhof, F., *Arbeidstoeleiding vanuit het PrO en VSO, Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris*, Zoetermeer: Research voor Beleid 2012, p. 13.

⁵¹ Messing, C & Valkestijn, M.M.V., *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (NJI) 2014, p. 11.

⁵² www.rijksoverheid.nl, zoekterm: passend onderwijs, geraadpleegd op 5 maart 2016.

Het doel van het praktijkonderwijs is om leerlingen naar werk toe te leiden. Ze ontwikkelen competenties die ze nodig hebben om zelfstandig te kunnen werken. Na afronding van de praktijkschool ontvangen de leerlingen een certificaat. Een deel van de leerlingen stroomt na het praktijkonderwijs direct door naar werk. Een ander deel komt via een vervolgopleiding op de arbeidsmarkt terecht.

§ 4.2.2 Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

Het (voortgezet) speciaal onderwijs geeft onderwijs aan leerlingen die specialistische en/of intensieve begeleiding nodig hebben. Bijvoorbeeld omdat zij een handicap, chronische ziekte of stoornis hebben. Het VSO is gericht op voorbereiding van de leerling op arbeid en maatschappij. Als voorbereiding op de praktijk lopen leerlingen verplicht een stage. Alle leerlingen krijgen na het afronden van de opleiding een getuigschrift. Het speciaal onderwijs is onderverdeeld in vier clusters. Deze clusters zijn gebaseerd op de beperking(en) van de leerlingen:

- ❖ Cluster 1: blinde, slechtziende kinderen;
- ❖ Cluster 2: dove, slechthorende kinderen;
- ❖ Cluster 3: verstandelijk gehandicapte en langdurig zieke kinderen;
- ❖ Cluster 4: kinderen met stoornissen en gedragsproblemen.⁵³

§ 4.3 De sluitende aanpak en de module Langdurige begeleiding loonwaarde

De gemeente ondersteunt jongeren zonder startkwalificatie bij het verkrijgen van een werkplek bij een reguliere werkgever. Bijlage 3 benoemt de stappen van de sluitende aanpak.

De ondersteuning geschiedt door het inzetten van een aantal instrumenten uit de Participatiewet. Deze instrumenten zijn gericht op het verkrijgen en behouden van werk. De beschikbare instrumenten maken het makkelijker om mensen met een beperking naar werk te begeleiden. De jongeren kunnen bij het Jongerenteam worden aangemeld door de school of via verschillende afdelingen van de gemeente. Na de aanmelding bij het Jongerenteam wordt er gekeken of:

1. de jongere nog werknemersvaardigheden moet leren;
2. de jongere werkervaring nodig heeft;
3. er sprake is van een arbeidsbeperking;
4. de jongere tot een bijzondere doelgroep behoort (doelgroep verklaring, PrO/VSO).

Deze jongeren worden uitgenodigd voor een introductie training gericht op kennismaking met het traject van arbeidstoeleiding. Na de introductie training maken de jongeren samen met de jobcoach en consulent een leerwerkplan. In dit werkplan worden leerdoelen en vervolgstappen met betrekking tot werk vastgelegd. Vervolgens worden de jongeren aangemeld bij een van de volgende modules van de afdeling Werk & Re-integratie:

1. Vaardigheden leren middels een interne leerstage
2. Werkervaring opdoen middels een externe leerstage of directe bemiddeling naar werkgever

⁵³ Coenen, L. & de Visser, S. & Westhof, F., *Arbeidstoeleiding vanuit het PrO en VSO, Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris*, Zoetermeer: Research voor Beleid 2012, p. 13-15.

3. In geval van een arbeidsbeperking doormiddel van aanmelding bij de module toeleiding Passend Werk (TPW) of Langdurige begeleiding Loonwaarde met jobcoaching (LBL)
4. Specials doormiddel van aanmelding bij projecten gericht op jongeren (School2Work, Zeehoeve, Jongeren doen)

Bovenstaande modules zijn gericht op het vergroten van de werknemersvaardigheden en arbeidsbegeleiding van jongeren.

De module LBL is gericht op werken met een arbeidsbeperking. Het doel van de module is het bemiddelen van jongeren die niet in staat zijn het WML te verdienen. Deze jongeren worden bemiddeld naar een werkgever op een reguliere werkplek met of zonder inzet van het instrument loonwaarde subsidie.

Zoals eerder aangegeven hebben de jongeren één of meerdere beperkingen. Deze beperking(en) hebben als gevolg dat de jongere minder productief is dan collega's in dezelfde functie. Dit betekent dat de jongere niet in staat is het WML te verdienen. De jongere is wel arbeidsfit en in staat om te werken maar bij de module "langdurige begeleiding naar loonwaarde" kunnen zich twee situaties voordoen:

1. De jongere heeft een stageplaats bij een werkgever en kan daar een dienstverband krijgen maar is niet in staat het WML te verdienen. De jobcoach gaat in dit geval in gesprek met de werkgever. De jobcoach informeert de werkgever over het feit dat de jongere met loonwaardesubsidie in dienst kan komen. Als de werkgever hiermee akkoord gaat, krijgt de jongere een dienstverband.

2. De jongere is arbeidsfit⁵⁴ maar er is geen werkgever in beeld waar hij/zij in dienst kan komen. De jobcoach start dan de bemiddeling afhankelijk van de behoefte van de jongere. De jobcoach gaat samen met de jongere op zoek een geschikte werkplek waar hij/zij in dienst kan komen. Daarnaast kan er ook een jobhunter worden ingezet. De jongere gaat op basis van een proefplaatsing van maximaal 2 maanden aan het werk en kan na afronding een arbeidscontract krijgen.

Binnen de module LBL kunnen de volgende instrumenten worden ingezet:

- Jobcoaching;
- Jobhunting;
- Proefplaatsing;
- Loonwaardebepaling;
- Trajectvergoeding;
- Compensatie voor ziekteverzuimrisico ("no risk");
- Persoonlijke voorziening(en);
- Premiekorting jonge werknemers voor werkgevers.

Hieronder volgt de uitwerking per instrument:

- *Jobcoaching vanuit de gemeente*

⁵⁴ Arbeidsfit zijn houdt in dat de jongere klaar is voor participatie op de arbeidsmarkt en de benodigde werknemersvaardigheden hiervoor bezit.

Jobcoaching is het inzetten van ondersteuning bij het verrichten van arbeid en werk gerelateerde begeleiding. De begeleiding kan individueel of in groepsverband plaatsvinden en is gericht op o.a. motiveren en persoonlijke omstandigheden met steeds betaald werk of het behouden van werk als stip op de horizon.

Jobcoaching kan in twee regimes worden ingezet: “licht” of “normaal”, dit is echter afhankelijk van de behoefte van je jongeren. Het lichte jobcoachingsregime heeft een maximum van 16 uren aan begeleiding en het gemiddelde regime heeft een maximum van 26 uren aan begeleiding. De jobcoach begeleidt de jongeren door middel van individuele gesprekken al dan niet op de werkvloer. Daarnaast voert deze gesprekken met eventuele begeleiders op de werkvloer. De jobcoach is voortdurend bereikbaar ter ondersteuning van de jongeren en biedt daarnaast ook ondersteuning aan werkgevers.

Tevens houdt de jobcoach zich bezig met jobcarving. Jobcarving is het opsplitsen van bestaande functies om banen te creëren voor mensen met een beperking. Jobcarving houdt in dat taken uit een bepaalde functie worden gehaald die bij de capaciteiten en mogelijkheden van de mensen met een beperking passen. Hierdoor ontstaan er nieuwe functies met taken die ondanks een beperking kunnen worden uitgevoerd.

- *Jobhunting*

Dit is coaching gericht op arbeidsbemiddeling waarbij de jobhunter voor jongeren op zoek gaat naar passende, reguliere vacatures.

De jobcoach kan ook samen met de jongeren op zoek gaan naar werk en ondersteunt de jongeren bij het maken van een CV en/of het schrijven van motivatiebrieven. De jobcoach voert gesprekken met werkgevers voor de jongeren en kan eventueel aanwezig zijn bij de sollicitatieprocedure

- *Proefplaatsing*

Het doel van de proefplaatsing is om de jongeren en werkgevers kennis met elkaar te laten maken. De jongeren kunnen voor een proefperiode van maximaal 2 maanden aan het werk bij een werkgever om kennis te maken met de functie, werkgever, werkomgeving en collega's. De jobcoach kan als het nodig is de jongeren ondersteunen bij het inwerken en het wennen aan de collega's, de routines en de werkzaamheden. Als de proefplaatsing goed wordt afgerond krijgen de jongeren een contract aangeboden bij de werkgever.

- *Loonwaardebepaling*

De loonwaardebepaling is reeds eerder behandeld maar is een officieel instrument binnen de module LBL.

Wanneer sprake is van een verminderde loonwaarde kan de gemeente de werkgever financieel compenseren.

Deze financiële compensatie heet loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie is hetzelfde als loonwaardesubsidie.

Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep.

Gemeenten kunnen werkgevers compenseren met loonkostensubsidie als zij iemand die vanwege een beperking niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, in dienst nemen. De werknemer verdient het minimumloon en de werkgever krijgt een maandelijks geldbedrag (loonwaardesubsidie) ter compensatie. Dit geldbedrag is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Deze subsidie is ten hoogste 70 procent van het WML.

Het bepalen van de arbeidsproductiviteit van de werknemer vindt plaats aan de hand van de Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen (VTA methodiek). Deze methodiek kent drie stappen: vooronderzoek, werkplekbezoek en opstellen rapportage en berekenen van de loonwaarde en de loonkostensubsidie. Hierbij wordt gekeken naar hoe de werknemer werkt en wat deze allemaal kan. De

loonwaarde wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Stijgt de productiviteit van de werknemer, dan zal het percentage subsidie dalen.⁵⁵

- *Trajectvergoeding*⁵⁶

Een trajectvergoeding is een reiskostenvergoeding. Dit is een vast bedrag van € 40,- per maand. Deze gemeentelijke onkostenvergoeding dekt een deel van de kosten die worden gemaakt om een re-integratietraject te volgen voor de jongeren.

De volgende instrumenten komen binnen het kader van dit onderzoek niet aan de orde maar kunnen wel worden ingezet binnen de module LBL:

- *Compensatie voor ziekteverzuimrisico ("No Risk")*⁵⁷

Dit instrument betreft een compensatie voor het door betalen van loon bij ziekte. Werkgevers zijn wettelijk verplicht iedere zieke werknemer twee jaar lang het loon voor minimaal 70 procent door te betalen. Vanwege deze verplichting zijn werkgevers vaak minder geneigd om iemand met een arbeidshandicap aan te nemen of in dienst te houden. Voor een werknemer met een no-riskdekking die ziek wordt ontvangt de werkgever een Ziektewetuitkering van UWV. Deze uitkering compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte. De compensatie kan alleen worden ingezet bij een dienstverband van zes maanden of langer.

- *Persoonlijke voorziening(en)*⁵⁸

Voor werknemers met een arbeidsbeperking zijn er voorzieningen vanuit de gemeente beschikbaar. Deze voorzieningen moeten noodzakelijk zijn om te kunnen functioneren op de werkplek of in het bedrijf. Dit kunnen werkplek aanpassingen, vervoersvoorzieningen, tolkvoorzieningen of meeneembare voorzieningen zijn.

- *Premiekorting jonge werknemers voor werkgevers*⁵⁹

Een werkgever die een jongere van minimaal 18 en maximaal 26 jaar oud met een doelgroepverklaring in dienst neemt heeft als deze jongere een WW-uitkering of een bijstandsuitkering heeft recht op een premiekorting. De werkgever hoeft dan minder premies aan de Belastingdienst te betalen. De premiekorting jongere werknemer is een tijdelijke regeling voor dienstverbanden die zijn ingegaan in de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015. Een werkgever krijgt per jongere werknemer maximaal € 3.500 premiekorting per jaar, zolang het arbeidscontract van de werknemer duurt, maar maximaal 2 jaar. Een voorwaarde is dat de werkgever u voor minimaal een half jaar en minimaal 32 uur per week heeft aangenomen. Voor dienstverbanden vanaf 1 juli 2015 moet een arbeidscontract voor minimaal 24 uur per week zijn afgesloten.

§ 4.4 Deelconclusie

Het Jongerenteam van de afdeling W&R van de gemeente Amsterdam biedt jongeren met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking begeleiding en ondersteuning. Deze begeleiding en ondersteuning wordt uitgevoerd in het project Sluitende aanpak PrO/VSO. Het doel van dit project is om jongeren aansluitend aan het onderwijs een plek op de arbeidsmarkt te laten veroveren en de participatie in de samenleving te vergroten. Participeren biedt namelijk kans op zelfontplooiing, geeft mensen eigenwaarde en zorgt voor sociale contacten. De beperkingen en vaardigheden van de PrO/VSO doelgroep zijn zeer divers. Een deel van deze jongeren kampt

⁵⁵ www.divosa.nl, zoekterm: Loonkostensubsidie, geraadpleegd op 6 maart 2016.

⁵⁶ www.amsterdam.nl, zoekterm: reiskostenvergoeding, geraadpleegd op 1 april 2016.

⁵⁷ www.samenvoordeklant.nl, zoekterm: banenafpraak, geraadpleegd op 1 maart 2016.

⁵⁸ Artikel 3.4, Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam.

⁵⁹ www.uwv.nl, zoekterm: voorzieningen, geraadpleegd op 1 maart 2016.

met een combinatie van problemen, waaronder psychische beperkingen, leerachterstanden, gedragsproblemen en/of fysieke problemen.

Om de jongeren aan het werk te helpen worden enkele instrumenten die de Participatiewet ter beschikking stelt voor arbeidstoeleiding ingezet door de jobcoaches van het Jongerenteam. De jobcoach ondersteunt de jongeren bij het verkrijgen van werk en doet indien nodig een loonwaarde bepaling. Dit kan zijn dan ook de meest gebruikte instrumenten binnen de module LBL. De loonwaardebepaling vindt plaats wanneer sprake is van een verminderde loonwaarde. De gemeente compenseert de werkgever financieel door middel van loonwaardesubsidie.

Hoofdstuk 5: Resultaten op basis van het dossieronderzoek

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het dossieronderzoek beschreven en wordt op basis daarvan antwoord gegeven op deelvraag 1. De dossiers zijn op negen topics onderzocht. In paragraaf 5.1 worden de topics van de plaatsingen van jongeren met en zonder loonwaardesubsidie beschreven en met elkaar vergeleken. In paragraaf 5.2 worden de belangrijkste resultaten uit de dossieranalyse toegelicht en wordt de volgende vraag beantwoord:

Op welke wijze is in de periode 1 januari 2015 tot 1 april 2016 de plaatsing van jongeren met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever al dan niet mét toepassing van het instrument werken naar loonwaarde verlopen?

Op het moment dat dit onderzoek werd uitgevoerd waren er 220 jongeren in begeleiding op de afdeling W&R, 96 jongeren hiervan binnen de module LBL. Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven zijn er voor dit onderzoek in totaal 49 dossiers onderzocht, dit is 51% van het aantal jongeren binnen de module.

§ 5.1 Resultaten: geplaatste jongeren met en zonder inzet van loonwaardesubsidie

In deze paragraaf geef ik de beschrijving van de volgende negen resultaten:

1. Het opleidingsniveau van de jongeren die met en zonder inzet van loonwaarde naar werk worden bemiddeld;
2. Hoe lang het heeft geduurd voordat de jongeren geplaatst zijn bij een werkgever;
3. Binnen welke sectoren de jongeren aan het werk zijn;
4. Wat de aard van de arbeidscontracten is gebaseerd op de duur;
5. Wat de aard van de arbeidscontracten is gebaseerd op het aantal uren dat de jongeren werken;
6. Welke instrumenten zijn ingezet gedurende het arbeidstoeleidingsproces;
7. Het aantal uren dat de jobcoach heeft besteed aan de jongeren;
8. Het verloop van de proefplaatsingen;
9. Hebben de jongeren een doelgroepverklaring.⁶⁰

De resultaten voor de groep met inzet van LWS en de groep zonder LWS worden per topic beschreven. Daarnaast wordt per topic de overeenkomsten en verschillen benoemd. De resultaten zijn gebaseerd op de grafieken welke terug te vinden zijn in bijlage 6 van het bijlageboek. De met inzet van LWS geplaatste jongeren worden aangeduid als: “met inzet van LWS” en de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren worden aangeduid als: “zonder inzet van LWS”.

1. Opleiding

Topic 1 laat het opleidingsniveau van de jongeren zien. Uit de resultaten van deze topic blijkt hoeveel van de met inzet en zonder inzet van LWS geplaatste jongeren afkomstig zijn uit het PrO en VSO.

⁶⁰ Een doelgroepverklaring is een verklaring van het UWV waaruit blijkt dat iemand is opgenomen in het doelgroepenregister. De werkgever krijgt voor een werknemer die in het register is opgenomen korting op premies die moeten worden afgedragen.

In grafiek 5.1 is af te lezen hoeveel jongeren met inzet van LWS afkomstig zijn uit het PrO of VSO. Van de 27 jongeren komt 63% van het PrO en 33% van het VSO, van 4% was de opleidingsachtergrond onbekend.

In grafiek 5.2 is af te lezen hoeveel jongeren zonder inzet van LWS afkomstig zijn uit het PrO of VSO. Van de 22 jongeren komt 82% van het PrO en 18% van het VSO.

In beide onderzoeksgroepen waren er geen jongeren die op het MBO zijn uitgevallen. Uit de grafieken blijkt dat in beide onderzoeksgroepen meer jongeren uit het PrO worden aangemeld dan uit het VSO. Bij de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren zijn er aanzienlijk meer afkomstig uit het PrO dan bij de met inzet van LWS geplaatste jongeren.

Uit de dossiers is gebleken dat van beide groepen meer dan de helft van de geplaatste jongeren afkomstig zijn uit het PrO. In beide groepen zaten minder jongeren die van het VSO afkomstig zijn.

2. Periode tussen aanmelding en plaatsing

De resultaten van topic 2 laten zien hoe lang het, vanaf het moment van aanmelding bij de module LBL, heeft geduurd voordat de jongeren geplaatst zijn bij een werkgever. Het vastgestelde bemiddelingstermijn is 6 maanden.

Grafiek 5.3 en 5.4 laten zien dat 56% van de met inzet van LWS geplaatste jongeren binnen vier maanden is geplaatst bij een werkgever, 30% van de jongeren binnen acht maanden. In de telling van de maanden is de eventuele proefplaatsingsperiode van maximaal 2 maanden meegerekend. Dit betekent dat 86% van de jongeren binnen de vastgestelde bemiddelingstermijn wordt geplaatst met inzet van LWS. De plaatsingsperiode van de overige 14% van de jongeren ligt tussen de 9 en 16 maanden.

Van het aantal zonder inzet van LWS geplaatste jongeren is 68% binnen vier maanden geplaatst. De plaatsingsperiode van de overige 32% van de jongeren ligt tussen de 5 en 14 maanden. Van slechts één jongere was de plaatsingsperiode onbekend.

Uit de dossiers is gebleken dat een groot deel van de jongeren die zonder LWS aan het werk zijn binnen de plaatsingsperiode van 6 maanden een arbeidscontract verkrijgen. Bij de met inzet van LWS geplaatste kan dit soms 7 tot 8 maanden duren.

Voor beide groepen geldt dat het merendeel van de plaatsingen binnen de bemiddelingstermijn geschiedt. Van de jongeren die zonder LWS zijn geplaatst had de grootste groep ten tijde van aanmelding al een arbeidscontract. Sommige jongeren hadden een stagecontract welke kon worden omgezet in een arbeidscontract. Hierdoor was het bemiddelingstermijn korter. De overige jongeren werden evenals de jongeren die met LWS geplaatst zijn, door een jobcoach begeleid naar een plek op de arbeidsmarkt.

3. Werkgeverssectoren

De resultaten van topic 3 laten zien in welke sectoren de geplaatste jongeren werkzaam zijn. Tabel 5.1 geeft hier een overzicht van.

Met inzet van LWS	Zonder inzet van LWS
Horeca	Horeca
Detailhandel	Detailhandel
Groenvoorziening gemeente Amsterdam	Logistiek
Autogarages	Bouw
Pantar ⁶¹	Schoonmaak

Tabel 5.1

Grafiek 5.5 laat zien dat de meeste jongeren met inzet van LWS, werkzaam zijn in de horeca (33%), detailhandel (30%) en in autogarages (19%). De jongeren die in de horeca werkzaam zijn, hebben functies als afwasser en keukenmedewerker. De jongeren die bij de autogarages werkzaam zijn, zijn doorgestroomd naar MBO niveau 2 door middel van een Beroeps Begeleidende Leerweg opleiding (BBL).⁶² Deze jongeren hebben tevens een arbeidscontract voor de duur van de opleiding. De jongeren die in de detailhandel werkzaam zijn, werken als verkoopmedewerker en vakkenvuller.

Grafiek 5.6 laat zien dat de meeste jongeren zonder LWS werkzaam zijn in de detailhandel (48%) gevolgd door de horeca (28%). Uit de dossiers is gebleken dat de jongeren in de horeca, functies hebben als afwasser en keukenmedewerker. De jongeren die in de detailhandel zijn voornamelijk werkzaam als vakkenvuller. In totaal zijn er voor de 22 jongeren zonder LWS, 25 sectoren geteld. Een verklaring hiervoor is dat twee jongeren in meerdere sectoren werkzaam zijn (geweest).

Uit de analyse naar de sectoren is gebleken dat de kansen van beide onderzoekspopulaties in de detailhandel en de horeca liggen. Een opvallende sector is de autogarages. Doordat uit de dossiers is gebleken dat de jongeren die in de autogarages werkzaam zijn met inzet van LWS de mogelijkheid hebben gehad door te stromen naar het MBO en daarbij een arbeidscontract hebben gekregen. Deze jongeren volgen een BBL-opleiding. Daarnaast zijn er binnen de autobranche met inzet van LWS stagecontracten omgezet naar arbeidscontracten voor langere tijd.

4. Arbeidscontracten en 5. Arbeidsuren

Topic 4 laat de aard van de arbeidscontracten zien, gebaseerd op de duur van het contract. Topic 5 laat de aard van de arbeidscontracten zien, gebaseerd op het aantal uren. In de grafieken 5.7 tot en met 5.10 wordt de duur van de arbeidscontracten en het aantal werkuren per week van de jongeren weergegeven.

De jongeren met LWS hebben in totaal 33 arbeidscontracten afgesloten. Van de 27 jongeren hebben 6 jongeren meer dan één arbeidscontract gehad.

In grafiek 5.7 is af te lezen dat 47% van de jongeren arbeidscontracten hebben tussen de 10 en 12 maanden. 25% heeft een arbeidscontract tussen de 4 en 6 maanden en 19% heeft een contract tussen de 7 en de 9 maanden.

Slechts 3% van de jongeren heeft een arbeidscontract tussen de 1 en 3 maanden.

⁶¹ Pantar is een werk-leerbedrijf waarmee de gemeente samen werkt. Pantar biedt werk en begeleiding aan mensen met bijvoorbeeld een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

⁶² Deze opleiding wordt een BBL-opleiding genoemd en is een opleiding bestaande uit een combinatie van werken en leren. De opleiding vindt plaats binnen het bedrijf. De jongere volgt naast deze baan één of twee dagen in de week lessen.

Grafiek 5.8 geeft een weerspiegeling van het aantal uren dat de jongeren per week aan het werk zijn. Van de grafiek is af te lezen dat de contracten tussen de 33 en 40 uur koploper zijn (43%). Deze worden gevolgd door de contracten tussen de 17 en 24 uur (24%). Slechts 6% van de jongeren werkt met inzet van LWS tussen de 8 en de 16 uur. 1 jongere heeft een contract in de horeca van 16 maanden met flexibele uren. Gemiddeld werkt deze jongere 24 uur per week.

In de grafieken 5.9 en 5.10 wordt de duur van de arbeidscontracten en het aantal werkuren per week van de jongeren zonder inzet van LWS weergegeven. De zonder inzet van LWS geplaatste jongeren hebben in totaal 27 arbeidscontracten afgesloten.

In grafiek 5.9 is af te lezen dat er drie grote groepen zijn: 41% heeft een arbeidscontract tussen de 5 en 8 maanden, 7% tussen de 9 en 12 maanden en 4% heeft een arbeidscontract van 13 maanden of meer. Van de overige 44% is niet uit de dossiers te achterhalen wat voor contract zij hebben.

Grafiek 5.10 geeft het aantal uren weer dat deze jongeren per week aan het werk zijn. Van de grafiek is af te lezen dat de grootste groep (37%) van de jongeren 9 tot en met 12 uur per week werkt. Van de tweede grote groep (26%) is het aantal uren onbekend. Het aantal uren zijn onbekend doordat de arbeidscontracten niet in het dossier zijn opgenomen en de jobcoach niets over het aantal uren dat de jongere gemiddeld werkt heeft gerapporteerd. Een verklaring hiervoor is dat de jongeren in veel gevallen al werkzaam zijn ten tijde van de aanmelding bij de jobcoach of zelfstandig werk hebben verkregen.

Uit de dossiers is gebleken dat 67% van de jongeren met inzet van LWS en 52% van de jongeren zonder inzet van LWS, een duurzaam⁶³ arbeidscontract hebben. Van de jongeren met LWS werk 64% 25 uur of meer per week ten opzichte van de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren. Daarnaast hebben de jongeren met inzet van LWS contracten voor veel meer uren per week. Van de jongeren zonder inzet van LWS is 15% op een flexibele uren basis werkzaam en werkt 15% tussen de 16 en de 40 uur per week.

Bij de jongeren die zonder LWS zijn geplaatst is van 44% de duur van het arbeidscontract niet te achterhalen. Een verklaring hiervoor is dat de jongeren in veel gevallen al werkzaam zijn ten tijde van de aanmelding bij de jobcoach of zelfstandig werk hebben verkregen waardoor de arbeidsovereenkomsten niet worden geregistreerd. Desondanks is gebleken dat 52% van deze jongeren een arbeidscontract van 5 of meer maanden hebben. Het wordt niet uitgesloten dat in de categorie 'onbekend' meer jongeren zitten die met langdurige arbeidscontracten aan het werk zijn.

Doordat de arbeidsovereenkomsten van jongeren die zonder LWS geplaatst zijn niet altijd in alle dossiers worden geregistreerd, kon voorgaande niet volledig in beeld worden gebracht. Tot slot is gebleken dat in beide onderzoeksgroepen de jongeren meerdere arbeidscontracten afsluiten bij ofwel één of meerdere werkgevers.

6. Instrumenten

Topic 6 laat zien welke instrumenten zijn ingezet gedurende het arbeidstoeleidingsproces. De resultaten laten zien hoe vaak de instrumenten; jobcoaching, jobhunting, trajectvergoeding en proefplaatsing zijn ingezet. Grafiek 5.1 laat zien dat voor de geplaatste jongeren met inzet van LWS, de loonwaardebepaling koploper is. Dit komt omdat voor alle 27 jongeren LWS is ingezet. Loonwaarde bepaling wordt bij alle 27 jongeren in combinatie

⁶³ Een duurzaam arbeidscontract is een arbeidscontract voor 6 of meer maanden.

met een jobcoachingsregime toegepast. Bij 2 jongeren is naast het instrument jobcoaching geen ander instrument ingezet. Deze jongeren krijgen, waar nodig, ondersteuning van de jobcoaches bij het vinden van een opleiding. Naast de loonwaardebepaling zijn de proefplaatsing en het lichte regime van jobcoaching de meest ingezette instrumenten. De proefplaatsing is 16 keer ingezet gevolgd door 15 keer het lichte regime van jobcoaching. Tijdens het onderzoek naar de inzet van instrumenten zijn de proefplaatsingen meegeteld om te beoordelen of deze succesvol worden afgerond. Aan de proefplaatsingen wordt apart aanvullend aandacht besteed in topic 8. Voor 11 jongeren is er geen proefplaatsing ingezet. Verklaringen hiervoor kunnen zijn dat bij deze jongeren sprake is geweest van omzetting van een stagecontract naar een arbeidscontract of dat zij ten tijde van de aanmelding een arbeidscontract bij een werkgever hadden en er slechts een loonwaardebepaling heeft plaatsgevonden.

De trajectvergoeding is in alle 5 gevallen toegepast tijdens de proefplaatsing voor jongeren die werkzaam zijn binnen de groenvoorziening van de gemeente en Pantar. De trajectvergoeding is in deze gevallen ingezet om de jongeren te ondersteunen bij het reizen naar de werkplek tijdens de proefperiode zodat deze succesvol kon worden afgerond. Het instrument jobhunting is slechts drie keer ingezet. Tweemaal bij jongeren waar geen proefplaatsing voor is ingezet en één keer bij een jongere welke drie proefplaatsingen niet heeft afgerond. Grafiek 5.12 laat de ingezette instrumenten voor de jongeren die zonder LWS zijn geplaatst zien. Ook hier geldt dat alle instrumenten in combinatie met elkaar (kunnen) worden ingezet. Voor de groep geplaatst zonder inzet van LWS, heeft er geen loonwaarde bepaling plaatsgevonden. De instrumenten worden ook hier alle gevallen in combinatie met een jobcoachingsregime ingezet. Jobcoaching onbekend staat in de grafiek gelijk aan de inzet van de lichte jobcoaching. Dit betekent dat voor één van de twee grootste groepen onbekend is welke jobcoachingsregime is ingezet. Een verklaring hiervoor is dat in de dossiers van de jongeren zonder inzet van LWS het coachingsplan⁶⁴ ontbreekt.

Uit de dossiers is gebleken dat voor beide groepen alle instrumenten in combinatie met elkaar worden ingezet en dat de persoonlijke situatie van de jongere een rol hierin speelt. Daarnaast is gebleken dat de trajectvergoeding en jobhunting voor beide groepen niet frequent worden ingezet. Uit enkele dossiers van zowel met inzet van LWS als zonder LWS, is gebleken dat eens een jobhunter is ingeschakeld. Uit deze dossiers werd echter niet duidelijk tot welk resultaat de inzet van de jobhunter heeft geleid. In de gevallen waarin de jobhunter werd ingezet is in de dossiers niet duidelijk of de inzet van de jobhunter effectief is geweest of in hoeverre de jobhunter een bijdrage heeft geleverd aan het plaatsingsproces. Na het lichte jobcoachingsregime is de proefplaatsing het meest ingezette instrument. Uit de dossiers is gebleken dat de jongeren de proefplaatsingen succesvol afronden. Een verklaring hiervoor is dat de jongeren tijdens de proefperiode kennis maken met de arbeidsmarkt en de functie waardoor zij gemotiveerd worden om een arbeidscontract te verkrijgen.

7. Aantal Jobcoachuren

De resultaten van topic 7 laten zien hoeveel uren begeleiding de jobcoach aan de jongeren heeft besteed en in hoeverre dit binnen de grenzen van een jobcoachingsregime is geweest. Afhankelijk van de behoefte van de jongeren wordt een jobcoachingsregime gekozen. Het lichte regime heeft een maximum van 16 uren aan begeleiding en het gemiddelde regime heeft een maximum van 26 uren aan begeleiding. Niet in alle dossiers

⁶⁴ Het coachingsplan is een halfjaarlijkse rapportage waarin onder andere het jobcoachingsregime, de contractgegevens en een beschrijving van de beperkingen en behoefte van de jongeren staan opgenomen.

werd duidelijk welk jobcoachingsregime voor de desbetreffende jongere werd ingezet. Hierdoor kon er niet worden vastgesteld of de jongeren het aantal vastgestelde uren aan coaching hebben gehad.

Grafiek 5.13 laat zien dat 12 jongeren met inzet van LWS maximaal 16 uur aan jobcoach begeleiding hebben gehad, 2 jongere tussen de 17 en de 26 uur en 1 jongere tussen de 27 en de 30 uur. Grafiek 5.14 weergeeft dat het lichte jobcoachingsregime 10 keer is ingezet voor de jongeren die zonder inzet van LWS zijn geplaatst. In 7 dossiers zijn de jobcoachuren onbekend omdat niet in de dossiers werd aangegeven welk jobcoach regime is ingezet of hoeveel uren er aan jobcoaching zijn besteed. Aan slechts één jongere is er meer dan 26 uur aan jobcoachuren besteed.

Op basis van de dossieranalyse kon voor beide onderzoeksgroepen niet in alle dossiers worden vastgesteld of de jongeren het aantal vastgestelde jobcoachuren hebben gehad. Dit komt doordat niet in alle dossiers de coachingsplannen zijn opgenomen. In de coachingsplannen wordt onder andere aangegeven welk jobcoachingsregime wordt toegepast. Echter kon wel worden vastgesteld hoeveel uren jobcoaching heeft plaatsgevonden aan de hand van de geregistreerde urenverantwoording. Op basis hiervan kon worden beoordeeld of het aantal uren binnen de grenzen van het jobcoachingsregime is geweest.

Uit de dossiers is gebleken dat voor de meeste jongeren met inzet LWS het lichte regime van jobcoaching wordt ingezet. Ook de jongeren zonder inzet van LWS hebben relatief weinig jobcoaching nodig, waardoor het lichte jobcoachingsregime vaker wordt ingezet. Een verklaring hiervoor is dat er minder coaching plaats vindt als de jongeren op een werkplek zitten. De jongeren zijn tijdens een plaatsing stabiel en door de inzet van LWS wordt de werkgever gecompenseerd om meer tijd aan begeleiding te besteden op de werkvloer. Uit enkele rapportages in de dossiers is gebleken dat de lichte jobcoachingsregime ook wordt ingezet als de jongeren niet tot nauwelijks de actieve begeleiding van de jobcoaches accepteren. De jobcoach monitort in dit geval slechts de voortgang van de jongere.

8. Proefplaatsing

Topic 8 laat het succes van de proefplaatsingen zien. Een proefplaatsing is succesvol als de jongere deze afrondt met als eindresultaat een arbeidsovereenkomst bij de desbetreffende werkgever.

Grafiek 5.15 laat zien of de proefplaatsingen van de met inzet van LWS geplaatste jongeren succesvol zijn verlopen. Van de met inzet van LWS geplaatste jongeren hebben 16 een proefplaatsing gehad. Van deze 16 jongeren hebben 15 jongeren de proefplaatsing bij de werkgever succesvol afgerond met een arbeidsovereenkomst als eindresultaat. Slechts één jongere heeft de proefplaatsing drie keer niet afgerond. Deze jongere is na de mislukte proefplaatsingen bij een andere werkgever aan het werk gegaan. Bij deze werkgever heeft hij zijn proefplaatsing succesvol afgerond. De mislukte proefplaatsingen waren echter buiten de schuld van de jongere. Uit het dossier van deze jongere is gebleken dat de werkgever te hoge verwachtingen had met betrekking tot zijn prestatievermogen waardoor hij het werk niet meer leuk vond en zijn motivatie wegebde. Slechts één proefplaatsing was verlengd vanwege een hoog ziekteverzuim. Deze jongere heeft aan het einde van de proefplaatsing een arbeidscontract gekregen waardoor deze alsnog succesvol is afgerond.

Grafiek 5.16 laat het succes van de proefplaatsingen zonder LWS zien. Van de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren hebben 6 een proefplaatsing gehad. Van de 6 jongeren hebben 4 de proefplaatsing bij de werkgever succesvol afgerond met een arbeidsovereenkomst als eindresultaat. De andere 2 jongeren hebben de

proefplaatsing nagenoeg niet afgerond. Deze jongeren zijn daarna bij nieuwe werkgevers terecht gekomen, hier was er geen sprake van een proefplaatsing. Er is bij deze jongeren wellicht een proefperiode geweest, dit wordt in de dossiers echter niet vermeld. Reden hiervoor is dat deze plaatsingen niet door de jobcoaches zijn verricht. Eén jongere had de proefplaatsing succesvol afgerond maar kreeg geen arbeidsovereenkomst van de werkgever omdat de filiaalmanager van het bedrijf de jongere vanwege haar beperking(en) niet kon begeleiden. De proefplaatsing werd opnieuw ingezet bij een ander filiaal van dezelfde werkgever waar er wel ruimte was voor begeleiding. Deze proefplaatsing heeft de jongere succesvol afgerond met een arbeidsovereenkomst als eindresultaat. De overige 16 jongeren van deze onderzoekspopulatie hebben geen proefplaatsing gehad.

Het verschil tussen deze onderzoeksgroepen is het aantal proefplaatsingen. Bij de jongeren geplaatst met inzet van LWS hebben 16 jongeren een proefplaatsing gehad. Bij de jongeren geplaatst zonder inzet van LWS zijn, waren dit er 6. Een verklaring hiervoor is dat de jongeren die zonder LWS werkzaam zijn, ten tijde van aanmelding bij de jobcoach al aan het werk waren. Een andere verklaring is dat de jongeren de baan hebben verkregen zonder hulp van de jobcoach.

9. Doelgroepverklaring

De resultaten van topic 9 laten zien hoeveel jongeren uit de onderzoeksgroepen een doelgroepverklaring hebben. Een doelgroepverklaring is een verklaring van het UWV waaruit blijkt dat iemand is opgenomen in het doelgroepenregister. De werkgever krijgt voor een werknemer die in het register is opgenomen korting op premies die moeten worden afgedragen voor de sociale werknemersverzekeringen aan de belastingdienst. Grafiek 5.17 laat zien dat 63% met inzet van LWS geen doelgroepverklaring heeft. Van 11% is het onbekend of zij reeds een verklaring hebben dan wel deze hebben aangevraagd.

Grafiek 5.18 laat zien dat van 86% zonder inzet van LWS het onbekend is of zij een doelgroepverklaring hebben of ooit hebben aangevraagd. Van 9% is het bekend dat zij een doelgroepverklaring hebben.

Uit de dossiers is gebleken dat er weinig tot geen informatie met betrekking tot de doelgroepverklaring is geregistreerd.

§ 5.2 Analyse

Na aanmelding bij de module LBL worden de jongeren doorverwezen naar een jobcoach. De jobcoach biedt de jongeren begeleiding bij het opstellen van leerdoelen door middel van een leerwerkplan. Om de jongeren naar een passende plek op de arbeidsmarkt te begeleiden en te ondersteunen bij het verkrijgen van een arbeidscontract, kunnen binnen de module enkele instrumenten worden ingezet. Uit de analyse gebleken dat in het merendeel van de dossiers zonder inzet van LWS stukken zoals coachingsplannen en arbeidsovereenkomsten nog ontbreken. De leerwerkplannen waarin de leerdoelen van de jongeren zijn opgenomen zijn daarentegen wel geregistreerd. Door het ontbreken van deze informatie is op voorhand niet duidelijk welk jobcoachingsregime wordt ingezet voor de desbetreffende jongere en wat de stappen zijn die de jobcoach zal doorlopen.

Tijdens de analyse zijn op basis van negen topics de jongeren met inzet van LWS en zonder inzet van LWS met elkaar vergeleken. Uit de analyse van deze negen topics zijn minimale verschillen gebleken in het plaatsingsproces. Hierdoor kan worden geconcludeerd dat het al dan niet toepassen van het instrument werken

naar loonwaarde geen invloed heeft op het verloop van een plaatsing.

Gebleken is dat het merendeel van de plaatsingen in de periode 1 januari 2015 tot 1 april 2016 van zowel de jongeren mét als zonder LWS binnen de bemiddelingstermijn van 6 maanden heeft plaatsgevonden. Opvallend hierin is dat de met inzet van LWS geplaatste jongeren ten opzichte van de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren langer het traject van jobcoaching hebben doorlopen alvorens een plaatsing tot stand kwam. Het bemiddelingstermijn van de jongeren zonder inzet van LWS is korter omdat zij ten tijde van aanmelding bij de jobcoach vaak al een arbeidscontract hebben. Daarnaast hoeft de jobcoach voor hen de loonwaardebepaling niet toe te passen. Daarnaast valt het op dat een groter percentage van de met inzet van LWS geplaatste jongeren werkzaam is op basis van een langdurig arbeidscontract. Doordat deze jongeren langer ondersteund worden door een jobcoach kan het zijn dat voor hen de kansen op een langdurig arbeidscontract hoger liggen dan voor de jongeren die zonder inzet van LWS werkzaam zijn.

Uit 44% van de dossiers van de zonder inzet van LWS geplaatste jongeren was de duur van het arbeidscontract niet te achterhalen. Desondanks is toch gebleken dat een groot deel zonder inzet van LWS werkzaam is op basis van een langdurig arbeidscontract. Een verklaring voor het niet kunnen achterhalen van deze informatie is dat een grote groep van de jongeren die zonder LWS werkzaam is, ten tijde van aanmelding bij de jobcoach al een arbeidsovereenkomst had en dat deze niet is geregistreerd. Opvallend is dat voor hen vaker een licht jobcoachingsregime wordt ingezet. Het feit dat het lichte jobcoachingsregime het meest wordt ingezet verklaart dat de jongeren zelfstandig zijn en minder jobcoaching behoeven nadat zij zijn geplaatst bij een werkgever. Ook de ingezette proefplaatsingen zijn een succes geweest. Uit de dossiers is gebleken dat jongeren met inzet van LWS vaker een proefplaatsingsperiode hebben waarin zij kennis kunnen maken met zowel de werkgever als de functie. De jongeren geplaatst zonder inzet van LWS hebben vaak voor aanmelding bij de jobcoach al een arbeidsovereenkomst waardoor er minder proefplaatsingen voor hen worden ingezet. Het succes van de proefplaatsingen verklaart dat de jobcoaches de jongeren succesvol matchen op vacatures en dat de jongeren tevreden zijn over de match die gemaakt wordt tussen hen en de werkgever.

De jongeren uit beide onderzoeksgroepen zijn voornamelijk in de horeca en de detailhandel werkzaam. Opvallend is dat de met inzet van LWS geplaatste jongeren de mogelijkheid hebben gekregen bij autogarages in dienst te komen. Dit dienstverband is in combinatie met het volgen van een MBO niveau 2 opleiding (BBL-opleiding). Tot slot is gebleken is dat niet alle aangemelde jongeren in het bezit zijn van een doelgroepverklaring. Ondanks dat de doelgroepverklaring voor de gemeente en werkgevers een belangrijke rol speelt om aan de banenafpraak te voldoen, is er weinig tot geen informatie over de aanwezigheid hiervan bekend in de dossiers.

Hoofdstuk 6: Resultaten op basis van de interviews

Dit hoofdstuk bevat de resultaten uit de interviews met 6 jobcoaches, de consulent en de klantmanager van het Jongerenteam van de afdeling W&R en enkele specifieke, in het oog springende citaten van de respondenten die de kern van het onderzoek raken. In paragraaf 6.1 worden de resultaten uit het interview met de consulent behandeld. Paragraaf 6.2 behandelt de resultaten uit het interview met de klantmanager. Paragraaf 6.3 behandelt de resultaten van de interviews met de jobcoaches. Tot slot wordt in paragraaf 6.4 antwoord gegeven op de volgende vragen:

*Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren jobcoaches bij het plaatsen van jongeren in contracten met werkgevers **met toepassing** van het instrument werken naar loonwaarde?*

*Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren jobcoaches bij het plaatsen van jongeren in contracten bij werkgevers **zonder toepassing** van het instrument werken naar loonwaarde?*

§ 6.1 De consulent

Het interview met de consulent van het Jongerenteam is gehouden om de ervaringen van de consulent met betrekking tot de begeleiding van de jongeren in beeld te brengen. Binnen het Jongerenteam is er één consulent. De consulent fungeert als contactpersoon van de PrO, VSO en een deel van de MBO scholen. Zij voert op de scholen samen met de mentoren en/of stage-coördinatoren oriënterende gesprekken over jongeren die van school gaan en worden aangemeld bij de gemeente voor begeleiding naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs. Daarnaast voert de consulent gesprekken met de ouders en de jongeren. Tevens nodigt zij de jongeren uit voor het volgen van een training bij de gemeente om daarna door verwezen te worden naar een jobcoach. Er zijn vragen gesteld om de visie van de consulent op de huidige situatie weer te geven. Tijdens dit interview is een topiclijst gehanteerd. De topiclijst is te raadplegen in bijlage 7. Ten eerste is er gevraagd naar de werkwijze van de consulent, haar ervaringen met het huidige proces van aanmelding en plaatsing, wat de ervaringen zijn met de beschikbare instrumenten voor de doelgroep en wat de visie is op het plaatsen van jongeren op langdurige arbeidscontracten. Ten tweede is gevraagd waar volgens de consulent de arbeidsmogelijkheden voor de doelgroep liggen en is er ingegaan op de samenwerking met de scholen. Ten derde is gevraagd waar eventuele belemmerende factoren worden ervaren ten aanzien van arbeidsparticipatie en hoe deze weggenomen kunnen worden.

§ 6.1.2 Aanmelding

Zoals eerder aangegeven fungeert de consulent samen met de jobcoaches als contactpersoon voor de PrO, VSO en een deel van de MBO scholen. Zij is vanaf april van ieder schooljaar in contact met de scholen. In deze periode worden er voornamelijk oriënterende gesprekken gevoerd waarin een lijst wordt samengesteld van jongeren die van de scholen gaan en door de gemeente zullen worden begeleid naar een plek op de arbeidsmarkt. Voor de aanvang van de zomervakantie, in de maanden mei, juni en juli treedt zij in gesprek met de ouders en de jongeren om een passend traject van de gemeente met hen te bespreken. Het kan ook zijn dat de jongeren via het jongerenpunt of na afronding van een traject worden aangemeld voor begeleiding van een jobcoach.

§ 6.1.3 Werkwijze

De consulent voert andere taken uit dan de jobcoaches en de klantmanager. De consulent is niet betrokken bij de begeleiding van de jongeren naar de arbeidsmarkt. De consulent doet het voortraject op het moment dat jongeren worden aangemeld vanuit de onderwijs instelling. Daarnaast beoordeelt de consulent of de jongeren bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt. Op het moment dat blijkt dat de jongeren niet bemiddelbaar zijn, plaatst zij hen op de juiste plek binnen de gemeente. Dit kan een traject voor het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden of leerstage zijn. Het voortraject is afhankelijk van wat passend is bij de situatie en de mogelijkheden van de jongere. Bij de invulling van dit traject voert de consulent overleg met een contactpersoon van de jongere. Deze contactpersoon kan zijn een stagecoördinator is of een jobcoach als deze aanwezig is.

§ 6.1.4 Mogelijkheden

Gevraagd naar de arbeidsmogelijkheden van de jongeren noemt de consulent enkele sectoren op de arbeidsmarkt waar potentiële kansen voor de jongeren liggen. Omdat het om lager opgeleiden gaat met een behoefte aan laagdrempelig werk, worden de volgende sectoren opgenoemd; groenvoorziening, schoonmaak, detailhandel en horeca. Dit zijn volgens de consulent de vier grootste sectoren waar de meeste werkgelegenheid voor deze doelgroep is. Volgens de consulent gaat het bij werkgevers om de vaardigheden van de jongeren en de affiniteit die ze met hen hebben. De consulent denkt dat werkgevers in de toekomst meer functies voor de doelgroep zullen creëren. Als er wordt gevraagd naar de aard van de arbeidscontracten voor de doelgroep geeft de consulent aan dat ieder arbeidscontract “mooi meegenomen” is, zeker op 18 jarige leeftijd. De gemeente streeft naar een zelfredzame situatie waarbij de jongeren uitstromen naar de arbeidsmarkt zonder aanvullende bijstandsuitkering en eventuele terugkeer bij de gemeente. De consulent geeft aan dat de gemeente niet de illusie moet hebben dat jongeren een vaste baan, voor de rest van hun leven wordt aangeboden omdat zij van mening is dat deze jongeren juist leren door het hebben van meerdere baantjes met eventueel een aanvullende bijstandsuitkering. De consulent legt de nadruk op het leerproces dat de jongere doorloopt om een baan te verkrijgen en niet op het resultaat. Om duidelijk te maken wat de consulent bedoelt:

“ Je leert door dat hele proces en vaste banen zijn sowieso al moeilijk. Ja, ik vind dat het leeronderdeel zit niet alleen in het werk zelf zit maar ook in: “hoe kom ik daar? en hoe kom ik weer verder?” Dus de illusie dat een jongere op zijn achttiende al een baan heeft voor de rest van zijn leven, heb ik niet. En ik vind het net zo waardevol van een baan van 12 uur naar een baan van 24 uur naar een baan van 38 uur te gaan als dat je meteen met 38 uur begint.”⁶⁵

§ 6.1.5 Instrumenten

De consulent bekijkt de beschikbare instrumenten vanuit een ander perspectief dan de jobcoaches. De consulent benoemt in het interview ook instrumenten die buiten de module LBL ingezet kunnen worden. De consulent zet geen instrumenten van de module LBL in maar meldt de jongeren slechts aan bij de jobcoach. Dit betekent ook dat de consulent zich niet bezig houdt met loonwaardebepalingen. De consulent geeft aan dat leraren of werkgevers wel eens vragen met betrekking tot de toepassing van LWS stellen. Zij legt in deze gevallen globaal uit hoe een loonwaardebepaling geschiedt. De consulent geeft aan dat er binnen het huidige aanbod van trajecten en instrumenten hoge eisen worden gesteld aan de jongeren. Dit heeft als gevolg dat het aanbod niet passend is voor deze doelgroep.

⁶⁵ Bijlage 8, p. 100.

De consulent verteld dat de huidige trajecten met betrekking tot arbeidstoeleiding zijn ontwikkeld voor mensen zonder arbeidsbeperking. Deze trajecten zijn ontwikkeld voordat de gemeente verantwoordelijk was voor arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Er is volgens de consulent behoefte aan instrumenten die aangepast zijn aan de doelgroep. Een belangrijke factor bij het ontwikkelen van een instrument is het samen voegen van alle succesfactoren met betrekking tot het begeleiden van deze doelgroep.

§ 6.1.6 Samenwerking met de scholen

Op dit moment is de consulent tevreden met de samenwerking tussen de gemeente en de scholen. Ze merkt op dat het hebben van een vast contactpersoon goed werkt en dat er vertrouwen in de gemeente is vanuit de scholen. De scholen zien in dat de gemeente de aanpak serieus neemt en dat de gemeente net zo betrokken en bevlogen is als dat de scholen zijn. De informatievoorziening van school is goed te noemen omdat de jongeren die doorstromen naar het MBO worden ingelicht over de begeleiding van de gemeente, zodat zij in geval van uitval weten wat de gemeente voor hen kan betekenen.

Een verbeterpunt in de samenwerking met de scholen is de officiële aanmelding vanuit school met het bijbehorende aanmeldformulier. De consulent geeft als voorbeeld dat zij twee gesprekken heeft gehad op een school maar nog geen officiële aanmelding heeft gehad door middel van een aanmeldformulier zoals de procedure voorschrijft. Zij geeft aan wel eens gesprekken te hebben gehad over een jongere maar geen aanmeldformulier te hebben ontvangen van de school. Het aanleveren van de aanmeldformulieren voor een volledige informatieoverdracht zou verplicht moeten worden gesteld. De gemeente kan volgens de procedure de jongeren pas in begeleiding nemen als er een gesprek heeft plaats gevonden en na aanmelding in het systeem van de gemeente.

§ 6.1.7 Samenvatting: de consulent over de bevorderende en belemmerende factoren

De consulent benoemt enkele factoren die volgens haar een rol spelen bij het laten slagen van een traject. Zij maakt hierbij geen onderscheid in het wel of niet toepassen van LWS. De factoren die zij benoemt gelden voor de gehele doelgroep: de vaardigheden die op school worden geleerd en de houding van de jongeren. Door in een vroeg stadium aandacht te besteden aan de houding worden jongeren zich ervan bewust dat een motiverende en positieve houding successen met zich meebrengt. Als bevorderende factor wordt aangemerkt dat de sluitende aanpak de jongeren in een vroeg stadium in contact brengt met de gemeente. Een contactpersoon bij de gemeente geeft de jongeren een veilig en vertrouwd gevoel. Bij deze doelgroep speelt duidelijkheid een doorslaggevende rol. De jongeren weten welke stappen zij moeten doorlopen.

*“De gemeente is verantwoordelijk. Als je dat al zegt dan zie je een soort van rust ontstaan. En dat kreeg ik vorig jaar ook tijdens de trainingen terug: “Ik ben niet meer alleen.” Dat is wat de jongeren terug gaven.”*⁶⁶

Naast de verantwoordelijkheid van de gemeente speelt ook de verantwoordelijkheid van de jongeren en de werkgevers een belangrijke rol. De consulent ervaart vooral de negatieve houding en de sociale omgeving waarin de jongere zich bevinden, als belemmerende factoren. Met de houding doelt de consulent op de motivatie en het verantwoordelijkheidsgevoel van de jongeren. Met de sociale omgeving worden de ouders, vrienden en andere familieleden bedoeld. Deze houding krijgen de jongeren al vanuit huis mee en daar zou volgens de consulent op school aanvullend aandacht aan moeten worden besteed. Een andere belemmerende

⁶⁶ Bijlage 8, p. 99.

factor is volgens de consulent de huidige structuur waarbij de jobcoaches veel tijd besteden aan het administratief verantwoorden van de werkzaamheden. De consulent stelt dat in de huidige werkwijze de jobcoaches 50% worden belast met administratieve verantwoording en 50% met coaching. Dit zou omgezet moeten worden naar 30% administratieve verantwoording en 70% coaching. De consulent ziet hier op dit moment geen oplossing voor, maar ziet wel in dat er meer tijd en aandacht aan de jongeren besteed zou moeten worden. Volgens de consulent is dit de juiste tijd om een visie te ontwikkelen waarbij alle succesfactoren van de afgelopen tijd in een proces neergezet kunnen worden die op de volgende groep kan worden toegepast.

§ 6.2 De klantmanager

Binnen het Jongerenteam is er één klantmanager. Het interview met de klantmanager is gehouden omdat de klantmanager een rol speelt als de jongeren een bijstandsuitkering volgens de Participatiewet ontvangen. De klantmanager regelt en monitort alle zaken die te maken hebben met een bijstandsuitkering. De klantmanager is het aanspreekpunt met betrekking tot de rechtmatigheid en doelmatigheid van het uitkeringsproces van de jongeren. Dit betekent dat zij beoordeelt of de jongeren recht hebben op een uitkering. De klantmanager controleert via de jobcoach of de jongeren zich aan de in de Participatiewet vastgestelde verplichtingen houden. Dit heet het doelmatigheid en rechtmatigheidsproces. Zij heeft contact met de jongeren, de scholen, het netwerk van de jongeren en eventuele hulpverleners. Daarnaast onderhoudt de klantmanager de benodigde contacten binnen de gemeente om de financiële zaken van de jongeren te regelen. Denk hierbij aan het maandelijks doorgeven van de loonspecificaties zodat de maandelijkse uitkering wordt aangepast of het stopzetten van de uitkering als de jongeren het wettelijk minimumloon verdienen. Daarnaast regelt de klantmanager ook de trajectvergoeding en controleert zij regelmatig of het inkomen of de thuissituatie van de jongeren veranderd zijn. Tijdens dit interview zijn dezelfde onderwerpen als bij de consulent besproken. De klantmanager heeft echter geen ervaring met de instrumenten uit de module LBL. De klantmanager meldt de jongeren slechts aan voor jobcoaching. In dit interview is daarom dan ook niet op de instrumenten ingegaan.

§ 6.2.1 Aanmelding

Doordat er één klantmanager is en er geen formeel werkproces is vastgesteld heeft de klantmanager een eigen werkproces gecreëerd. De klantmanager ervaart dit als vervelend op het moment dat door omstandigheden haar taken worden overgenomen door een collega. Een waarnemend klantmanager volgt administratief een andere route en een andere werkwijze. Dit heeft als gevolg dat zij bepaalde registratiehandelingen opnieuw moet uitvoeren of bepaalde informatie ontbreekt.

De jongeren worden via school bij de klantmanager aangemeld. Dit moet net zoals bij de consulent door middel van een aanmeldformulier geschieden. Na aanmelding vindt er een gesprek plaats tussen school, de jobcoach, stagecoördinator of mentor, consulent en de ouders. De klantmanager controleert na aanmelding in beginsel of de jongeren binnen de gemeente woonachtig zijn en kijkt of de jongere recht heeft op een uitkering. Als de jongere al een uitkering heeft, controleert de klantmanager of de informatie van de jongere recent en juist is. Zo niet, dan past zij de gegevens in de systemen aan. De klantmanager heeft aan het begin van het proces een gesprek met de jongeren om de uitkeringsaanvraag te regelen. Als de jongeren geen uitkering (nodig) hebben volgt na de registratie en controle in de systemen geen contact meer met de klantmanager. De jobcoach is vanaf dat moment het enige aanspreekpunt voor de jongeren. De klantmanager blijft echter wel alle administratieve

taken met betrekking tot een eventuele uitkering regelen en monitoren. Het monitoren of het inkomen van de werkende jongeren onder de bijstandsgrens blijft behoort tot een van deze administratieve taken. De klantmanager houdt de gekoppelde jobcoach op de hoogte van deze ontwikkelingen.

§ 6.2.2 Mogelijkheden

Uit het interview is gebleken dat de klantmanager zelf ook enkele jongeren in begeleiding heeft. Dit zijn jongeren die vanwege hun beperkingen (nog) niet begeleid kunnen worden door een jobcoach binnen de module LBL en ook niet elders binnen de gemeente passen voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Met één van deze jongeren voert de klantmanager eens in de twee weken een gesprek om de jongere actief in begeleiding te houden. De overige jongeren zitten op speciaal onderwijs of hebben een arbeidsmatige dagbesteding. Deze groep jongeren is niet bemiddelbaar maar dienen in beeld te blijven bij de gemeente voor ondersteuning en begeleiding.

De reden dat voor deze jongeren op dit moment geen arbeidsmogelijkheden zijn vloeit niet voort uit de motivatie van de jongeren. Vanwege hun beperkingen is er geen passende plek voor hen op de arbeidsmarkt. Het is bij deze groep jongeren van belang dat zij een stabiele basis hebben. Om een stabiele basis te creëren zullen zowel de jongere als de ouders de beperking(en) van de jongere moeten erkennen. Op het moment dat zij de beperking erkennen en daar rekening mee houden, kan er beter worden vastgesteld waar de kansen en mogelijkheden voor deze jongeren liggen. Zolang de basis stabiel is, hebben de jongeren tal van mogelijkheden volgens de klantmanager. Deze stabiele basis kan voor de jongeren bestaan uit rust binnen het gezinsleven, een woonruimte of professionele hulp.

§ 6.2.3 Samenwerking met de scholen

De klantmanager geeft aan dat haar ervaringen met de scholen wellicht niet representatief zijn omdat zij vanwege langdurige afwezigheid weinig contact heeft gehad met de scholen. Echter is wel doorgevraagd naar haar rol in het contact met de scholen. De klantmanager ging voorheen mee naar de gesprekken waarbij de jongeren worden besproken op school. Dit zal zij in de toekomst weer oppakken. Tijdens deze gesprekken legde zij –waar nodig- een en ander uit over een uitkering. In de meeste gevallen is een uitkering echter niet van toepassing omdat de meeste jongeren uit deze doelgroep de leeftijd van 18 jaar (nog) niet hebben bereikt. Daarnaast werkt een deel al of worden zij direct geplaatst omdat een stage kan worden omgezet in loondienst.

§ 6.2.4 Samenvatting: de klantmanager over de bevorderende en belemmerende factoren

Er zijn volgens de klantmanager jongeren die, (nog) niet klaar zijn om door een jobcoach naar werk te worden begeleid en ook niet elders binnen de gemeente passen. Dit zijn de jongeren die niet direct bemiddelbaar zijn maar in beeld moeten blijven bij de gemeente voor ondersteuning. Dat deze jongeren tussen wal en schip vallen en nergens binnen de gemeente passen ervaart de klantmanager als belemmerend. Idealiter zou de gemeente deze jongeren ook moeten bijstaan in een streven om onafhankelijk van een uitkering zelfvoorzienend en zelfredzaam te worden. Daarnaast klantmanager geeft aan de administratieve werkzaamheden als belemmerende factor te ervaren. De klantmanager noemt het hebben van een stabiele basis als bevorderende factor.

§ 6.3 De jobcoaches

In beginsel worden de jongeren door de PrO, VSO en MBO scholen aangemeld bij de gemeente Amsterdam,

afdeling W&R. De jongeren komen via de administratie van de afdeling W&R bij het Jongerenteam terecht en worden vervolgens verder verdeeld onder de jobcoaches.

Het werkproces van de jobcoaches begint bij de aanmelding van de jongeren. De jobcoaches bekijken als eerst de wijze van aanmelding. Als de jongere via een collega van een andere afdeling is aangemeld wordt als eerst om het achterliggende verhaal van de aanmelding gevraagd. Als de jongere vanuit school wordt aangemeld en de jobcoaches van mening zijn dat de aanmelding niet compleet is, zijn zij aangewezen op een mentor van school of eventueel een stage coördinator mits de jongere op een stageplek zit. Alle geïnterviewde jobcoaches geven aan zelf invulling te geven aan de rest van het werkproces. Daarnaast geven alle jobcoaches aan dat de grootste groep van de PrO/VSO jongeren via de scholen worden aangemeld. Uit de interviews met de jobcoaches komt duidelijk naar voren dat de scholen niet de enige zijn die jongeren aanmelden. De jongeren worden ook via collega's van andere afdelingen aangemeld doormiddel van een warme overdracht.

§ 6.3.1 Werkwijze

Alle jobcoaches geven aan te beginnen met een intake gesprek gevolgd door het in kaart brengen van het gewenste beroep en de vaardigheden van de jongeren. Waar alle jobcoaches rekening mee houden tijdens het eerste gesprek is het creëren van een veilige en prettige sfeer voor de jongeren. Tijdens het eerste gesprek is het van belang dat een jongere het gevoel heeft een vertrouwensband met de jobcoach op te kunnen bouwen. De jobcoaches kiezen daarom ervoor om de jongeren zo veel mogelijk buiten de muren van de gemeente te spreken. Dit kan zijn op de werkplek van de jongere, een stageplek of op school. Alle jobcoaches geven aan dat er tijdens het intakegesprek zoveel mogelijk wordt gevraagd en geluisterd naar wat de jongere kan en wil. Op basis hiervan brengt de jobcoach de vaardigheden, motivatie, de beperking en de wens(en) van de jongeren in kaart. De jobcoach heeft dan de benodigde informatie om een coachingsplan op te stellen. Om het juiste coachingsplan op te stellen is het belangrijk voor de jobcoaches om de jongeren te leren kennen. De jobcoach brengt de behoeftes de jongeren in kaart en bekijkt of naast jobcoaching eventueel een ander instrument moet worden ingezet.

De jobcoaches bieden de jongeren begeleiding "op maat". De begeleiding wordt dus door de jobcoach per persoon ingevuld. Twee respondenten geven het voorbeeld van jongeren die een stageplek hebben welke kan worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst. In zo'n geval wordt de sollicitatieprocedure overgeslagen en worden meteen de subsidiemogelijkheden en de rol van de jobcoach met de stagebegeleider/werkgever besproken. Zo zijn er bijvoorbeeld jongeren die al aan het werk zijn zonder hulp van een jobcoach, jongeren die op stage zitten, maar ook jongeren die wat meer ondersteuning nodig hebben bij het solliciteren. De ervaring van de jobcoaches is dat de jongeren behoefte hebben aan een duidelijke doelstelling en een vertrouwensband met de jobcoach. Het onderhouden van goed contact met de jongeren en de werkgever speelt een belangrijke rol om succesvol te begeleiden en duurzame plaatsingen te creëren.

§ 6.3.2 Arbeidsmogelijkheden

Alle jobcoaches ervaren dat de arbeidsmogelijkheden voor deze jongeren net zo divers zijn als de jongeren zelf. Het gaat voornamelijk om niet al te afwisselend werk. De jongeren hebben vanwege hun beperking(en) namelijk behoefte aan structuur. De sociale context van de plaatsing speelt een belangrijke rol. Hierbij speelt de bereidheid van de werkgever en de collega's om de jongeren extra begeleiding op de werkvloer te geven, een belangrijke rol.

De jobcoaches spelen zoveel mogelijk in op het “wensberoep” van de jongeren. Alle respondenten geven aan dat er voldoende mogelijkheden voor de PrO/VSO jongeren zijn op de arbeidsmarkt. Zowel in gecreëerde als in bestaande functies. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor de doelgroep in ontwikkeling. Voor deze jongeren kan doormiddel van jobcarving, functies worden gecreëerd. Jobcarving wordt gedaan door jobcoaches en houdt in dat taken die bij de capaciteiten en mogelijkheden van de jongeren passen uit een functie worden gehaald. Door deze taken uit een bestaande functies te halen wordt er een nieuwe functies gecreëerd met taken die de jongeren ondanks hun beperking kunnen uitvoeren.

Eén van de respondenten geeft aan dat door middel van jobcarving er voldoende banen voor de doelgroep gecreëerd kunnen worden. Werkgevers gaan inzien dat het laten participeren van deze doelgroep op de arbeidsmarkt een gezamenlijke verantwoordelijkheid is voor zowel de werkgevers, de jongeren en de overheid. Feit is dat deze jongeren zich vanwege hun beperking(en) (bijna) nooit volwaardig kunnen ontwikkelen in een functie. Door een jongere met een arbeidsbeperking in dienst te nemen draagt de werkgever bij aan de ontwikkeling van de jongere. De visie van alle jobcoaches op het plaatsen van PrO/VSO jongeren in duurzame arbeidscontracten is dat de mogelijkheid bestaat om jongeren duurzaam te plaatsen maar dat dit niet het enige is dat bijdraagt aan de ontwikkeling. Volgens de jobcoaches kan duurzaamheid zich ook uiten in het hebben van verschillende banen. De gemeente vindt het wenselijk dat jongeren op een werkplek komen waar zij zich verder kunnen ontwikkelen met als doel uitkeringsonafhankelijkheid. Dan kan er namelijk worden gesproken over duurzame uitstroom. Het hebben van korte banen of meerdere banen draagt bij aan de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden. Volgens de jobcoaches leren deze jongeren het meest van duurzaam aan het werk zijn, bij verschillende bedrijven. Een niet-duurzame plaatsing kan door deze beredenering ook als succes worden aangemerkt.

§ 6.3.3 Instrumenten

Jobcoaching is een instrument binnen de module LBL. Zoals eerder aangegeven vervullen de jobcoaches op verschillende maar toch vergelijkbare manieren, de begeleiding van de jongeren. De jongeren worden ofwel in groepen (als zij met meerdere bij dezelfde werkgever zitten) of individueel gecoacht. Twee van de jobcoaches geven aan groepsgewijs te coachen. Een van hen vertelt dat de grotere werkgevers vaak meerdere jongeren uit de doelgroep in dienst hebben. De jobcoach kiest er voor om in plaats van de jongeren, in dit geval de werkgever te begeleiden. Dit draagt bij aan het uiteindelijke doel om de jongeren in eigen kracht te zetten zodat zij zelfstandig kunnen blijven functioneren. De jobcoach fungeert door actief optreden van de werkgever op de achtergrond en monitort slechts de gang van zaken.

“Omdat ik aardig wat werkende jongeren heb en er stabiliteit bij de jongeren is, hoef ik daar niet veel te coachen. Ik heb bij Jumbo bijvoorbeeld, heel veel mensen werken maar in plaats van de jongeren te begeleiden kan ik ook de werkgever begeleiden in de omgang met de jongeren in bepaalde situaties.”⁶⁷

Deze werkwijze stimuleert volgens deze jobcoach de zelfredzaamheid van de jongeren doordat zij in hun eigen kracht worden gezet. Natuurlijk zijn er ook jongeren die ondanks dat zij aan het werk zijn, meer begeleiding nodig hebben dan gemiddeld. Een verklaring hiervoor is dat er bij de werkgever minder aandacht wordt besteed aan het stimuleren van de ontwikkeling en het welzijn van de jongeren. De jobcoach is bij deze jongeren actiever betrokken bij het ontwikkelingsproces op de werkvloer. De jobcoach besteedt bij een plaatsing aandacht aan het

⁶⁷ Bijlage 8, p. 76.

ontwikkelen van arbeidsmogelijkheden voor de jongeren. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld het uitbreiden van de werkzaamheden.

Twee jobcoaches hebben ervaring met instrumenten zoals een traject of leerstage. Dit zijn echter instrumenten buiten de module LBL. De jobcoaches maken geen gebruik van de instrumenten buiten de module omdat deze volgens hen niet passend zijn aan het niveau en de vaardigheden van de jongeren. De jobcoaches geven aan LWS in te zetten als tegemoetkoming voor de werkgevers om de lagere arbeidsproductiviteit van de jongeren te compenseren. Daarnaast geven ze aan dat LWS niet als verkoopproduct moet worden gezien. Eén van de jobcoaches geeft specifiek aan dat jobhunters die vacatures binnen moeten halen, de LWS vaak ten onrechte als verkoopproduct of beloning naar de werkgever gebruiken.

“Je beloning als je iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt, is dat deze heel loyaal is en betrouwbaar is en bepaalde vaardigheden bezit. De grotere beloning is dat je deze jongeren kan inzetten en kan laten groeien. Niet die LWS”⁶⁸

De jobcoaches stimuleren de jongeren om zelf te solliciteren, werkgevers te benaderen en zelfstandig een baan te vinden. Eén van de jobcoaches geeft aan dat zij een groot voorstander is van deze houding van de jongeren en dat het wenselijk is dat zij banen kunnen werven zonder de jobcoach en de LWS te benoemen. Er zijn jongeren die in staat zijn om zelfstandig een baan te solliciteren en te verkrijgen. Er zijn echter ook jongeren die hier meer ondersteuning bij nodig hebben. Ook in dit proces verschillen de behoeften van de jongeren. De ene jongere heeft alleen hulp nodig bij het zoeken naar vacatures, de ander heeft hulp nodig bij het sollicitatieproces en de ander behoeft gedurende het hele traject ondersteuning.

De jobcoaches geven aan dat het voor de zelfredzaamheid van de jongeren wenselijk is dat zij zelf vacatures werven zonder dat de jobcoach een grote rol hierbij speelt. Op deze wijze is het niet nodig een proefplaatsing van twee maanden in te zetten en kunnen de jongere op eigen kracht aan het werk. Twee jobcoaches geven aan de proefplaatsingen zo kort mogelijk in te zetten om de jongeren te motiveren binnen één (in plaats van twee maanden) in dienst te komen bij een werkgever. De proefplaatsing is een goed instrument om jongeren kennis te laten maken met een functie en/of een werkgever. In de proefperiode krijgen de jongeren de kans om zich als werknemer te ontwikkelen en een arbeidscontract aangeboden te krijgen. In de proefperiode wordt tevens bekend of er LWS voor de desbetreffende jongere moet worden ingezet.

De jobcoaches geven aan behoefte te hebben aan een jobhunter die opzoek gaat naar passende vacatures voor de doelgroep en tevens kennis heeft van de beperkingen van deze doelgroep. Naast het coachen en inzetten van proefplaatsingen wordt door de jobcoaches veel aan jobcarving gedaan. Jobcarving behoort tot het coachen en is geen instrument op zich. Door de werkgever in te laten zien dat een functie kan worden opgesplitst wordt deze bewust van het creëren van functies voor mensen met een beperking.

Door jobcarving wordt de bedrijfsvoering niet alleen efficiënter doordat een medewerker zich op één taak richt maar het draagt ook bij aan de maatschappelijke verantwoording van het bedrijf; het bieden van kansen aan mensen met een beperking. Tot slot maken de jobcoaches gebruik van de overige instrumenten genoemd in hoofdstuk 4 van dit onderzoek. Dit zijn de instrumenten zoals de compensatie voor en ziekteverzuimrisico de beschikbare voorzieningen zoals de persoonlijke voorziening. Eén van de jobcoaches geeft aan dat dit de werkgevers vooral zekerheid geeft bij het aannemen van de jongeren. Een andere jobcoach stelt dat deze voorzieningen werkgevers vaak over de streep trekken om een jongere in dienst te nemen.

⁶⁸ Bijlage 8, p. 80.

§ 6.3.4 Samenwerking met de scholen

De jobcoaches zijn tevreden over de samenwerking en het contact met de scholen. Vijf respondenten geven aan dat de informatievoorziening van de scholen goed is. Vier van de zes jobcoaches zeggen dat er gewerkt moet worden aan het invullen van de aanmeldingsformulieren voor een volledige informatieoverdracht tussen de betrokken partijen. Twee respondenten gaven aan dat de school een realistischer beeld van de arbeidsmarkt zou kunnen creëren voor de jongeren. Ondanks deze verbeterpunten zijn alle jobcoaches zeer tevreden over de samenwerking met de onderwijsinstellingen.

§ 6.3.5 Knelpunten/verandering

Gevraagd naar eventuele knelpunten die de jobcoaches ervaren in het werk en welke veranderingen zij graag zouden willen zien, gaven alle jobcoaches aan plezier te hebben in het begeleiden van de jongeren. Vooral de jobcoaches die voorheen met de WSW doelgroep hebben gewerkt geven aan nog lerend te zijn in het werken met de jongeren. Desondanks ervaren zij het werken met deze nieuwe doelgroep als prettig en uitdagend. De jobcoaches geven echter aan de vele administratieve werkzaamheden als een knelpunt te ervaren. Zij geven aan dat het verrichten van de huidige administratieve taken ten koste gaat van de begeleiding en de aandacht van de jongeren. De jobcoaches hebben behoefte om zich meer op de inhoud van het werk te richten. Het hervatten van de voormalige casuïstiek besprekingen waarin de jobcoaches met elkaar konden sparren en een duidelijk werkproces zou hier aan bijdragen. Geconcludeerd kan worden dat voor de jobcoaches de coaching en aandacht voor de jongeren een belangrijkere rol speelt dan het bijhouden van administratie.

§ 6.3.6 Samenvatting: de jobcoaches over de bevorderende en belemmerende factoren

De jobcoaches ervaren bepaalde factoren als bevorderend en belemmerend in het plaatsingsproces. Zij ervaren de motivatie van de jongeren als een bevorderende factor. Maar ook de motivatie en bereidheid van de werkgever om een jongere met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en de nodige begeleiding op de werkvloer te bieden. Deze factoren vanuit de werkgever spelen een belangrijke rol in het succesvol plaatsen van een jongere. Het wel of niet inzetten van LWS speelt hierbij geen beduidende rol. Uit de interviews is echter wel gebleken dat bij de jongeren die zonder LWS werkzaam zijn, de werkgevers niet altijd op de hoogte zijn van de beperking(en) van de jongere of de aanwezigheid van een jobcoach. Doordat de werkgevers niet op de hoogte zijn van de beperking(en), ligt het risico op (het nemen van) ontslag voor deze doelgroep hoger en worden de kansen op langdurige arbeidscontracten verkleind. Deze jongeren willen vaak geen hulp van de jobcoach. Doordat er minder toezicht op hen wordt gehouden, zijn zij eerder geneigd ontslag te nemen als zij ontevreden zijn over de werkgever of de werkzaamheden. Daarnaast is de werkgever niet op de hoogte dat een compensatie in de vorm van LWS kan worden gegeven voor de jongere. De jongeren dienen volgens de jobcoach te weten wat zij van de werkgever kunnen verwachten en vice versa.

Een van de jobcoaches geeft aan dat werkgevers zich vaak niet bewust zijn van de toegevoegde waarde van deze jongeren als werknemers. Er wordt volgens deze jobcoach vaak gekeken naar het algemeen beeld van jongeren. Volgens hem zijn juist jongeren met een arbeidsbeperking veel loyalere en betrouwbaardere werknemers dan jongeren zonder arbeidsbeperking.

Vier jobcoaches ervaren een verstandelijke beperking in combinatie met een gedragsprobleem als een belemmerende factor. De jongeren met gedragsproblematiek zijn volgens de jobcoaches moeilijker te plaatsen bij een werkgever dan jongeren met een lager IQ zonder gedragsproblematiek. Dit omdat de jongeren met

gedragsproblematiek specifieke en zorgvuldig gekozen werkomstandigheden nodig hebben dan jongeren zonder gedragsproblemen. Bij gedragsproblematiek kan worden gedacht aan autisme. Volgens de jobcoaches dienen werkgevers goed geïnformeerd te worden over wat ze kunnen verwachten en hoe ze met de jongeren om moeten gaan. Jongeren met alleen een lichtverstandelijke beperking worden door twee respondenten aangemerkt als een speciale groep. Deze groep jongeren wordt namelijk vaak overschat. Het gevolg van deze overschatting is dat als de jongeren niet naar verwachting presteren en werkgevers dit interpreteren als onwil, aldus de jobcoaches.

Tijdens de begeleiding kan blijken dat de jongere niet klaar is voor de arbeidsmarkt. Een verklaring hiervoor is dat de jongere beïnvloed is door veranderingen of gebeurtenissen in zijn omgeving of thuissituatie. Het netwerk van de jongeren, (denk hierbij aan ouders, relatie, broers/zussen maar ook andere naasten) speelt een belangrijke rol in de motivatie van de jongeren. Het netwerk van de jongeren kan zowel een bevorderde als belemmerende rol spelen tijdens de begeleiding. Ouders spelen naar ervaring van de jobcoaches een belemmerende rol op het moment dat zij de beperking(en) van de jongere niet accepteren of de jongere overschatten. Zij spelen een bevorderende rol op het moment dat zij de bereid zijn de jongeren stimuleren in de stappen die zij maken richting een passende plek op de arbeidsmarkt. In sommige gevallen zijn de ouders helemaal niet in beeld. Dit kan zijn omdat de jongere 18 jaar is en zelfstandig wil of moet zijn van de ouders.

§ 6.4 Analyse

Er wordt op dit moment geprobeerd om zoveel mogelijk jongeren aansluitend aan de opleiding te plaatsen op een duurzame werkplek. Alle jobcoaches passen de begeleiding aan naar de mogelijkheden, wensen en persoon van de jongeren.

Uit de resultaten in de voorgaande paragrafen is gebleken dat er bevorderende en belemmerende factoren zijn die zowel voor de jongeren met inzet van LWS als voor de jongeren zonder inzet van LWS gelden.⁶⁹ Wat opvalt is dat het al dan niet inzetten van LWS volgens de jobcoaches geen bevorderende maar ook geen belemmerende rol speelt bij het plaatsen van de jongeren. Als tijdens de proefperiode blijkt dat LWS ingezet moet worden om de werkgever te compenseren, dan past de jobcoach de loonwaardebepaling toe en wordt de loonwaarde vastgesteld.

De bevorderende factoren die door zowel de consulent, de klantmanager als de jobcoach worden genoemd zijn Opvallend is dat er één belemmerende factor is die alleen geldt voor de jongeren geplaatst zonder inzet van LWS. De werkgevers van jongeren zonder inzet van LWS zijn soms niet op de hoogte van de aanwezigheid van een jobcoach of de beperking(en) van de jongere. Doordat de werkgever(s) niet op de hoogte zijn van de beperking(en), ligt het risico op (het nemen van) ontslag voor deze doelgroep hoger en worden de kansen op langdurige arbeidscontracten verkleind. Dit kan als belemmerende factor worden gezien in het toepassen van een loonwaarde bepaling omdat de werkgever niet op de hoogte is van zijn recht hierop.

De consulent noemt als bevorderende factor het vroegtijdig contact leggen tussen de jongeren en de gemeente. Dit vroegtijdig contact geeft de jongeren een veilig en vertrouwd gevoel. De jobcoach noemt naast de motivatie, de bereidheid van de werkgever om een jongere met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en begeleiding te bieden. Uit de interviews is gebleken dat motivatie van de jongeren en de sociale omgeving zowel een bevorderende als een belemmerende factor zijn. De motivatie is belemmerend op het moment dat deze de

⁶⁹ Zie tabel 6.4, bijlage 9.

houding van de jongere negatief beïnvloedt. Daarnaast wordt de sociale omgeving van de jongere als zowel bevorderende en belemmerende factor genoemd. De sociale omgeving kan als belemmerende factor worden gezien als deze voor instabiliteit in de persoonlijke omstandigheden zorgt of als personen uit de sociale omgeving de beperking(en) van de jongere niet inzien en/of het begeleidingsproces niet accepteren. Maar de sociale omgeving kan als bevorderende factor worden gezien als personen uit de sociale omgeving bereid zijn de jongeren te stimuleren in de stappen die zij maken richting een passende plek op de arbeidsmarkt.

De jobcoaches hebben aangegeven dat de kansen voor de doelgroep op de arbeidsmarkt evenals de doelgroep zelf in volle ontwikkeling zijn. Dit betekent dat steeds meer werkgevers kennis nemen van de doelgroep. Dit gaat gepaard met het ontwikkelen van arbeidsmogelijkheden voor de jongeren met een arbeidsbeperking. Een factor die uit het onderzoek voortvloeit en als belemmerend kan worden aangemerkt, is dat de focus van het begeleidingsproces van de Pro/VSO jongeren meer moet liggen op het plaatsingsproces dan op het resultaat van de plaatsing. Gebleken is dat zowel de jobcoaches als de consulent en de klantmanager het contact met de jongeren belangrijker vinden dan het uitvoeren van administratieve werkzaamheden. Alle respondenten geven aan het administratief verantwoorden werkzaamheden als belemmerend in het werkproces te ervaren. Het leggen van goed contact met zowel de jongeren als de werkgever speelt een belangrijke rol in het tot stand brengen van (duurzame) plaatsingen.

De jobcoaches hebben behoefte aan een jobhunter die opzoek gaat naar passende vacatures voor de doelgroep. Los van de loonwaardebepaling en jobcoaching is er volgens de respondenten binnen de module LBL geen instrumenten dat aansluit op het niveau en de behoefte van de jongeren. Door de behoefte van zowel de jongeren, werkgevers en jobcoaches vast te stellen zou een passend instrument kunnen worden ontwikkeld waarin alle succesfactoren zijn opgenomen.

Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen

In de vorige hoofdstukken is ingegaan op de resultaten die uit de dossieranalyse en de interviews met de jobcoaches voortkwamen. Met de verkregen informatie wordt in paragraaf 7.1 antwoord gegeven op de vraagstelling. Tenslotte wordt in paragraaf 7.2 wordt op basis van de conclusie aanbevelingen gedaan.

§ 7.1 Conclusie

De vraagstelling luidt als volgt:

Welke bevorderende en belemmerende factoren doen zich voor bij een plaatsing met en zonder loonwaarde van jongeren met een PrO/VSO achtergrond, in het kader van de Langdurige begeleiding loonwaarde door jobcoaches van de afdeling Werk en Re-integratie (Gemeente Amsterdam)?

Het project Sluitende aanpak PrO/VSO legt een sterke focus op arbeidstoeleiding. Dit houdt in dat er wordt gestreefd naar het plaatsen van jongeren op een passende werkplek voor langere tijd. De jongeren uit het PrO/VSO worden bij het Jongerenteam worden aangemeld door de school of via verschillende afdelingen van de gemeente Amsterdam. Na de aanmelding bij het Jongerenteam worden de afkomstig uit het PrO/VSO of MBO aangemeld bij de module LBL voor begeleiding van een jobcoach. De jongeren worden onder begeleiding van de jobcoach bemiddeld naar een werkgever met of zonder inzet van het instrument loonwaarde subsidie of begeleid naar vervolgonderwijs. Alle 49 dossiers van geplaatste jongeren binnen de module LBL zijn bekeken. De statistische gegevens die uit de dossieranalyse zijn verzameld zijn in grafieken verwerkt. Daarnaast zijn er interviews gevoerd met de medewerkers van het Jongerenteam.

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat meeste bevorderende en belemmerende factoren hetzelfde zijn voor zowel de jongeren geplaatst met inzet van LWS als voor de jongeren geplaatst zonder inzet van LWS.

Vanzelfsprekend zijn er ook enkele verschillen in de bevorderende en belemmerende factoren tussen de twee onderzoeksgroepen. Deze bevorderende en belemmerende factoren zijn schematisch in tabel 7.1 opgenomen (bijlage 9).

Verder blijkt uit dit onderzoek dat het wel of niet inzetten van LWS geen bevorderende of belemmerende rol speelt bij het plaatsen van de jongeren. Als tijdens de arbeidstoeleiding blijkt dat LWS ingezet moet worden om de werkgever te compenseren, dan wordt de loonwaardebepaling toegepast door de jobcoach en wordt de loonwaarde waar de werkgever recht op heeft, vastgesteld.

Uit de resultaten van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat bij een plaatsing van jongeren uit het PrO/VSO het niet gaat om het wel of niet inzetten van LWS. Volgens de jobcoaches van het Jongerenteam spelen de volgende factoren een belangrijke rol:

- De motivatie van de jongere;
- Het contact tussen de jobcoach en de jongere;
- De bereidbaarheid en de motivatie van de werkgever om een jongere met een arbeidsbeperking een kans te geven op de arbeidsmarkt en te begeleiden op de werkplek;
- Het contact tussen de jobcoach, de jongere en de werkgever.

Uit de dossieranalyse is gebleken dat het al dan niet toepassen van het instrument werken naar loonwaarde geen invloed heeft op het verloop van een plaatsing. Daarnaast is uit de dossieranalyse gebleken dat er meer aandacht wordt besteed aan de dossiervorming van jongeren welke met LWS aan het werk zijn geplaatst. Tijdens de analyse is gebleken dat in het merendeel van de dossiers zonder LWS stukken zoals coachingsplannen en arbeidsovereenkomsten nog ontbreken. De leerwerkplannen waarin de leerdoelen van de jongeren zijn opgenomen zijn daarentegen wel geregistreerd. Het gevolg van het ontbreken van coachingsplannen is dat op voorhand niet duidelijk wordt welk regime van jobcoaching wordt ingezet voor de desbetreffende jongere en wat de stappen zijn die de jobcoach zal doorlopen. Uit navraag bij de jobcoaches is gebleken dat de coachingsplannen in de dossiers ontbreken niet betekent dat de jobcoach niet in het bezit is van dit coachingsplan. Hetzelfde geldt voor de aanmeldformulieren van de scholen en de gegevens met betrekking tot de doelgroepindicatie. In verband met de privacywetgeving mogen medische gegevens en andere inhoudelijke informatie niet in het registratiesysteem worden opgenomen.

Uit de interviews is gebleken dat de jobcoaches de administratieve verantwoording van de werkzaamheden als belemmerend ervaren omdat hierdoor de focus op de jongeren minder kan zijn. Het verrichten van administratieve werkzaamheden is onderdeel van iedere functie. De jobcoaches zouden echter niet het gevoel moeten hebben hierdoor minder tijd te kunnen besteden aan de begeleiding van de jongeren. Om te voorkomen dat belangrijke informatie verloren gaat, andere (betrokken) collega's niet alle benodigde informatie uit de dossiers kunnen halen en de administratieve taken voor de jobcoaches te beperken is het van belang voor het Jongerenteam om de registratie van de jongeren in RAAK⁷⁰ eenduidig en overzichtelijk te maken.

Uit de interviews is verder gebleken dat zowel de consulent als de jobcoach behoefte heeft aan een passend traject voor de doelgroep. In het huidige aanbod van trajecten en instrumenten worden hoge eisen gesteld aan de jongeren omdat deze zijn ontwikkeld voordat de gemeente verantwoordelijk was voor arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Los van de loonwaarbepaling en jobcoaching, is er volgens de respondenten binnen de module LBL geen instrument dat aansluit op het niveau en de behoefte van de jongeren. De jobcoaches hebben behoefte aan een jobhunter die onderzoek gaat naar passende vacatures voor de doelgroep. Door de behoefte van zowel de jongeren, werkgevers en jobcoaches vast te stellen zou een passend instrument kunnen worden ontwikkeld waarin alle succesfactoren zijn opgenomen.

Tot slot is geconcludeerd dat niet alleen de samenwerking tussen de jongeren, de jobcoaches en de werkgevers bijdraagt aan succesvolle plaatsingen. Ook verantwoordelijkheid, transparantie en open communicatie tussen de betrokken partijen spelen een rol in het plaatsingsproces, de duurzaamheid van de arbeidscontracten en de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie van jongeren uit het PrO/VSO. Om deze open communicatie en de sluitende aanpak te waarborgen is het van cruciaal belang dat de betrokken partijen met elkaar in overleg blijven.

Dit onderzoek biedt inzicht in de bevorderende en belemmerende factoren die zich voor doen bij een plaatsing. Met het verbeteren van de dossiervorming, instrumenten en overleggen kan de begeleiding van de jobcoach

⁷⁰ RAAK is het gemeentelijk registratiesysteem.

verbeterd worden. Dit zal leiden tot verbetering van het begeleidingsproces waardoor meer jongeren aansluitend aan het PrO/VSO (duurzaam) uitstromen naar de arbeidsmarkt.

§ 7.2 aanbevelingen

Dit onderzoek biedt het Jongerenteam van afdeling Werk en Re-integratie van de gemeente Amsterdam inzicht in de belemmerende en bevorderende factoren die een rol spelen bij het al dan niet met loonwaardesubsidie plaatsen van jongeren op de arbeidsmarkt. De onderstaande aanbevelingen zijn gericht op de bevorderende en belemmerende factoren die zich voor doen bij een plaatsing en wat er in de toekomst door de medewerkers van het Jongerenteam ingezet kan worden om PrO/VSO jongeren naar een plaats op de arbeidsmarkt te begeleiden. Daarnaast is een van de aanbevelingen gericht op de dossiervorming. De aanbevelingen zijn onderverdeeld in kopjes. Deze kopjes geven aan waar de aanbevelingen op gericht zijn.

1. Dossiervorming

Uit het dossieronderzoek is gebleken dat de dossiers niet volledig worden ingevuld door de jobcoaches. Door gebrek aan overzicht van de geregistreerde documenten moet er lang worden gezocht in de dossiers om bepaalde informatie te verkrijgen. Daarnaast worden in verband met privacy redenen niet alle documenten die ter registratie nodig zijn in de dossiers opgenomen. Zo ontbreken in meerdere dossiers het coachingsplan, het aanmeldformulier van de onderwijsinstelling en informatie met betrekking tot de doelgroepindicatie.

Om de registratie van de jongeren in RAAK overzichtelijk te maken en een eenduidig registratiesysteem vast te stellen wordt geadviseerd een registratiehandleiding op te stellen. In deze registratiehandleiding moeten de taken met betrekking tot de registratie van de aanmelding tot plaatsing worden verdeeld onder de consulent, de klantmanager, jobcoaches en de teamadministratie. Door de jobcoaches zo min mogelijk te belasten met administratieve taken kunnen zij meer contact met de jongeren onderhouden.

Het is van belang dat tijdens dit registratieproces gebruik wordt gemaakt van heldere en eenduidige rapportages waardoor in een oogopslag informatie duidelijk wordt. Hierdoor zullen dossiers volledig ingevuld worden en kunnen collega's als het nodig is jongeren wordt voorkomen dat reeds bekende informatie dubbel wordt gevraagd. Wat uit de dossiers moet blijken is voornamelijk het volgende:

- A. Het leerwerkplan, coachingsplan inclusief feitelijke vermelding of er sprake van doelgroepenindicatie en van welk type onderwijs de jongere afkomstig is;
- B. Korte omschrijving van de voortgang, een contactmoment of afspraak (op deze manier worden de tussentijdse stappen bij gehouden);
- C. Registratie van de gecoachte uren;
- D. Registratie van de ingezette instrumenten;
- E. Registreren van noodzakelijke correspondentie met de jongeren en betrokken partijen doormiddel van een beknopte samenvatting (geen kopieën van e-mails en chatgesprekken).

Op deze wijze hebben zowel de klantmanager als de jobcoaches, andere betrokken collega's en het management overzicht en inzicht van de aanmelding, begeleiding en plaatsingsproces van de jongeren. Tevens wordt door feitelijk te rapporteren rekening gehouden met privacygevoelige informatie.

2. Passend traject

De jobcoaches van het Jongerenteam passen de begeleiding aan op de behoefte en de wens van de jongeren. Hierdoor verschilt het begeleidingsproces per jongere. Uit dit onderzoek is gebleken dat er behoefte is aan een aanvullend traject op het bestaande instrumentarium dat aansluit op het niveau, de ontwikkeling en de behoefte van de jongeren uit het PrO, VSO en MBO. Er zou een instrument kunnen worden ontwikkeld dat zich richt op solliciteren. Dit instrument zou kunnen bestaan uit een training waarbij de jongeren in kleine groepen leren wat een CV is en hoe zij kunnen solliciteren. Deze trainingen kunnen afhankelijk van het aantal jongeren en/of jobcoaches dat hier behoefte aan heeft één keer per maand worden gegeven door een jobcoach, klantmanager of door een jobhunter. Aansluitend aan deze training zouden sollicitatierondes kunnen plaatsvinden met passende vacatures geworven door de jobhunters en het WSP.

Door op deze manier aandacht te besteden aan de basisvaardigheden voor het zoeken van werk maken de jongeren kennis met een realistische weerspiegeling van een sollicitatieproces en wordt aandacht besteed aan de zelfredzaamheid van de jongeren. Daarnaast worden passende vacatures aangeboden en kunnen de jongeren direct worden aangemeld op vacatures. Het instrument maakt de lijn tussen de vacature en de jongere korter. Het kan zijn dat niet alle jongeren behoefte hebben aan dit instrument. De jongeren die hier wel behoefte aan hebben kunnen echter worden aangemeld door de jobcoach of de klantmanager. Het is mogelijk een verplicht karakter aan het instrument te hangen omdat het een training betreft dat in combinatie is met een sollicitatieprocedure waar meerdere partij betrokken zijn.

3. Casuïstiekbesprekingen

Uit het onderzoek is gebleken dat de samenwerking tussen de jongeren, de jobcoaches en de werkgevers bijdraagt aan succesvolle plaatsingen. Daarnaast spelen verantwoordelijkheid, transparantie en open communicatie tussen de betrokken partijen een belangrijke rol in het plaatsingsproces, de duurzaamheid van de arbeidscontracten en de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie van jongeren uit het PrO/VSO. Om deze open communicatie en de sluitende aanpak te waarborgen is het van cruciaal belang dat de betrokken partijen met elkaar in overleg blijven.

In beginsel is het casuïstiekoverleg voor de jobcoaches omdat zij contact hebben met alle betrokken partijen. Het overleg kan naar behoefte van de jobcoaches worden uitgebreid. De jobcoaches krijgen tijdens het casuïstiekoverleg de kans de jongeren onderling te bespreken, elkaar te adviseren, te helpen met complexe situaties en de mogelijkheden van de jongeren te bespreken. Daarnaast kunnen de jobcoaches elkaar op de hoogte brengen van eventuele vacatures en/of ontwikkelingen. De jobcoaches zouden per casuïstiekoverleg doelstellingen kunnen opstellen of een agenda kunnen samenstellen. Aan de hand van deze doelstellingen kunnen zij ervoor kiezen eventuele relevante partijen binnen de gemeente hierbij te betrekken. Denk hierbij aan jobhunter(s), accountmanagers van het WSP, intercedenten van een uitzendbureau of andere collega's van de gemeente. Door samenwerking met derden wordt er nagedacht over mogelijkheden die een toegevoegde waarde kunnen bieden aan de arbeidstoeleiding van de jongeren. Eens in het half jaar zou het casuïstiekoverleg kunnen worden vervangen door een netwerkoeverleg waarbij externe partijen worden uitgenodigd om hun expertise in te brengen. Deze externe partijen zouden werkgevers, UWV medewerkers, mentoren van school of andere experts kunnen zijn. Door derde partijen bij het overleg te betrekken wordt bijgedragen aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de jongeren met een arbeidsbeperking te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Literatuurlijst

Beleidsstukken:

- Beleidsvoorschriften Werk Participatie en Inkomen gemeente Amsterdam. Gedownload op 14 juni 2016 via www.amsterdam.nl.
- Keuzedocument 'De Participatiewet in de Amsterdamse Praktijk van 2014: wat kunnen we leren van de huidige SW-praktijk?'. Geraadpleegd op 8 maart 2016.
- Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Amsterdam. Gedownload op 14 juni 2016 via www.amsterdam.nl.
- Re-integratieverordening Tegenprestatie gemeente Amsterdam. Gedownload op 15 juni 2016 via www.amsterdam.nl.
- Re-integratieverordening Maatregelen gemeente Amsterdam. Gedownload op 16 juni 2016 via www.amsterdam.nl.
- Organisatieplan 2015 cluster sociaal, gemeente Amsterdam. Gedownload op 20 maart 2016 via www.amsterdam.nl
- Startnotitie Sluitende aanpak van onderwijs naar werk voor jongeren met een arbeidsbeperking, intern concept. Geraadpleegd op 4 maart 2016.

Boeken:

- **Klosse 2011**
Klosse, S & Vonk, G.J., *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2011.
- **Verhoeven 2011**
Verhoeven, N., *Wat is onderzoek?*, Den Haag: Boom Lemma 2011.

Onderzoeksrapporten:

- **Bakker, Pickles, de Wit, Borghouts-van de Pas & Peters 2014**
Bakker, H & Pickles, A & de Wit, J & Borghouts-van de Pas, I & Peters, M., *Arbeidsparticipatie jongeren licht verstandelijke beperking*, Rotterdam: Ecorys 2014.
- **Coenen, de Visser & Westhof 2012**
Coenen, L & de Visser, S & Westhof, F., *Arbeidstoeleiding vanuit het PrO en VSO, Tussentijdse evaluatie Werkschool en vergelijking met Boris*, Zoetermeer: Research voor Beleid 2012.

➤ **Messing, Valkestijn 2014**

Messing, C & Valkestijn, M.M.V., *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (NJI) 2014.

➤ **Van der Loos, van den Berg, & Wever 2014**

Van der Loos, P & van den Berg, Y & Wever, Y., *Belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een lichtverstandelijke beperking*, UWV: maart 2014.

Parlementaire stukken:

- Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 juni 2013.
- Brief van de Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2016.
- *Kamerstukken II* 2011/12, 33161, 3, p. 3 (MvT).
- *Kamerstukken II* 2012/13, 29544, 425. p.3
- *Kamerstukken II* 2013/14, 33161, 107.
- *Kamerstukken II* 2013/14, 33161, A.
- *Kamerstukken II* 2013/14, 33750, p. 19
- *Kamerstukken II* 2013/14, 33161, A.
- *Kamerstukken I* 2014/15, 33981, A.
- *Kamerstukken I* 2015, 33981, G.
- *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 674, p.1.

Internetbronnen:

- www.rijksoverheid.nl, zoekterm: Beschutwerk, geraadpleegd op 6 maart 2016
- www.rijksoverheid.nl, zoekterm: Beschutwerk, geraadpleegd op 6 maart 2016
- www.eerstekamer.nl, zoekterm: Participatiewet, geraadpleegd op 5 maart 2016.
- www.rijksoverheid.nl, zoekterm: gevolgen Participatiewet, geraadpleegd op 7 maart 2016.
- www.rijksoverheid.nl. Zoekterm: decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten, geraadpleegd op 20 maart 2016.
- www.regelgeving.amsterdam.nl, zoekterm: Reintegratieverordening, geraadpleegd op 6 maart 2016.
- www.divosa.nl, zoekterm: Loonkostensubsidie, geraadpleegd op 6 maart 2016.
- www.amsterdam.nl, zoekterm: reiskostenvergoeding, geraadpleegd op 1 april 2016.
- www.samenvoordeklant.nl, zoekterm: banenafpraak, geraadpleegd op 1 maart 2016.

- www.rijksoverheid.nl, zoekterm: kennisdocument wet banenafpraak en arbeidsbeperkten, geraadpleegd op 22 maart 2016.
- www.google.nl, zoekterm: folder loonwaarde bepalen, geraadpleegd op 4 maart 2016.
- www.iederin.nl, zoekterm: Participatiewet, geraadpleegd op 17 maart 2017.
- www.uwv.nl, zoekterm: voorzieningen, geraadpleegd op 1 maart 2016.
- www.wspgrootamsterdam.nl, geraadpleegd op 1 juni 2016.

Wetsartikelen

- Artikel 6 lid 2 Participatiewet.
- Artikel 7 Participatiewet.
- Artikel 1.1 onder k Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam
- Artikel 3.4, Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam.

Interviews

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 18-05-2016

Tijdsduur interview: 66 minuten

Geïnterviewde: Respondent A

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

Ik wil het graag met u hebben over de werkwijze van de organisatie.

Kunt u mij vertellen op welke wijze het werkproces op dit moment is georganiseerd?

R: Ja, in het algemeen worden de PrO/VSO scholieren besproken met de stagebegeleider op school. Vervolgens vindt er een gesprek plaats met de kandidaten, met de ouders en de stagecoördinator. Dus dat is de eerste stap. De stagecoördinator wordt geacht een aanmeldformulier in te vullen. En naar aanleiding van het gesprek en de informatie uit het aanmeldformulier neemt de contactpersoon van de school de informatie mee en wordt de kandidaat ondergebracht bij een jobcoach, een consulent voor TPW of eventueel dagbesteding als dit aan de orde is.

I: Oké, dat is duidelijk. Is een stagecoördinator in alle gevallen aanwezig? Ik had namelijk begrepen dat de jongeren niet altijd op een stageplek zitten.

R: Meestal in het laatste jaar lopen zij veel stage op school en als de stagecoördinator niet de aangewezen persoon is voor de informatie kun je ook bij een mentor terecht.

I: Oké, dit wordt dus het "ophalen van de jongeren" genoemd, klopt dat?

R: Ja, Ja.

I: Dat is dus de route vanuit school. Hoe komen de jongeren nog meer bij het team terecht?

R: Van PrO/VSO leerlingen komt 90% toch wel via de scholen, dus op deze manier, bij ons binnen. Maar soms krijg je ook een aanmelding van iemand die op het MBO uitgevallen is. Ik heb ook een cliënt die MBO niveau 2

heeft afgerond maar een praktijkschool verleden heeft maar zij heeft geen werk. Dus dan wordt ze alsnog bij ons aangemeld. Deze aanmelding is bijvoorbeeld via de praktijkschool binnen gekomen in het kader van nazorg. Zij bieden namelijk 2 jaar nazorg.

I: Oké, dus de school leidt het gedeelte van de nazorg in deze casus?

R: Ja, de school checkt even of de jongeren nog actief zijn en wat ze doen. In ieder geval dat ze niet thuis zitten.

I: Dus als ik het goed begrijp worden ze normaal gesproken door de gemeente “opgehaald”, dit is de aanmelding vanuit school. Maar er zijn ook jongeren die na het PrO/VSO potentie hadden om verder te studeren. Deze jongeren zijn doorgestroomd naar het MBO. Het kan zijn dat enkele het niet redden en dus uitvallen. Dit is dan voornamelijk vanwege het niveau denk ik dan. Zij zitten in de eerste twee jaar in ieder geval in het traject van nazorg waardoor zij bij uitval alsnog (kunnen) worden aangemeld bij de gemeente voor begeleiding. Dit is dan het tweede kanaal. Klopt dat?

R: Ja, klopt.

I: Oké. Om even terug te komen op het werkproces. Zijn er vaste werkprocessen voor het jongerenteam?

R: Ehmm... nee.

I: Nee oké, hoe vult u dat dan zelf in?

R: Bedoel je als in een jongere aangemeld krijg?

I: Ja

R: Dan maak ik contact met de aanmelder om het achterliggende verhaal boven tafel te krijgen. Na aanleiding van die informatie ga ik in gesprek met een jongere en eventueel een of beide ouders.

I: Ja, wat volgt er daarna?

R: Dan moet er een leerwerkplan gemaakt worden.

I: Oké, hoe gaat dit precies in z'n werk?

R: Nou, het is een document voor de jongeren zelf. Maar er is behoorlijk wat sturing in nodig om dit voor elkaar te krijgen.

I: Geeft u als jobcoach die sturing die zij hierbij nodig hebben?

R: Ja, die geef ik als het nodig is.

I: Wat moet ik me daar bij voorstellen?

R: Daar gaan we dan echt voor zitten en het samen doornemen en invullen.

I: Oké.

I: Ik wil het graag met u hebben over de doelgroep.

Jullie werken sinds 1 januari met deze doelgroep. Als u kijkt naar de periode 1 januari 2015 tot april 2016 hoeveel jongeren heeft u ongeveer naar werk begeleid?

R: Nou, ik heb er op dit moment een stuk of 20 in mijn caseload. Ik denk dat er 10 of 15 zijn die in bemiddeling zijn geweest.

I: Oké zijn er ook jongeren die her bemiddeld moesten worden omdat zij zijn uitgevallen op de werkplek?

R: Nou, de groep is heel divers. Ik heb jongeren die een succesvolle stage liepen en deze stage kan worden omgezet in een arbeidscontract met inzet van loonwaarde. Ik heb bijvoorbeeld een jongen in mijn caseload die zonder onze hulp aan het werk was bij een winkel maar die dreigde uit te vallen en toen werd ik alsnog ingeschakeld. Ja, eigenlijk een diversiteit aan kandidaten.

I: Waar moet ik vooral aan denken als u zegt diversiteit?

R: De beperkingen zijn over het algemeen dat ze moeilijk leren. Dat is de grootste beperking. Er zijn ook enkele autisten. Maar het grootste deel is t dat ze moeilijk leren. Ik heb geen jongeren met een fysieke beperking.

I: Worden er veel jongeren met een fysieke beperking aangemeld?

R: Ja vanuit het VSO, het Orion West vooral zijn er best wel veel jongeren met een fysieke beperking.

I: In hoeverre spelen deze beperkingen een rol als u kijkt naar arbeidsparticipatie?

R: Ja, de autisten daar zie je wel specifieke kenmerken voornamelijk qua sociale omgang. Daar hebben ze heel veel steun bij nodig en voornamelijk de werkgevers goed informeren over wat ze kunnen verwachten en hoe ze met de jongeren om moeten gaan. De jongeren met een verstandelijke beperking zijn ook een speciale groep. Die worden vaak erg overschat want je ziet niks van een beperking aan de buitenkant. Als ze niet mee kunnen dan wordt dat vaak gezien als omwille terwijl het een enorme valkuil is om deze groep te overvragen.

I: Ja, dat werkgevers ze overschatten en hierdoor te veel van ze verwachten waar komt dit door?

R: Nou, ze kunnen mondeling vrij sterk zijn en stevig overkomen en daardoor is het risico op overschatting aanwezig.

I: Ja, zou dit als belemmering kunnen worden aangemerkt?

R: Het is zeker een belemmering als het om duurzaamheid gaat. Kijk, met een redelijk vlotte babbel is het makkelijk om binnen te komen maar niet om het daad werkelijk waar te maken.

I: Precies. Wat is het gevolg hiervan?

R: Dat ze dus uitvallen of dat jij als jobcoach in beeld komt eventueel om dit te voorkomen.

I: Hoe gaat dat in zijn werk?

R: Voornamelijk goed contact leggen met de jongeren als de werkgever. Jezelf introduceren zonder in technische termen van beperkingen, handicaps te gaan. Dat je je rol uitlegt en duidelijk maakt dat je extra steun bent om tot een succesvolle plaatsing te komen.

I: Oké nou dus de overschatting kan worden aangemerkt als een belemmering met als volgt het uitvallen op de werkplek en het optreden van u als jobcoach.

R: Klopt.

I: Oké, ik zou het graag met u willen hebben over de arbeidsmarkt

Waar denkt u dat de arbeidsmogelijkheden voor deze jongeren voornamelijk liggen?

R: Nou, dat is net zo divers als deze doelgroep zelf. Het is ook afhankelijk van wat ze kunnen. Vaak in eerste instantie niet al te wisselend werk, het moet redelijk voorspelbaar zijn. Wat heel belangrijk is, is de sociale context van de plaatsing. Dus hoe zijn de collega's, leidinggevend. Staan ze open voor deze groep? En ik denk vanuit onze rol, ik denk heel duidelijk maken aan de werkgever hoe ze moeten handelen. Dat ze bereid moeten zijn meer uit te leggen, meer tijd te nemen voor de begeleiding.

I: Dus als ik u goed begrijp ligt het heel erg aan wat ze kunnen en zijn de branches waarin zij terecht komen net zo divers als de groep zelf. Klopt dit?

R: Ja

I: Als ik naar een specifieke branche zou vragen. Waar denkt u dat de jongeren het meest terecht komen?

R: Nee.. vanuit mijn vorige werk met andere doelgroepen heb ik vaak de neiging en nog steeds om gelijk om naar de wensberoepen te gaan. Soms pakt dat goed en uit en soms ook weer niet.

Want vaak zijn deze jongeren niet op zoek naar een duurzame plaatsing maar willen ze gewoon geld verdienen. Dat vraagt soms een heel andere insteek.

I: Wat is het verschil met deze doelgroep en de volwassenen?

R: Volwassenen weten meestal wat ze willen. Ze hebben verschillende dingen uitgeprobeerd en weten meer wat ze willen. Daar kunnen wij op inspelen of toch zo dicht mogelijk bij hun wensen. Ik merk bij de jongeren dat dat toch wel anders werkt.

I: Ze denken dat ze wat willen en stellen dat achteraf toch bij..

R: Ja precies, je moet ze ook de ruimte geven om dingen uit te proberen. Als ze intrinsieke motivatie hebben, en dat kan zijn om een iPhone te hebben.. Maar hoe ze er aan komen, dat is op dat moment ondergeschikt.

I: Ja, denkt u dat dat de rede is dat plaatsingen vaak niet duurzaam zijn?

R: Ja, dat is zeker een van de redenen en ja.. hoe duurzaam moet een plaatsing zijn voor jongeren.. Ik bedoel als ik naar mijn eigen loopbaan kijk en de stappen die ik als jongere maakte. Dan is het duidelijk dat ik toen op me achttiende niet dacht aan een onbepaalde tijd contract als ambtenaar.

I: Dat begrijp ik. Jongeren denken vaak inderdaad niet op die leeftijd aan een werkplek waar ze hun hele leven zullen blijven werken.

R: Ja, Ja.

I: wat je dus eigenlijk aangeeft is dat de jongeren nog echt op zoek zijn.

R: Ja..

I: De gemeente vind het wenselijk dat de jongeren op een werkplek komen waar zij zich verder kunnen ontwikkelen en dat ze uitkeringsonafhankelijk worden. In die zin is duurzame uitstroom van belang.

R: Jazeker

I: Wat denkt u dat een trigger zou zijn voor de jongeren om toch richting duurzame arbeidsrelaties te denken?

R: Nou ik denk als je het over duurzaam hebt dan is het vooral belangrijk dat ze duurzaam niet op de bank zitten. Die duurzaamheid kan verschillende banen zijn. Terwijl bij de volwassenen denk je al gauw aan een vaste plek waar ze 10 tot 15 jaar kunnen blijven. Bij jongeren is dat toch wel anders en heel belangrijk is dat ze langdurig aan het werk zijn. En dat kan op verschillende plekken zijn. Daar leren ze ook van. Vaak willen ze niet beginnen in de supermarkt terwijl dit vaak een goede plek is om te leren. Er zijn veel mogelijkheden maar ook

de omgang met collega's, leidinggevend, op tijd komen. Al die aspecten die van een werknemer verwacht worden kunnen ze daar opdoen.

I: Ja precies. Dus wat u aangeeft is dat als we gaan kijken in termen van duurzaam dat er voor jongeren gezegd kan worden: Duurzaam is meerdere werkgevers, niet in eerste instantie een werkgever voor de rest van hun leven maar meer arbeidscontracten van 6 maanden en eventuele wisselingen van werkgevers tot dat de jongeren zeker weten wat ze willen en voldoende werknemersvaardigheden hebben opgebouwd. Zo blijven ze op de lange termijn toch wel duurzaam op bij een werkgever als ze dan zeker zijn dat ze op de juiste plek terecht zijn gekomen.

R: Ja, klopt. Goed samengevat.

I: Prima, dan volg ik u nog goed.

I: Zou u mij een succes casus kunnen schetsen waarin een plaatsing succesvol is verlopen?

R: Ik denk dat een mooi voorbeeld wat weergeeft hoe anders deze groep is, is het verhaal van M. M is bij mij aangemeld voor bemiddeling naar werk. Het liep op dat moment een leerstage bij een fietsdepot en hij wilde op Schiphol werken. Dat was zijn grootste wens en in het begin stond hij voor niets anders open. Zijn buurman werkte op Schiphol en zijn vader was heel erg bij zijn zoon betrokken. Verschillende sollicitaties gedaan en uiteindelijk is hij bij een firma terecht gekomen vlak bij Schiphol, dus niet op Schiphol zelf. Maar in een soort loodomgeving op Schiphol-rijk. Die plaatsing heeft maar een paar dagen geduurd, hij voldeed niet aan de verwachting van de werkgever. Het was best wel een mondige werkgever. Maar niet helemaal zijn schuld dat dat niet gelukt is, maar ook daar in heeft hij dingentjes geleerd en ervaren. Vervolgens zijn we verder gaan zoeken en dan stel je vragen als:

Werk je liever binnen of buiten? Nou.. liever binnenwerk. Oké, dan ga je verder zoeken.. Dan bespreek je werksoorten, vacatures en uiteindelijk kwamen we bij een gemeentebaan uit in het groen! Dus buiten, in het groen, een proeftijd van twee maanden in Zuidoost. Dus ook niet eens in de buurt van zijn huis, want hij woont in West. Maar twee maanden proeftijd afgesproken. Zijn vader was er heel erg voor want hij zei: "Ik dienst van de gemeente, nou top". En wonder boven wonder heeft hij het erg naar zijn zin op die plek, hij doet het zelf heel erg goed en fungeert zelfs als bindende factor binnen de groep. Hij leert wat langzaam maar goed. Hij gaat even goed om met alle jongens op de groep. Ze zijn erg blij met hem en hij heeft het enorm naar zijn zin. Wie had nou gedacht dat hij ooit in het groen terecht zou komen, nou ik zeker niet. Dus buiten en helemaal niet in de buurt van Schiphol. Snoeien, schoonmaken etc.

I: Dat is inderdaad een enorme omschakeling.

R: Misschien komt hij wel op Schiphol terecht, zou me niet verbazen. Maar tot die tijd is hij fulltime aan het werk en is hij het woon-werkverkeer gewend. Is hij gewend met het werkritme en het uitvoeren van opdrachten. Hij heeft inderdaad vooruitgang geboekt

I: Dat klinkt als echt een succesvolle plaatsing. Wat denkt u dat daarbij een helpende rol heeft gespeeld?

R: Je zou kunnen zeggen dat zijn eerste ervaring heeft gemaakt dat hij breder is gaan kijken. En niet alleen hij, zijn vader ook. Die heeft alles van dichtbij meegemaakt, ook de sollicitatiegesprekken. Hij weet wat voor moeizaam traject het is geweest.

I: Ja, als we zouden zeggen “Voor duurzaamheid moet je de jongeren meer laten uitproberen zodat zij de juiste richting aan hun toekomst kunnen geven”

R: Ja, ik denk dat, dat heel belangrijk is. Natuurlijk heb je te maken met jongeren waarbij het beroep heel duidelijk is. Bijvoorbeeld de autotechniek en van jongs af altijd monteur willen zijn. Dan is het dus duidelijk dat er een vacature in die branche gezocht moet worden aan de hand van wat de jongere nodig heeft.

I: Heeft u ook een voorbeeld waar het niet gelukt is een jongere aan het werk te krijgen?

R: Ja. We hadden het net over de automonteur. Ik heb een jongere in mijn caseload waarbij zijn stage omgezet kon worden naar een arbeidscontract met inzet van LWS. Hij is nu bijna een jaar in dienst en in juli loopt zijn contract af. Maar dat is een moeizaam proces want de feeling met techniek dat heeft hij niet.

I: Maar is automonteur zijn wel zijn droom of is het iets dat jij wilt?

R: Ja hij geeft steeds aan dat hij het graag wilt. En hij doet ook de BBL opleiding autotechniek op Sloterdijk. Maar nog steeds pakt hij voor simpele klussen de verkeerde gereedschappen. Maar ook dingen zoals bouten die met de klok mee vast gedraaid moeten worden, draait hij de andere kant op. En dit is niet uit onwil want hij is zeker gedreven om iets met auto's te doen. Maar er is geen verbetering.

I: Dus als ik u goed begrijp gaat het niet om de wil van de jongere maar puur de vaardigheid. Wat kunt u als jobcoach doen in zo een situatie?

R: Ik ben elke twee weken op de werkplek voor een gesprek zowel met de jongere als met de werkgever. Hij heeft daar 1 op 1 begeleiding dus opzicht een fantastische positie om in te leren. Ook een werkmeester die bereid is veel tijd in hem te investeren en altijd toegankelijk is. Maar die loopt ook tegen dezelfde dingen aan. We bespreken het steeds wel en de werkgever is best wel confronterend wat dat betreft.

I: Ja, wat bedoelt u met de werkgever is confronterend?

R: Ja dan zegt hij “Jongen, misschien is dit jouw ding niet. Ik zie dat jij je best doet en je bent hier altijd, alles wat ik vraag dat doe je maar het gaat ook heel vaak verkeerd”

Er zijn ook bijna ongelukken geweest het afgelopen jaar. Die gaan ook ten kosten van de naam van de garage. Dus de werkgever is heel attent op het controleren van zijn werk, hij kijkt na afloop alles na.

I: Ja, logisch. Daar wordt wel goed op in gespeeld.

R: Ja, maar goed. Waar het mij om gaat is dat de feeling er blijkbaar is. Als je nog steeds bouten de verkeerde kant op draait of stuk draait dan moet je je zeker afvragen of hij verder moet in deze branche.

I: Ja, ja dat begrijp ik. Maar hoe pak je dit aan als jobcoach zijnde?

R: Op dit moment heb ik nog steeds gesprekken om de twee weken. Het is nog onduidelijk als zijn contract verlengd wordt of niet. De ene keer dat ik daar ben dan heeft de werkgever er genoeg van en wilt hij stoppen. Een andere keer zijn er blijkbaar goede dingen gebeurd en dan zegt hij "Ik ben er nog niet uit". Maar als het daar ophoudt zullen we andere mogelijkheden met hem moeten bespreken.

I: Aan de motivatie van de jongere ligt het niet. Maar zet u het voort als hij bij deze werkgever mag blijven ?

R: Ja zeker. En aan zijn motivatie ligt het inderdaad niet terwijl intuïtieve zegt dat het nooit zijn ding zal zijn.

I: Ja, dat lijkt mij ook nog al lastig. Maar dit is een kwestie van afwachten en kijken hoe het zich verder ontwikkeld.

R: Klopt.

I: Goed.. dan wil ik het graag met u hebben over de instrumenten.

Wat zijn uw ervaringen met de instrumenten die u als jobcoach kunt inzetten?

R: Voor veel werkgevers die deze doelgroep kent is het vaak een must om loonwaardesubsidie in te zetten en heel reëel. Voor net bijvoorbeeld die jongen als automonteur, daar zit heel veel extra begeleiding, extra controle. Ook dingen die mis en stuk gaan, ja dan is LWS een hele goede manier om dat te compenseren.

I: Biedt u het aan om LWS in te zetten of vraagt zo een werkgever er om?

R: Beide. De scholen zijn tegenwoordig ook redelijk om de hoogte over de regelingen omtrent LWS. Er wordt dus vaak ook een beeld geschetst aan het stagebedrijf over wat wij te bieden hebben. En dan is het gewoon een kwestie van langsgaan en loonwaarde bepalen. Maar ik heb ook jongeren in mijn caseload die bijvoorbeeld veel meer zit in zelf actie ondernemen, zelf solliciteren, zelf werkgevers benaderen en samen solliciteren. Maar dat wanneer ze op gesprek gaan, dat ze alleen gaan. En dat zonder mijn rol of de LWS te benoemen.

I: Ja en in de laatste gevallen wordt LWS dus niet ingezet.

R: Ja, klopt.

I: Kan het zo zijn dat in zo een situatie LWS niet is toegepast maar dat u van mening bent dat het wel nodig was?

R: Het hangt er vanaf. Ik heb bijvoorbeeld in mijn caseload een autistische jongen, hij is heel slim. Hij gaat als het goed is vanaf de zomer HBO ICT doen. Alleen zit hij in een uitkeringssituatie en bij de aanmelding zit de vraag van: moeten we iets zoeken dat aansluit bij zijn opleiding en zijn interesse of totaal wat anders. Wat hij eventueel ook naast zijn studie kan houden als bijbaan?

We hebben voor het tweede gekozen. We hebben samen heel veel gesolliciteerd en kort geleden is hij aangenomen bij een brasserie in het vondelpark.

I: Oké en om wat voor functie gaat het dan?

R: Als afwasser, dat wilde hij ook graag. Het is een functie waarbij hij gefocust aan het werk kan. Het belangrijkste was dat er een team was waar hij in paste. En we hebben samen gesolliciteerd maar hij is alleen op gesprek geweest en zonder verdere bemoeienis van mij. Ik heb ook geen contact met de werkgever maar hij is nu aangenomen. Hij gaat nu uit de uitkering en de baan kan hij naast zijn studie doen.

I: Hier is de begeleiding dus meer gericht geweest op een passende plek vinden.

R: Ja een passende plek vinden maar vooral vanwege zijn beperking nam hij nooit initiatief. Ik was dus een stok achter de deur. Maar ook voor zijn opleiding.. om een motivatiebrief te schrijven.

I: De motivatie ontbrak dus.

R: Ja, terwijl het gewoon een hele slimme jongen is. Hij moest een motivatiebrief schrijven voor zijn opleiding om aangenomen te worden en dat kon hij niet. Toen het over zichzelf ging, kwam er geen woord op papier. En het was een motivatie van minimaal 400 woorden en hij heeft 401 woorden ervan gemaakt en was toen ook wel klaar ermee.

I: Ja, het ging dus steeds om die drempel. Maar hoe denkt u dat hij het zal doen op het HBO?

R: Ja, met het schrijven zal het niet makkelijk zijn. Als men op de hoogte is van zijn beperking is er wel een kans dat hij het redt. Maar ook gezien zijn CV hij heeft toch wel wat opleidingen met goed gevolg afgerond.

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 30-05-2016

Tijdsduur interview: 55 minuten

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

I: Wat heeft u in het verleden binnen de gemeente gedaan en wat is uw functie binnen het jongerenteam?

R: Ik ben klantmanager. Wat ik nu precies doe is een probleem om uit te leggen maar ik ondersteun facilitair de jobcoaches zo dat alles qua rechtmatigheid, met betrekking tot de uitkering goed loopt.

Voorheen was ik klantmanager jongeren, met een voorliefde voor deze doelgroep. Ik zat toen bij het jongerenloket. Ik ben in dit team gerold. Ik was een week vrij en toen stond er ineens wat in mijn agenda. Ik dacht ik heb een afspraak gemist, ik heb toen gemaaild en vervolgens ben ik gaan navragen. Toen bleek dat mijn manager en de manager van jongeren noord hadden bekeken wie er bij het project zou passen. Ze waren alleen mij vergeten te informeren. Maar ik vond het niet erg, ze hebben het goed gezet.

I: Ik zou het graag met u willen hebben over de organisatie en de werkwijze.
Hoe zijn de werkprocessen voor u georganiseerd?

R: Niet maar ik heb zelf een gecreëerd. Maar wat wel vervelend is, is dat ik bijvoorbeeld een week ziek ben geweest. Dan doet een collega de aanmeldingen, die pakt het goed op maar zij volgt administratief een andere route dan ik. Dus dan mis ik een stukje controle? In RAAK moet je alles 1x in de week checken.

O: Dus u heeft uw eigen werkproces ingevuld en op het moment dat de aanmelding via een andere route gaat bent u het eigenlijk kwijt?

R: Ja en dat is niet omdat mijn collega's het niet goed doen. Want het moet wel geregistreerd worden alleen.. omdat niet iedereen de goede autorisaties heeft ben je eigenlijk meer aan het herstellen..

I: Als ik het goed begrijp leidt het tot meer werk.

R: Ja.

I: U gaf net aan dat uw functie vooral facilitair is aan de van de jobcoaches.

Hoe ziet deze ondersteuning van u aan de jobcoaches er precies uit?

R: De jongeren worden via mij aangemeld bij de gemeente. Ik doe de rechtmatigheid als zij een uitkering hebben of aanvragen en de registratie in het systeem. Ik geef je straks een uitwerking van mijn exacte taken. Deze heb ik toevallig voor een ander project uit getypt. Ik ben voornamelijk vraagbaak voor de jobcoaches en ik help als er van alles opgevraagd moet worden omdat de jongere werk hebben.

I: Prima. Dan kan ik die als bijlage toevoegen.

I: Hoe verloopt de aanmelding bij u?

R: Nou de jongeren worden door school aangemeld. Er vind een gesprek plaats tussen school, jobcoach, stage coördinator of mentor, consulent, de ouders zitten er ook vaak bij. En dan komt er dus een aanmelding bij mij.

I: Komen de aanmeldingen in alle gevallen bij u of is dat alleen als het gepaard gaat met een bijstandsuitkering?

R: Nee, in alle gevallen. Ik check dan in de systemen of het iemand is die überhaupt binnen de gemeente woont bijvoorbeeld.

I: Oké, worden er dan ook jongeren aangemeld die niet binnen de gemeente wonen?

E: Ehm... feitelijk niet. Maar 1 of 2, niet zoveel grote uitzonderingen.

I: Oké, maar het kan dus wel?

R: Ja het kan wel.

I: Is dat dan niet erg?

R: Nee het zijn er niet veel, die worden gewoon opgepakt.

I: Oké.. Hoe verloopt het contact tussen u en de jongeren na de aanmelding?

R: Het hangt er vanaf. Als er een uitkering is of komt of aangevraagd moet worden dan is er ook nog een gesprek met mij en ehm.. ja dan regel ik de aanvraag voor de uitkering met alle stukken die daar voor nodig zijn. Soms is dat één afspraak, soms hebben we er vijf afspraken voor nodig.

I: Waar ligt het aantal contactmomenten aan?

R: Nou het meestal om een uitkering aan te vragen of zaken te regelen die betrekking hebben op de uitkering.

I: Oké, dus u regelt alle zaken met betrekking tot de uitkering, registratie, rechtmatigheid en check ook nog of de jongere inkomsten hebben, als zij inkomsten hebben of deze worden verrekend. Klopt dat?

R: Ja dat klopt.

I: Meldt u de jongere pas na de aanvraag of toekenning van de uitkering aan bij een jobcoach of gebeurt dit al eerder in het proces?

R: Vaak wordt de jobcoach bij de registratie al geregeld. Aanspreek punt voor de jongeren is de jobcoach. Vandaar dat ik ook zei, ik ben faciliterend aan de jobcoaches. Dit is anders dan de functie die ik als klantmanager normaal zou uitvoeren want dan ben je de regisseur.

I: Ja. Dus als ik u goed begrijpt vervult u de taken die een klantmanager normaal gesproken ook verricht maar dan zonder het stukje arbeidsbemiddeling, dit doet de jobcoach. Vandaar dat u zegt faciliterend. Klopt dat?

R: Ja, nee dat kan niet in deze functie.

I: Oké. Wat voor zaken behandelt u tijdens de contactmomenten met de jongeren?

R: Nou, omdat het concentratievermogen van deze jongeren klein is, zeg ik ze direct dat we een uitkering gaan aanvragen en dat het heel saai wordt omdat we heel veel moeten invullen.

I: Oké, ja..

R: Ehhmm ik heb van te voren alles wat ik kan uitzoeken, al uitgezocht in de systemen. Dus waar woont iemand, wie wonen er op het adres, zijn er ooit inkomsten geweest, staat iemand nog ingeschreven op school. Hoe oud is iemand etc. Nou dat vul ik allemaal al in en/of heb ik al geprint. Nou dan neem ik gewoon die hele aanvraag door. En vaak krijg je mee van oh ik zie dat er meer mensen op je adres wonen. Er komt vanzelf wel een gesprek.

I: Oké. Dus u behandelt de praktische zaken en die leiden dat automatisch tot een gesprek?

R: Hoe doet u dan de informatieoverdracht naar de jobcoaches toe?

I: Nou, ik deel de informatie die ik heb altijd met de jobcoach van de jongere. Die extra informatie hebben zij weer nodig om hun werk goed te doen.

Oké.. wat voor administratieve taken voert u hiernaast nog uit?

R: Ja, het blijft natuurlijk door gaan. Op het moment dat iemand inkomen heeft. Gedeeltelijk uit de uitkering gaat dan moet dat allemaal ook worden geregistreerd. Verhuist, op vakantie gaat, gaat samen wonen, noem maar op. Naja, als er iets niet goed gaat of wijzigt dan komen ze allemaal weer bij mij in beeld. Maar ik heb ook jongeren in begeleiding (net als collega consulent) die, nog niet fit zijn voor een jobcoach en ook nog niet ergens anders passen.

I: Wat gebeurt er met die jongeren en wat doen ze dan in die tussentijd?

R: Nou.. 1 jongere die zit alleen nog maar bij mij. Die was 16 en toen heeft leerplicht hem vrijstelling gegeven. Hij is nu 18 en hij heeft nog steeds niks gedaan.

I: Oké...

R: Dus hij is nog niet arbeidsfit, past niet bij de gewone jongerenpunt want daar heb ik hem van over genomen. Die konden ook niks, die werden helemaal gek van hem. Ik heb nu 1 keer in de twee weken twee uur een gesprek met hem. En dat is alleen maar om hem in beweging te krijgen. En dan ben ik alleen... ja maatschappelijk werkster mag ik niet zeggen maar daar komt het wel op neer. Ik ben geen hulpverlener en ik ga niet lopen pulken. Alles wat ik vraag is om informatie binnen te halen zodat wij straks goed maatwerk kunnen leveren. Maar hij komt op afspraken, hij is er en als hij niet kan dan belt hij ook af. Nou, check. Dan hebben we al een doel.

I: Nou, dit is een voorbeeld van een jongere die dan bij u blijft en niet wordt begeleid door een jobcoach maar ook niet voor een traject wordt aangemeld omdat dat niet kan. Zijn er meer van dit soort jongeren?

R: Ja, ik heb ook een jongere die naar het REA college zijn gegaan. Dat is speciaal onderwijs voor jongeren die niet op het MBO terecht kunnen. Ik heb er twee zitten bij Create, dat is geen TPW maar valt eigenlijk onder

arbeidsmatige dagbesteding. Maar dat is best wel een pittig traject, daar leer je 3D printen. Erg leuk... dus daar zitten er ook twee.

I: Wat zijn de beperkingen van deze jongeren?

R: Nou een met een IQ boven de 120, een ander met een IQ rond de 70 en met nog een aantal lichamelijke beperkingen erbij. Dus dat is ook een groot verschil.

I: En dat zijn wel jongeren die onder de PrO/VSO doelgroep vallen?

R: Ja.

I: Oké.. dus als ik het goed begrijp zijn dit dus de jongeren die tussen wal en schip zijn gevallen. Daar gebeurt nu niets mee qua jobcoaching of traject. Klopt dat?

R: Ja.

I: Maar wat is dan het uiteindelijke doel voor deze jongeren?

R: Om een stap verder te komen. Dus in ieder geval in beeld te houden en te activeren. Want de twee die bij Create zitten, daar gaat het goed mee. Voor een hebben we ook hulpverlening ingeschakeld, die heeft een zware vorm van autisme, een taalstoornis en een IQ van boven de 140. Hij deed ehm.. Artificial intelligence, dat is een bovenbouw studie van natuurkunde aan de Universiteit, technische natuurkunde. Dus pff... ga ik niet eens vragen wat ie doet. Dat weet ik al, ga ik niet begrijpen. Daar was dus nog nooit hulp geweest op zijn stukje autisme. In overleg met zijn moeder hebben we besloten een stukje hulpverlening van Voorzet in te zetten en hem actief te houden door bij Create te gaan zitten.

I: Wat is Voorzet?

R: Dat is een organisatie gespecialiseerd in autisme. Die diagnosticeren, begeleiden, daar zit een psycholoog, psychiaters, vrijwilligers die ook mee naar buiten gaan.

I: Nou, dit is een voorbeeld van een jongere die dus niet direct bemiddelbaar is. Maar wat is het doel dat voor hem is gesteld?

R: Het doel is, als Create ten einde komt dan hebben we weer een driegesprek. Want nu ligt de begeleiding daar, dan ben ik op de achtergrond. Op het moment dat iets afgerond is dan kom ik weer in beeld. Wat wil en kan je nu en wat is de volgende stap is. Want het zijn allemaal tussen fases.

I: Ja, uiteindelijk moet hij toch ergens terecht komen?

R: Deze jongen heeft een hele goede thuisbasis met zeer intelligente ouders waarbij ik het gevoel heb dat ze ook wel asperger hebben en daarbij nooit hulp hebben gezocht. Maar goed. Zij komen met een eigen plan, ik kan aanvullen en meedenken en er op sturen. Terwijl de jongen met het hele lage IQ, dat is een heel ander verhaal. Ik heb toen ook met ** van Create lopen sparren van wat kan wel en niet. Moeder die LVB is en zegt dat ze het niet is. Die haalt bij vijf mensen informatie, snapt er niks meer van en haalt net het verkeerde stuk info er uit. Die hebben we nu zo ver dat die straks naar het REA college gaat.

I: Op welk niveau is het REA dan?

R: Ja VSO op MBO niveau..

I: Oké..

En als u die twee naast elkaar plaatst. Er kan ongetwijfeld worden gesproken over een beperking bij beide. Waar denkt u dat de arbeidsmogelijkheden voor deze jongeren vooral liggen?

R: Nou voor deze op dit moment allebei niet.

I: Nee... oké. Wat is het beste om te doen in dit geval?

R: Ja, nou dedicated klantmanager. Deze jongeren verzuipen bij een gewoon jongerenpunt. De ene met een te hoge intelligentie zou best bij een gewoon jongerenpunt kunnen want hij is eigenlijk geen PrO/VSO'er. Dat past gewoon niet.

I: Hoezo zegt u dat het niet past om hem alsnog bij een jongerenpunt te plaatsen als hij toch geen PrO/VSO'er is?

R: Ik ben redelijk goed, vind ik zelf, in gesprekken om aan te geven... ik kan afzakken en stijgen in niveau. Dat komt gewoon door het onderwijs gok ik even. Maar bij hem liep ik vast en ik loop niet gauw vast in een gesprek. Aankijken is al een probleem en als hij je moet aankijken dan gaat ie staren. Als je hem vraagt "Waar ben je goed in?" krijg je korte zinnen terug en heeft hij tijd nodig om het te verwerken. Dus tijd, dan moet het ook nog door de machine van autisme en dat komt niet binnen.

I: Dat de communicatie niet loopt dat komt dus duidelijk door de beperking. Zie ik dat goed?

R: Ja.. Ja en het tempo hier.. als klantmanager kan ik meer de tijd en de ruimte nemen om te kijken.. wat kan wel en dat gebeurt op de jongerenpunten nog niet.

I: Als ik het goed begrijp is dit dan het uiterste voor de jongere..

R: Ja, dit is echt een uiterste..

I: Maar goed. Als we kijken naar de beperkingen van deze jongeren. Ziet u dit als een belemmering die arbeidsparticipatie tegen houdt?

R: Ja, een belemmering die arbeidsparticipatie en/of opleiding tegen houdt.

I: Ziet u dan totaal geen mogelijkheid voor ze?

R: Jawel, maar niet op dit moment. Er moet eerst gewerkt worden aan een stukje zelf inzicht maar ook bij ouders. Van wat zijn nou de beperkingen. Waar moeten we rekening mee houden en waar liggen de kansen. Hoe kunnen we het beste met bepaalde situaties omgaan. Op het moment dat ze daar inzicht in hebben, kan er beter gekeken worden naar oké.. wat zijn dan de mogelijkheden.

Hij wilt bijvoorbeeld graag naar het REA, maar ik heb hem heel streng gezegd: "Van mij mag je niet, maar als je het echt wilt, dan ga ik het voor je regelen." Hij heeft een IQ boven de 140... dat is zonde!

I: Hij geeft dus aan dat hij wel wat wilt doen..

R: Ja, er is een dagbesteding en nu hulpverlening. Op het moment dat dat samen komt of er komt een richting uit dan kunnen we verder kijken. Ik denk dat deze jongen het beste zou passen bij een traject in Amersfoort. Dat is een ICT traject met baangarantie, het kost wel wat geld voor jongens met een hoge intelligentie en computer affiniteit. Of hij zou een thuisstudie kunnen gaan doen want deze jongen frustreert binnen het reguliere onderwijs.

I: Er is dus wel een mogelijkheid voor hem om in ieder geval richting het onderwijs te gaan. Er is hulpverlening vanuit Voorzet en de ouders die zijn bereid te helpen waar nodig. Denkt u dat dit een helpende factor is?

R: Ja, maar dat is echt.. en dat is bij de andere jongen ook en de meisjes die zwanger zijn en begeleid wonen. Het is stabiliseren en er voor zorgen dat de basis zo stevig wordt dat we vanuit daar verder kunnen kijken. Maar verder kijken dan de basis heeft niet zoveel zin nog.

I: Dus wat u zegt is het volgende: Er zijn twee groepen namelijk de jongeren die nog gestabiliseerd moeten worden en dan is er een groep die wel meteen klaar is voor arbeidsparticipatie..

R: Klopt die gaan dan meteen naar de jobcoaches.

I: Ja.. en die zitten dan in een stroming, want die gaan dan verder. Maar de jongeren die bij jou blijven "hangen" dat zijn de jongeren die meer basis nodig hebben.

R: En dat kan van alles zijn. Stabiliteit, veiligheid, woonruimte, professionele hulp, rust.

I: Dat zijn er toch niet zo veel. Misschien een handje vol.

R: Ja, maar die kosten heel veel tijd

I: Ja, nee snap ik. Aan wat voor aantallen moet ik denken?

R: Dat zijn er nu zo tussen de 5 en de 10.

I: Denkt u dat het er te veel zijn?

R: Nee, ze hebben gewoon veel tijd en energie nodig.

I: U gaf net aan dat een gesprek makkelijk twee uren kan duren.

R: Bij deze jongen wel die laat ik praten.

I: En waarom is dat?

R: Meer om hem informatie met mij te laten delen. Geen zin in hulpverlening, heeft van alles tegen school. Thuis gaat helemaal niet goed, huiselijk geweld. Dus ik heb moeder ook al een aantal keer gesproken.

I: Wat doet u dan in zo een situatie?

R: Niet zo heel veel. Ik doe nu niet zo heel veel. Behalve dan met hem praten, vertrouwen winnen. Hij laat zien dat hij voor mij wel zijn bed uit wilt komen en hier heen komen.

Dat is stap 1. Als ik dat stop dan zit hij weer thuis op de bank. Hij is lastig te bewegen. Ik ga binnenkort samen met hem naar Create om naar de mogelijkheden te kijken.

I: Ja, dus eigenlijk zijn opties bekijken en hem een beeld geven.

Wat u dus doet is de jongeren door het voeren van gesprekken actief houden.

R: Ja en vertrouwen winnen.. Je geeft ook bij het start gesprek aan van "wij", "wij gaan dit samen doen."

I: Je moet de jongeren dus ook echt op de hoogte houden want anders ben je ze kwijt..

Ze moeten dus het gevoel hebben dat ze er niet alleen voor staan. Klopt dat?

R: Ja

I: Oké duidelijk. Ik zou het nu graag met u willen hebben over de beschikbare instrumenten. Met welke instrumenten heeft u ervaring?

R: Ja dagbesteding. Leerstage dat gaat vaak via de Jobcoaches of TPW. Op het moment dat ze wat kunnen zitten ze al veel verder.

I: Klopt, in hoeverre maakt u dan gebruik van andere instrumenten?

R: Ja.. ik meld alleen aan bij de jobcoach als instrument. 9 van de 10 keer via de jobcoach of TPW consulent.

I: En in hoeverre doet u iets met loonwaardesubsidie?

R: Niks.

I: Niks, oké. En als we het eens over de samenwerking met de scholen zouden hebben.

Wat is uw rol in de samenwerking met de scholen.

R: Ja, ik ben enige tijd ziek geweest. Misschien is dat niet zo representatief. Ik deed dat wel, de bedoeling ook dat ik dat weer ga doen. Ik ga dan weer mee om de jongeren op te halen bij school.

I: Ja, wat is dan uw rol?

R: Kijken of iemand al past richting werk of niet. Soms leg ik wat uit over een uitkering en vaak helemaal niet.

I: Oké. Waarom vaak niet?

R: Nou de jongeren zijn soms onder de 18, hebben al een bijbaan, kunnen direct aan het werk omdat stage kan worden omgezet in loon dienst. Het verschilt.

I: Zijn er situaties waarbij jobcoaches vastlopen bij het begeleiden van de jongeren. Dan bedoel ik jongeren met een uitkering die bijvoorbeeld afspraken niet na komen of helemaal niet aan het werk willen.

R: Het gebeurt bijna niet dat er een maatregel wordt opgelegd. Het doel van een maatregel is, tegen de jongeren zeg ik boete want die snappen maatregel niet. Het doel is om een gedragsverandering te weeg te brengen. Dat is de reden waarom ik het 9 van de 10 keer niet doe. Het heeft geen zin. Ik heb het bij 1 jongere wel gedaan omdat we het vermoeden hadden dat hij in het buitenland zat en daar hadden we ook min of meer het bewijs voor. Maar om te zorgen dat het richting handhaving, dat is de opsporing, zou gaan hebben we hem na een verweergesprek en een waarschuwing een boete opgelegd. Daar heeft hij niet op gereageerd en toen kon handhaving dus echt worden ingeschakeld. Het was echt uit dossieropbouw.

Ik heb wel een aantal verweergesprekken gehad waarbij we er een officiële waarschuwing uit hebben gedaan.

I: Hoe gaat het dan in zijn werk op het moment dat de jongeren het niet begrijpen ?

R: Nou we doen dan "goodcop-badcop" dan ben ik dus de "badcop" want de jobcoach moet verder met de jongere, die moet een vertrouwensband houden. Ik ben gewoon een strenge juf dan.

I: Het opleggen van maatregelen gebeurt dus nauwelijks tot niet en als het gebeurt dan neem jij de voortouw, klopt dat?

R: Ja, maar de laatste tijd wat meer. We krijgen wat gedragsverandering binnen de jongeren die we nu aangemeld krijgen. Dit komt omdat we ook veel MBO jongeren aangemeld krijgen.

I: Waar komen deze jongeren dan vandaan?

R: Die zijn uitgevallen maar hebben wel een PrO/VSO achtergrond.

I: Wat is volgens u de rede dat het gedrag van deze jongeren anders is?

R: Qua emotie en streetwise zijn ze een stuk verder.

I: Denkt u dat u daardoor wat strenger kan optreden?

R: Ja, nou ik leg ze dan ook uit dat ik er dan zit omdat het niet goed gaat en ze een uitkering krijgen en het niet goed gaat. Dat houdt in dat ze ook dingen moeten doen van de gemeente. Dat leg ik ze dan uit. Het doel van het gesprek is om dan ook hun kant van het verhaal te horen. Dat zeg ik ze dan ook, en anders moet ik een "boete" opleggen.

I: Kunt u hier een voorbeeld van geven?

R: Ja. We hadden met collega M een gesprek met een jongen. Van hem hadden we het vermoeden dat hij al in het circuit zat van de kleine criminaliteit. Maarja, een vermoede he. We denken wel dat het klopt want zijn zus heeft het min of meer beaamd. Die zei ook: "nee nee, dat wil ik niet" ik zei dan ook: "Ja, maar je moet heel goed

bedenken... of ik zit achter je aan en ga je zeggen wat je moet doen. Als je het niet doet, ben je je uitkering kwijt. Of je kan ook denken weet je wat, ik ga bij de Albert Heijn vakkenvullen en ik verdien dan meer dan de uitkering die ik nu heb en die vervelende klantmanager zit niet achter je aan" Nou dat wilde hij dan, bij de Aldi ook nog wel. Maar absoluut niet bij de Dirk van den broek.

I: Ja.. dus hij ging het tegen elkaar afwegen. Wat je eigenlijk doet op dat moment is de jongere bewust maken dat alles beter is dan een uitkering, toch?

R: Ja.

I: Maar ik vraag me dan wel af, waarom niet de Dirk? Toch niet omdat hij een rode broek aan moest?

R: Jaaa! Nou, dan moest ie zo een lelijke rode broek aan haha!

I: Wat zegt u dan tegen zo een jongere?

R: Nou dat hij dan toch nog moet nadenken of hij mij achter zich aanheeft met een lage uitkering of trekt hij liever die rode broek aan en bepaald hij het zelf. En dan kiest hij liever voor die rode broek.

I: Oké, dat is dan de manier waarop zo een gesprek gaat. Het gaat om bewustwording en dat doet u dan op een strenge manier.

I: Worden er dan nieuwe afspraken gemaakt?

R: Ja er worden dan nieuwe afspraken gemaakt met je jobcoach erbij. Ik vraag aan het einde of het nog nodig is om bij het gesprek te zijn. Meestal veranderd het gedrag dan. Ze krijgen wel een officiële waarschuwing en dat zeg ik dan ook. De volgende keer gaat het ze geld kosten en dat snappen de meeste dan ook wel.

I: Oké. Dit is zo een casus waar een officiële waarschuwing wordt gegeven, wat zoals u net aangaf al voldoende is om een gedragsverandering te weeg te brengen.

Kunt u mij een voorbeeld geven van een casus waarin u een maatregel heeft moeten opleggen?

R: Nee nog niet. Dat is nog niet gebeurd, behalve dan bij die ene die in het buitenland zat.

Maar als het nodig is wel hoor, maar dan wel met het doel een gedragsverandering te weeg brengen. Ik kan wel iemand schuldig bevinden en dan alsnog afzien van de maatregel. Het is ook 10 procent van de uitkering, dat is 228,30 dat standaard wordt verdeeld over drie maanden. Dat valt ze meeste helemaal niet op. Maarja... dat is toch niets. Maar goed, het is wel de volgende stap want in de beleidsvoorschriften staan aangegeven wanneer wat wordt opgelegd. Maar goed, zo ver is het nog niet gekomen.

I: Ja klopt, ik begrijp dat het dan nauwelijks tot een gedragsverandering leidt en dat een gesprek waarschijnlijk meer effect heeft.

I: Ik zou het graag met u willen hebben over de doelgroepverklaring.

R: In hoeverre doet u hier wat mee?

R: Niks. Ik kan het opzoeken. Ik kan heel veel raadplegen. Dat doe ik ook voor de jobcoaches. Suwinet, Edisa.

I: Oké. U checkt dan de systemen op bijzonderheden. Doet u daar zelf wat mee of geeft u dat over aan de jobcoaches?

R: Ik doe er zelf meestal wat mee en als er spullen bij de jongeren opgevraagd moeten worden doe ik dat niet. Omdat ze dan weer een gezicht zien. Dan laat ik de jobcoach dat opvragen en die kan ook appen dus dan komen er foto's binnen. Die komen dan weer naar mij en ik regel het verder. Ik ben eigenlijk doorgeef luik.

R: Ja, zo komt dus weer dat faciliterende karakter van uw functie naar boven.

I: Ja, en dat is wel heel apart want dat was het echt niet. Daar heb ik in het begin aan moeten wennen. Officieel regisseert de klantmanager, dat werkt hier helemaal niet. Zij kennen de jongeren.

R: Klopt. Ik zou het daarom graag met u hebben over knelpunten in uw werk.

I: Zijn er op dit moment aspecten die u als knelpunt ervaart?

R: Ik laat qua registratie in RAAK een heleboel taken liggen. Ik registreer zelf heel veel in raak. De jobcoaches werken niet zo lang in raak. Maar ik probeer inkomende mails, informatie op de werkvloer etc. zo veel mogelijk in de dossiers te verwerken. De trajectenplanner heeft geen zin, dat zijn dingen die ook op het aanmeld formulier staan en ik moet die dan weer invoeren in raak. Niet interessant.

I: Denkt u dat hierdoor bepaalde informatie verloren gaat?

R: Nou er wordt nu alleen vanuit W&R in het systeem gewerkt. Je mist dan een bepaalde informatie, het is niet volledig of het matcht niet met elkaar. Maar dat komt doordat er op W&R wijze gewerkt wordt, maar dat heb ik los gelaten.

I: Is dat een verbeter punt?

R: Het is een W&R proces en zij worden op de W&R cijfers afgerekend. Het management ziet dat niet zo, dus dat gebeurt dan 9 van de 10 keer niet.

I: En iets anders dat wel verbeterd kan worden?

R: Ja ik vind de administratie teveel. Ik mis het contact met de jongeren. Ik heb nu nog minder contact met de jongeren dan ik had op het jongerenpunt. Maar het is nu nog een project, het zou vanaf eind december/begin januari regulier moeten worden. Ik moet dan vanwege de procedure officieel solliciteren.

I: Gaat u dan eisen stellen?

R: Ja zeker, anders doe ik het niet.

I: Dat begrijp ik.

I: Zijn er nog andere knelpunten?

R: Nee eigenlijk niet.

I: Nou, dan zijn wij aan het eind van dit interview gekomen. Ik wil u graag bedanken voor uw tijd en uw inzet.

R: Graag gedaan.

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 30-05-2016

Tijdsduur interview: 61 minuten

Geïnterviewde: Respondent C

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

I: Wat heeft u in het verleden binnen de gemeente gedaan en wat is uw functie binnen het jongerenteam?

Ik ben jobcoach. Ik was al jobcoach voor het WSW.

Ik wil het graag met u hebben over de werkwijze van de organisatie.

Kunt u mij vertellen op welke wijze het werkproces op dit moment is georganiseerd?

R: Zoekend.. eigenlijk niet.

I: Hoe geeft u hier zelf invulling aan?

R: Ja dat je vanuit je eigen ervaringen, zoals je gewend bent om te werken en dat je dat voort zet.

I: Ja.

R: Ja, en dat zal dan ook wisselt zijn wat de achtergrond is.

I: Ja, heeft u vaste stappen voor uzelf vastgelegd of verschilt uw werkwijze per jongere?

R: Eehm ja.. er zijn wel wat basis stappen. Je begint met en intake en je brengt de werk wens in kaart en dan mogelijkheden. En dan ga je kijken welke ondersteuning je kan vinden. En dan ook of een jongere moet worden aangemeld bij een jobhunter, zodat die mee kan kijken.

I: Ja

R: Ook wel afhankelijk van wat de jongere vraagt. Er zijn sommige jongeren die een stageplek hebben die omgezet wordt in vast dienstverband. Dus dan sla je wat stappen over.

I: Dus de begeleiding of de route die u volgt dat verschilt per jongere. Afhankelijk van hun behoefte en in welke fase zij zich bevinden tijdens de aanmelding. Klopt dat?

R: Ja er zijn vaste gesprekken op school waarin alle jongeren in beeld worden gebracht en de jongeren die dan op een stageplek zitten waar de werkgever zegt dat de jongere wel in dienst zouden kunnen komen, die pak je als eerste op. En dan ga je in gesprek met de werkgever. Dan leg je uit wat de mogelijkheden zijn. Subsidiemogelijkheden en de rol van de jobcoach.

I: In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de subsidiemogelijkheden?

R: Vaak zijn ze wel op de hoogte. Dus als ze zeggen van: "ik heb een jongen die prima werkt maar zijn loonwaarde is lager dan gemiddeld" Dan weten ze wel dat er subsidiemogelijkheden zijn maar niet exact welke dat zijn. Sommige werkgevers zoals de Albert Heijn weten het drommels goed.

I: Dus het hangt er van af welke werkgever het is.

R: Ja, want ze zijn op zich wel op de hoogte omdat ze de jongeren sowieso al krijgen van de PrO/VSO scholen. Dus ze weten in die zin al dat ze te maken hebben met moeilijk lerende jongeren. Dat hebben de scholen al bekend gemaakt.. dat er beperkingen zijn.

I: De werkplekken waar jongeren stage lopen die weten dus sowieso al met welke doelgroep ze te maken hebben.

R: Ja.

Heeft u behoefte aan een vaststaand werkproces?

R: Nou in ieder geval aan kaders. Kaders waar in je weet van hiertussen kan je bewegen.

I: U bedoelt kaders waarin u gebruik kan maken van uw discretionaire ruimte.

R: Ja, wat het ingewikkeld maakt is dat de organisatie zoals RAAK, wat heel erg uitkeringsgerechtigd gestuurd is. Terwijl de jobcoach daar niets mee te maken heeft en ook geen cliëntvolgsysteem is. Dus daar loop je ook weer tegen aan.

I: Oké. Als ik het goed begrijp is er dus wel behoefte aan een vorm van een werkproces waarin de jobcoaches vrijheid hebben om het proces zelf in te vullen. En zou er een cliëntvolgsysteem, net wat anders dan RAAK aan gekoppeld moeten worden. Klopt dat?

R: Ja.

I: Dan zitten we op een lijn.

I: ik zou het nu graag met u willen hebben over de doelgroep. Pro/VSO jongeren zijn een nieuwe doelgroep. In die zin dat zij sinds 1 januari 2015 bij jullie worden aangemeld voor arbeidstoeleiding.

I: Als u kijkt naar de periode 1 januari 2015 tot april 2016 hoeveel jongeren heeft u ongeveer naar werk begeleid?

R: Ja, ik heb het opgeschreven. Voor 2015 zijn er nu 8 aan het werk, 2 zonder LWS en 6 met LWS. Van 2016 heb ik 7 nieuwe contracten met LWS en 3 zonder LWS.

I: Oké, wat voor beperking hebben deze jongeren?

R: Ze hebben allemaal wel een verstandelijke beperking. Ze zijn dus allemaal zwak begaafd eigenlijk. Dus met een IQ rond de 70. En daarnaast zijn er nog enkele bij die ook gedragsproblematiek hebben daarnaast, of autisme.

I: Als ik het goed begrijp zijn het voornamelijk jongeren met een verstandelijke beperking en jongeren die een combinatie hebben van een licht verstandelijke beperking en een gedragsprobleem. Klopt dat?

R: Ja, ja. En dat maakt wel degelijk uit hoe makkelijk of moeilijk ze plaatsbaar zijn.

I: De beperking heeft dus wel invloed op het plaatsen begrijp ik.

R: Ja, de gedragsbeperking is moeilijker te plaatsen al is het IQ hoger. Iemand met een lager IQ zonder gedragsproblematiek dan andersom.

I: Ziet u de gedragsproblematiek dan een belemmerende factor?

R: Ja absoluut.

I: Zou u een voorbeeld kunnen geven van een casus waarbij een succesvolle plaatsing tot stand is gekomen ondanks dat de jongere gedragsproblematiek had?

R: Ja.. er zijn wel jongeren die autistisch zijn, die een vrij hoog niveau (niveau 2) heeft afgerond. Die heeft installatietechniek gedaan. Hij wilde alleen gefocust zijn op installatietechniek maar dan langzamerhand toch kunnen coachen zodat we niet meer gaan kijken naar het vakgebied waarin hij geleerd heeft maar meer kijken in

welke werkomstandigheden heeft hij nodig. En dat kan hij dan op een gegeven moment accepteren. Hij werkt nu in een soort productielijn waar hij goed in functioneert en waar hij ook genoeg uitdaging vindt.

I: Dus deze jongere zit op een totaal andere branche dan dat hij eigenlijk heen zou moeten of willen.

R: Ja, er zit wel techniek in. Het is wel een beetje een technisch gebied, dat blijft wel. Maar wat de moeilijkheid was, is dat je bijna dagelijks met een andere werkplek en andere mensen te maken hebt. Heel flexibel moet zijn, een hoog tempo moet hebben om te kunnen werken terwijl hij juist heel secuur werkt en daarom tempo verlies heeft. Hierdoor is het heel moeilijk om een passende baan in de installatietechniek te vinden.

Hierdoor worden mensen ingehuurd om de klus snel af te handelen, plus dat het heel flexibel werk is. Dus dat redt hij niet met zijn autisme.

Hij moet bijvoorbeeld zelf kunnen reizen op verschillende locaties. Dus zelf kunnen uitzoeken hoe hij ergens moet komen en dat was ook al een hele grote moeilijkheid. Dus nu zit hij op een vaste plek in een fabriek en daar monteert hij en doet hij orderpakket uit het magazijn.

Is het dan een gecreëerde baan want u geeft aan dat hij moeite had met verschillende onderdelen van de functie?

Naja dat is de baan. En die baan die past bij hem. Je gaat opzoek naar een baan die bij hem past en niet de baan waarvoor hij geleerd heeft.

Als ik het goed begrijp wordt er gekeken naar waar de mogelijkheden voor de jongeren vooral liggen en op basis daarvan wordt er een aansluitende baan gezocht. Dat vergt breed oriënteren en kijken naar de sterke punten.

R: Ja als de werkgever vraagt om iemand die bijvoorbeeld heel secuur werkt, dan liggen daar de kansen. Dan weet de werkgever ook dat het te koste zou kunnen gaan van tempo.

I: Ja.

R: Ja

I: Zou u ook een casus kunnen schetsen waarbij een plaatsing juist niet is gelukt?

R: eehm.. Ja, jongeren die wel geplaatst worden maar die door gedragsproblematiek steeds te laat komen, en niet op aan te sturen zijn. Die blijven te laat komen en dan zie je dat het contract niet verlengd wordt. En dat zijn de jongeren die alle verantwoordelijkheid buiten zichzelf leggen. Dus het te laat komen dat komt doordat de tram te vroeg of te laat is. Het ligt altijd aan iets of iemand anders en die hebben altijd een weerwoord. Als je zegt dat ze dan een kwartier eerder op moeten staan, zeggen ze dat ze hun nachtrust nodig hebben en anders te moe zijn en dan niet kunnen werken. Dat soort redeneringen.

I: Wat doet u als jobcoach op het moment dat er zo iets gebeurt?

R: Het is wel een problematisch iets omdat je dit gedrag er heel moeilijk uit krijgt. Het gevaar is dat ze jou zo laten rennen en zelf niet in beweging komen. Dan zou je kunnen denken om terug te melden bij een TPW traject en dan is het wel weer de vraag of een jongere dat zelfde gedrag zal blijven vertonen.

I: U vraag uzelf dan af of de jongeren hetzelfde gedrag zullen blijven vertonen, ondanks TPW. Maar TPW is toch juist gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, structuur en arbeidsritme?

R: Ja.. ja. Je zou als het echt hardnekkig is er over na kunnen denken de jongeren bij Jongeren Doen aan te melden, die sturen daar nog veel meer op gedragsverandering. Die proberen ook te laten inzien dat verandering de enige mogelijkheid is en dat zij de enige zijn die dit kunnen doen. Ook dat het consequenties heeft als ze het niet doen.

I: In dit laatste geval is dus duidelijk dat er nog aspecten zijn om aan te werken. TPW zou een goed instrument daarvoor zijn, Jongeren doen is een instrument waar nog strenger op discipline wordt ingespeeld.

Wat zijn nog meer instrumenten waar u dit soort jongeren op kunt aanmelden?

R: Ja de Ajax challenge als ze wat met sport hebben. Daar wordt veel sport ingezet om gedragsverandering teweeg te brengen.

I: Nu hebben we het over enkele instrumenten die kunnen worden ingezet voor deze doelgroep. Heeft u ervaring ermee dat de instrumenten effectief zijn om jongeren te plaatsen?

R: Ehm.. ik heb twee jongeren aangemeld bij Jongeren Doen, die doen het daar wel goed. Of zij de volgende stap kunnen maken naar werk? Nog niet.. daarvoor zijn ze nog te kort daar. Ze maken wel grote stappen want 1 jongere was dat hij gameverslaafd raakte en dat hij het dag en nacht ritme omdraaide, dat is weer gekanaliseerd en hij is weer in het goede ritme. Zijn gameverslaving is redelijk onder controle dus goede vooruitgang geboekt.

I: Ja, dat is dus een succes van een traject.

I: Heeft u nooit een instrument ingezet waarvan u nader hand toch inzag dat het geen effect had?

R: Nee nog niet gezien. Ik heb wel bijvoorbeeld twee jongeren aangemeld bij een traject die er zo tegen waren dat ze binnen twee dagen zelfstandig een baan hadden gevonden, dat is dus een hele andere manier. Maar het heeft gek genoeg wel gewerkt.

I: Wat u zegt is dat de inhoud van het traject niet de verandering heeft veroorzaakt maar alleen het feit dat de jongeren daar heen moesten voor hen genoeg was.

R: Ja, ja klopt.

I: Oké.

R: Maar over het algemeen heb ik er weinig ervaring mee. Dit zijn de trajecten waar ik gebruik van heb gemaakt. TPW heb ik ook wel iemand aangemeld, maar heel recent want die zit nog in de introductie.

I: Denkt u dat de instrumenten die er nu zijn voldoende zijn om deze doelgroep te begeleiden?

R: Ja.. opzicht wordt er niet zo gek veel gebruik van gemaakt. Maar ik zie wel problemen in de toekomst dat er te weinig trajecten zullen zijn.

I: Heeft u ideeën over een traject dat zou kunnen worden ontwikkeld?

R: Ja waar er bijvoorbeeld veel behoefte aan is, dat is een traject voor meisjes, daar is te weinig keuze. De trajecten die er zijn zitten toch heel erg in, ja meer ambachtelijke trajecten. Geen zorgtrajecten, horeca heel miniem maar zorg zeker niet.

I: Ik zou graag wat verder willen inzoomen op een specifiek instrument, namelijk loonwaarde

I: Hoe verloopt een plaatsing zonder de inzet van loonwaarde subsidie?

R: Nou dat zijn jongeren die het echt zelf willen doen en geen bemoeienis willen hebben. Het probleem is echter wel dat zij in hele kleine baantjes zitten, flex contracten van 12 uur tot 16 uur. Dat is voor het moment prima maar dat is geen langdurige oplossing.

I: Nee precies. Hoe denkt u dat deze contracten kunnen worden omgezet in langdurige arbeidscontracten?

R: Nou ja, ik zoek wel daarnaast voor de jongeren naar ander werk. Zodat ze het omgezet kunnen krijgen..

I: Wat is daar het uiteindelijke doel van?

R: Dat ze het omgezet kunnen krijgen..

Die jongeren werken meestal dan bij de Mc Donalds of een supermarkt. Een supermarkt biedt eigenlijk nooit meer dan 12uur per week. Dus dat is een probleem.

I: En als ze worden omgezet naar een duurzaam contract voor meer uren. Gaat loonwaarde dan altijd een rol spelen?

R: Het zou kunnen maar opzicht moet ik zeggen dat ik niet met die jongeren spreek over duurzame contracten want dat is als je 18 of 19 bent.. dan hoef je niet naar duurzaam te kijken.

I: Waarom niet?

R: Nou, ze moeten meer aftasten en weten niet zeker wat ze willen. Er moet niet worden gekeken naar duurzaamheid voor alle jongeren. Er zitten wel een paar tussen die goed stage lopen, dat zijn eigenlijk de beste. Die in een garage terecht zijn gekomen en die doen dan een BBL opleiding garage en dat zou je wel kunnen zien als een duurzaam contract. Dat ze BBL doen en dan ook nog in dienst blijven voor onbepaalde tijd bij zo'n garage. Met loonwaarde eventueel, maar goed. Dan zou je kunnen kijken dat die loonwaarde steeds omhoog gaat.

I: Dus er moet vooral worden gekeken naar hoe ze eigenlijk voldoende uren kunnen maken om uitkeringsafhankelijk te worden.

R: Ja uitkeringsafhankelijk zijn ze al vrij snel omdat hun uitkering laag is. Maar ze moeten wel op een goede plek, waar ze begeleiding hebben terecht komen.

I: Zijn er gevallen waarbij een flexibel contract van 12 uur of 16 uur na een bepaalde tijd wordt omgezet in een contract voor meer uren en met loonwaardesubsidie.

R: Nou weetje, het kan dat ze meer uren krijgen maar echt voor onbepaalde tijd, die omzetting zie je niet.

I: Oké, en als ze dan meer uren krijgen is loonwaardesubsidie dan wel nodig?

R: Ja, het is wel eens voorgekomen. Ik heb wel een jongen die dat heeft, ja.

I

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 30-05-2016

Tijdsduur interview: 58 minuten

Geïnterviewde: Respondent E

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool Leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

I: Wat heeft u in het verleden binnen de gemeente gedaan en wat is uw functie binnen het jongerenteam?

R: Ik ben in 200... dat weet ik niet meer. In ieder geval 8, 9 jaar geleden. Ja 2008 in dienst gekomen. Toen heette het nog Pantar Amsterdam.. als werkbegeleider. Dus ik werkte voornamelijk met een inmiddels al afgeschafte regeling, de ID regeling. Instroom, doorstroom regeling voor volwassenen. Dat heb ik vier jaar gedaan. Toen werd ik in 2012 jobcoach voor volwassenen. Toen was er nog geen jobcoach voor jongeren. Ik heb toen wel gelijk aangegeven dat ik voorkeur had voor jongeren. En.. snel daarna, een jaar daarna begon ik met jongeren te werken. Ik was de eerste jobcoach binnen de gemeente die met jongeren ging werken. Naja.. er is heel erg veel veranderd vanaf toen. De nieuwe wetgeving is gestart, de Participatiewet, waar in natuurlijk de jongeren voornamelijk met een arbeidsbeperking heel erg centraal staan. En er is zoveel zowel politiek als in de uitvoering, zoveel aan gelegen om jongeren met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt te geven met alle middelen die beschikbaar worden gesteld.

I: Ja, klopt. Oké.. u bent dus al heel lang jobcoach.

R: Ja, klopt. Dat is dus wat ik al heel lang doe.

I: Ja, en wat vindt u er van om met deze doelgroep te werken. Ik bedoel, het is toch een vrij bijzondere doelgroep binnen de Participatiewet en de gemeente?

R: Ja goed, ik heb altijd met jongeren willen werken omdat het mij sowieso goed ligt. Ik kan heel snel het vertrouwen winnen van de jongeren. Ze vertrouwen best wel snel. Sneller dan gemiddeld heb ik gemerkt.

I: Ja

R: Maar ik zie in elke jongere zie ik hoe dan ook wel een talent dat ik tot bloei wil laten komen. Uiteindelijk doen ze dat allemaal zelf, ik geef alleen een steun in de rug. En vervolgens doen ze dat zelf. Het is niet een steuntje om alleen aan het werk te komen maar juist om er vertrouwen en energie uit te halen om duurzaam, voornamelijk in eigen kracht, verder te gaan.

Dat is het werk dat ik voor enkel ander werk zou willen ruilen.

I: Heel mooi. Waar denkt u dat uw kracht als jobcoach zit?

R: Mijn kracht zit voornamelijk in vertrouwen en mindset.

I: Hoe komt dat denkt u?

R: Een heel leuk voorbeeld is dat ik vorige week op een ROC school zat. Daar geef ik training, normaal geef ik die training op locatie van de gemeente. Ik dacht deze keer doe ik het anders, dus op school zelf. Er zaten zes jongeren die mij nog nooit eerder hadden gezien en die te horen hadden gekregen dat ze niet meer verder kunnen met school omdat ze het niveau niet aankunnen en dus het plafond hebben bereikt. En dat ze daarom maar met de gemeente moeten samenwerken om aan het werk te komen. Nou, dat is geen leuke boodschap want je sluit de deur voor ze.

I: Ja, ja, is ook zo.

R: Dat is een hele grote teleurstelling voor ze en dan kom jij daar als de gemeente. In eerste instantie denken ze: "Het zal wel ik zal luisteren wat hij te vertellen heeft". Maar al heel snel kreeg ik de ogen op mij gericht omdat ik ze perspectief bood. En dat perspectief was dat de deur van school misschien wel dicht is maar dat er meerdere deuren zijn die nu open gaan.

I: Wat u dus eigenlijk doet is niet kijken naar een half leeg glas maar een halfvol glas, klopt dat?

R: Absoluut en dat voelen de jongeren ook wel aan. Tot emotioneel aan toe. Een dame zat zelf huilend in de groep. Ze zei dat er altijd tegen haar gezegd werd dat ze niet kan en nu gaf ik haar hoop terwijl ze de hoop al had opgegeven. Ze raakte er erg geëmotioneerd door en vroeg zich af of het geen valse hoop is. Maar wie bepaald dat?

I: Ja, wellicht weten ze niet meer wie er wel of niet te vertrouwen zijn. Ze zullen zich vast in de steek gelaten voelen, klopt dat?

R: Ja absoluut. Bij mij gaat het niet om wat ze niet kunnen maar wat ze wel kunnen. Natuurlijk hou je daarbij rekening met een bepaalde arbeidsbeperking maar mij is dit ook overkomen toen ik 17, 18 jaar oud was.

I: Oh.. zou u daar wat meer over willen vertellen?

R: Ja.. ik zal je het nog sterker vertellen: Mijn broer die werd helemaal afgeschreven. In groep 7.

I: Ohja? Zo vroeg al...

R: Ja zo vroeg al. Toen zeiden ze tegen mijn vader hij moet naar speciaal onderwijs want hij gaat het niet redden. Mag je gokken.. weet je wat hij nu is?

I: Ik heb geen idee.. ondernemer?

R: Hij is arts!

I: Woooow dat is totaal onverwachts. Maar dat is iets waar we gedurende dit gesprek ook op zouden komen, het netwerk van de jongeren en hun eigen motivatie. Hoe keek uw vader bijvoorbeeld naar de situatie met uw broer? Daarmee bedoel ik: hoe was zijn ondersteuning naar uw broer toe?

R: Me vader geloofde heel erg in hem. Dat is ook heel belangrijk en dat motiveerde ook.

I: Het netwerk is dus erg belangrijk. Hoe zit dat bij deze jongeren?

R: Dat is een goede vraag. Ik hanteer twee principes bij mijn aanpak met begeleiden van jongeren. Je hebt twee dingen: het ene is dat als de leerling bereidt is, zal de leermeester verschijnen. Dat is dat de leerling bereid is om te leren, dan pas komt de leermeester tevoorschijn en niet eerder. Als jij niet bereidt bent om iets te leren zal niemand opstaan.

I: Klopt, je moet er voor open staan.

R: Precies. Het tweede is dat zij de schepper zijn van hun eigen werkelijkheid. In welke werkelijkheid zij op dat moment verkeren, die werkelijkheid hebben zij geschapen. Niets anders.

I: Ja...

R: Deze twee.. als je deze combineert dan geloof ik dat jij verder komt. Wel eens waar in stapjes of met een omweg, maar het uiteindelijke doel. Zolang je dat voor ogen hebt... en wat anderen doen is dat niet als realistisch beschouwen. Maar als ik aan een jongere vraag: Wat is jouw doel of droombaan? En deze zegt: "Ik wil vrachtwagen chauffeur worden". Meestal horen ze: "Ja maar je bent nog geen 18, je hebt geen werkervaring, geen rijbewijs, dus dat gaan we niet doen". Ik zeg altijd: "Dat is leuk, prima dat gaan we doen. Maar waar sta je nu?"

I: Ja en wat heb jij daarvoor nodig zeker?

R: Ja, en wat is de eerste stap. Je gaat natuurlijk eerst in kaart brengen wat je nodig hebt om je doel te bereiken. Al die dingen moeten ergens zijn gedaan.

I: Bedoelt u dat je de jongeren de vaardigheden en kennis gedurende de weg moeten ontwikkelen?

R: Ja en kan dat dan ook bij een Jumbo supermarkt?

I: Ja, waarom niet? Is toch werk ervaring?

R: Juist! Tuurlijk kan dat. Dat is het werk dat beschikbaar en is dan kunnen ze daar beginnen. Laat maar zien over welke competenties je beschikt. Dat is in ieder geval de eerste stap om vrachtwagenchauffeur of wat dan ook te worden.

I: Ja.. en dat is dus uw manier van aanpakken. Het gaat bij u dus om de motiveren en activeren van de jongeren om breder te kijken naar wat ze kunnen en zoeken. U ontnemt ze hun dromen niet. Ze moeten volgens u vooral in hun dromen blijven geloven maar u kijkt naar wat de mogelijkheden zijn op korte termijn. Klopt dat?

R: Ja tuurlijk, tuurlijk. Als ik hun droom weghaal dan haal ik de behoefte weg. Als ik de behoefte weghaal dan zal er geen actie meer ontstaan.

I: Dus dan haalt u ook de motivatie weg, klopt dat?

R: Ja dus als zij denken vrachtwagenchauffeur te kunnen worden. Wie ben ik om te zeggen dat dat niet kan? Natuurlijk op dat moment niet omdat ze nog veel moeten doen, bijvoorbeeld een rijbewijs halen. Natuurlijk niet maar dat is hun droombaan is. Als dat hun droombaan is dan moeten we dat in het juiste perspectief kunnen plaatsen. Dat is de droombaan en de stip op de horizon. We kijken naar de huidige situatie, in welke situatie zitten ze op dit moment en van daaruit gaan we kijken wat de eerste stap moet zijn.

Het doel bereiken hoeft niet binnen een halfjaar, jaar of drie jaar maar je begint wel ergens.

Weet je? Jongeren van 18-19 jaar die zeggen vandaag dit en zeggen over een paar maanden wat anders. Dan vinden ze het opeens ook leuk om in een magazijn te werken.

I: Ja u bedoelt dat ze dan op weg zijn naar hun droombaan en halverwege erachter komen dat ze iets ontzettend leuk vinden en maken ze een carrièreswitch?

R: Ja, en dan is dat misschien het maximale wat ze hebben kunnen bereiken op dat moment. Het zij dan zo.

I: Denkt u dat dit een belangrijke rol speelt in het plaatsen van jongeren op langdurige arbeidscontracten?

R: Absoluut.

I: Hoe kijkt u daar tegenaan?

R: Ik ben er echt wel van overtuigd dat als je werkt met het perspectief dat ik zojuist heb toegelicht. En als je daar constant op blijft coachen is dat jongeren duurzaam blijven functioneren. Wat ik nu vertel is geen theorie, het is praktijk. Ik heb namelijk heel veel jongeren bij Jumbo werken. En niet een maand of drie, vier. Nee, gewoon twee jaar, drie jaar en eentje zelfs vier jaar.

I: Dus het kan wel..

R: Ja.

I: Kunt u me een praktijk voorbeeld geven?

R: Een van die jongeren is bijvoorbeeld, wat ik net vertelde over dat meisje waarbij de deur werd dichtgegooid op school. Nou dat werd precies gedaan bij deze jongen toen ik hem kreeg. Hij is nog steeds werkzaam bij de jumbo én hij studeert op MBO niveau 3. Terwijl hij bij niveau 1 al werd afgeschreven. Door te werken doe je vaardigheden en doe je heel veel dingen op die nodig zijn om meer kennis en kunde op te doen en zo ook toe te worden gelaten tot een hoger niveau.

I: Ja.. Dus t is gewoon puur ontwikkeling. Maar we hebben het over langdurige arbeidscontracten. Hij zit er al een aantal jaar, over hoeveel contracten spreken we dan?

R: klopt. We hebben het dan over drie contracten. En nu heeft hij dus vaste dienst..

I: Kunnen we zijn situatie of zijn verhaal aanmerken als succesverhaal?

R: Ja dit is een van ze. De grootste vind ik een jongen die automonteur wilde worden en die had niveau 1 behaald. School had gezegd dat niveau 2 niet haalbaar was voor hem. Hij moest dan maar gaan werken. Om toch tot niveau 2 toegelaten te worden moest er heel veel gedaan worden. Hij wilde zo graag automonteur worden. Toen hebben we afgesproken dat hij werkervaring op ging doen bij een autogarage, onbetaald. Hij heeft dat 9 maanden lang gedaan.

I: Was dat vrijwilligerswerk?

R: Nee, een soort.. als leerwerkstage. Maar hij heeft het zo goed gedaan, niet goed gedaan als in dat hij heel veel vaardigheden heeft opgedaan dat hij meer kan als negen maanden daarvoor. Maar dat hij zo loyaal en betrouwbaar was. Hij was er altijd, hij was nooit ziek. De werkgever heeft zijn loyaliteit beantwoord met loyaliteit. De werkgever heeft hem gezegd: "Ik vind dat jij naar school moet en dan mag jij bij mij komen werken." Deze jongen is dus toegelaten tot BBL niveau 2. Waar een jaar daarvoor de deur werd dicht gegooid heeft deze jongen door veel te investeren de werkgelijkheid gecreëerd. Hij heeft het helemaal zelf gedaan, niet ik! Ik heb hem alleen met de werkgever in contact gebracht. Hij heeft een 2-jarig contract binnen gesleept, betaald en een BBL opleiding niveau 2.

I: Het is dus duidelijk dat hij het geheel zelf heeft gedaan. Wat denkt u dat in deze casus helpend was voor de jongere om dit voor elkaar te krijgen?

R: Intrinsieke motivatie. Zijn droom heeft school van tafel geveegd en toen kwam hij bij mij en toen zei ik we gaan er naartoe werken. Automonteur kan je op allerlei niveaus worden. Misschien niet op HBO-technisch niveau. Hoe dan ook gaan wij bereiken wat binnen zijn vermogen ligt. Of dat nou assistent van de assistent is, dan is het maar zo.

I: Ja, hij had dan een beperking. Wat voor soort was dat?

R: Ja, een verstandelijke beperking.

I: In hoeverre heeft die beperking dan een rol gespeeld?

R: Nou, de beperking is van dien aard dat hij niet twee taken tegelijk kan uitvoeren, niet zelfstandig kon werken en niet de taken begreep. Hij kon complexe handelingen niet verrichten. Die beperking haal je niet zomaar weg maar door te zorgen dat hij een bepaalde routine krijgt, zorg je ervoor dat de vaardigheden toe nemen. Dus de handelingen die hij uit routine verricht t worden beter en door te leren in de praktijk kan hij dingen herkennen.

I: Ja, dus die beperking heeft niet als belemmering gefungeerd.

R: Nee. Door dat hij dingen herkent en omdat hij bepaalde dingen kon laten zien is hij toegelaten tot de opleiding. Terwijl dat voorheen niet mogelijk was. Maar zijn droombaan was dus zijn motivatie om iedere dag onbetaald aan het werk te gaan. Dan moet je van goede huizen komen wil jij dit volhouden. Hij wilde dit zo graag! Wie ben ik dan om tegen hem te zeggen, jij kan dit niet.

I: Klopt, u bepaald niet wat iemand wordt.

R: Juist, wat ik wel kan bepalen is wat wij als eerste kunnen gaan doen. Dat bepalen we samen en dan ga ik me ervoor inzetten om die werkplek voor hem of samen te zoeken.

I: Ja, ik denk dat als een jobcoach het zo voor een jongere visualiseert dan zeker de motivatie wordt getriggerd. Uiteindelijk bereikt de jongere zijn doel en dat is ook letterlijk wat u zegt. "Voor dat je daar komt, moeten er stappen worden ondernomen en ben je bereid deze te nemen?"

R: Ja, dat is precies mijn aanpak. Ik visualiseer het wel voor hen want door te praten is het vaak niet goed te begrijpen. Ik heb daarvoor een methodiek ontwikkeld die wellicht straks door de hele afdeling wordt gehanteerd. Het is een methodiek waarbij je een piramide tekent. Bovenaan de piramide komt je droombaan te staan en onderaan daar komt je huidige situatie.

I: Moet ik daarbij denken aan de piramide van Maslov?

R: Precies. Hij is in theorie een beetje daarop gebaseerd, want het gaat om behoeften. Maar die piramide hanteer ik om voor hen te visualiseren. Helemaal onderaan de balk daar staat de huidige situatie. Het kan zijn schulden, geen huisvesting. Dit kunnen ook belemmeringen zijn om de volgende stap te nemen. Dus als daar geen aandacht voor is, hoeven we niet te werken aan de volgende stap. Dus we werken eerst aan de huidige situatie. Als dat stabiel of normaal is of er wordt aan gewerkt dan ga ik verder naar de volgende stap. De volgende stap is: werknemersvaardigheden. Wat je ook wilt worden, dat is de basis van alles. Er moet wat op je CV staan dus waar ga je aan de slag? Dat beeld schets is steeds voor de jongeren. Dan zien ze zelf in: Ik moet aan de slag.

I: Ja.. duidelijk

R: Je kan het ook zo schetsen. Als wij besluiten een berg te beklimmen van 8 km. Maar wij hebben geen ervaring. Dan gaan we eerst kijken naar onze conditie, wat we nodig hebben. Dan gaan we als eerst trainen. Misschien halen we er een deskundige bij want "als je bereidt bent dan zal de leermeester verschijnen". Dus wij zijn bereid om die 8 km te lopen en er komt iemand bij die ervaring heeft. Zo gaan we trainen om stap voor stap die berg te beklimmen. Stel dat wij bij 4 km komen omdat, dat onze max is. Dan hebben wij ook ons doel bereikt.

I: Ja omdat je dan een stuk hoger zit dan waar je begon. In het begin kon je helemaal niks, was je niet getraind maar uiteindelijk heb je de helft behaald.

R: Precies, en als wij gaan klimmen zonder te trainen en we komen met heel veel moeite bij drie km en we geven het op. Dan hebben we niks. Terwijl als je bij 4 het maximum hebt bereikt, dan kan je die de volgende keer weer. Je valt niet terug want je hebt stabiliteit opgebouwd. En zo is dat ook met werkgevers. Al die ervaring die blijft staan en dat is je rugzak. Dat is de powerpiramide.

I: Ja.. dat heb jij dus ontwikkeld. Maar is dat omdat er werkprocessen in brede lijnen zijn?

R: Ehm.. ja eigenlijk ben ik gewoon gaan zitten met een groep van 5 jongens en heb ik dat bedacht. In mijn hoofd en hart gebeuren veel dingen die ik niet zo goed kan beschrijven maar wel kan uitvoeren. Ik ben het dus jaren lang gaan uitvoeren en daardoor kan ik het wel zo langzamerhand beschrijven. Dus nu probeer ik dat ook op papier te zetten. Ik heb ook wel veel geleerd over hoe je met jongeren moet communiceren en ik heb daar ook onderzoek naar gedaan en dingen geleerd.

I: Bent u zich daardoor bewuster van bepaalde dingen qua communicatie met de jongeren?

R: Ja. Als ik klassikaal spreek ben ik bewuster van wat ik wel en niet kan doen.

I: Ja een stukje eigen ontwikkeling..

R: Ja, ik ben ook wel bereid om te leren en blijf ook constant leerling.

I: Ja, het blijft toch mensenwerk en maatwerk. De gemeente past ook aan op de samenleving en de ontwikkelingen hier van. U als Jobcoach en als mens zijnde ontwikkeld zich ook verder naar hoe de mens of de samenleving zich ontwikkeld.

Is het zo dat uw collega's deze methodiek ook als invulling of inrichting van hun werkproces gebruiken?

R: Nou, ja langzamerhand denk ik dat mijn collega's het ook wel over nemen. Maar het is een methode die je je eigen moet maken. Het is geen stappenplan. Ik denk dat mijn collega's er voor openstaan om dit als methode toe te passen binnen de afdeling.

I: Toch mooi dat het zich ontwikkeld tot een vaststaande methodiek.

R: Ja.

I: Hoe pakt u het aan als u een jongere krijgt aangemeld?

R: Allereerst met een gesprek. Ik krijg jongeren via allerlei kanalen binnen. Ook via andere kanalen dan de andere jobcoaches. Ik krijg ook jongeren van de TOP600. Ik heb nooit vervelende gesprekken gehad, altijd heel prettig gewerkt met alle jongeren. We maken kennis en we kijken wat de jongeren willen, wie ze zijn en wat kan ik voor ze kan betekenen. Ik voer geen standaard gesprekken met "Je bent bij mij aangemeld etc."

I: Het gaat u dus vooral om het leggen van contact met de jongere. Merkt u in de praktijk dat het leggen van contact belangrijk is om een band met jongeren te creëren en ze optimaal te kunnen begeleiden?

R: Ja klopt. In de praktijk is het echt zo dat je verder komt met een goede band. Helaas gebeurt het in de praktijk of bij collega's (ik heb t niet over jobcoaches) ook wel zo dat ze standaard gesprekken voeren en er een stroeve band ontstaat, helaas. Ik heb een stijlregel als ik met jongeren werk. Ik krijg van hen een soort mandaat om ze te helpen of te begeleiden. Die mandaat heb ik nodig om met ze te werken. Heb ik die niet, kan ik ze niet helpen. En een mandaat is een soort toestemming of bereidheid tonen van: ik aanvaard jouw hulp. Is die er niet dan begin ik er niet eens aan.

I: Ja, klopt. Vooral met deze doelgroep is het zo dat zij heel snel dicht klappen.

R: Ja, klopt.

I: U geeft net aan dat u ze via verschillende kanalen krijgt aangemeld.

R: Ja ook via collega's en andere afdelingen. Normaal gesproken wordt er een arbeidsbeperking geconstateerd en worden de jongeren aangemeld voor de code van ons team. De jongere komt dan bij onze administratie en zo worden ze verder verdeeld over de jobcoaches. Dat is leuk en aardig en dat proces is om alles in kaart te brengen en te houden. Maar wat ik als prettig ervaar is dat als ik wordt gebeld met een casus en dan kijk ik of ik er wat mee kan of niet. Dan maken we een drie afspraak en vind er een warme overdracht plaats. Dan kijk ik of ik over neem of niet.

Ik krijg eigenlijk nooit jongeren overgedragen vanuit papier..

I: Kan ik zeggen dat dat komt doordat u dat als een minder prettige werkwijze ervaart en dat u meer op het persoonlijk contact zit?

R: ja.. ja maar het is niet volgens het proces.

I: haha, nee.

R: Ja, zo lang het proces niet duidelijk is of niet functioneert wil ik niet dat de jongere daarvan de dupe wordt. Als de jongere baat heeft bij mijn hulp ga ik hem of haar dat niet ontnemen.

I: Nee, dat is begrijpelijk. Maar zit er geen limiet aan uw caseload. Hoe organiseert u dat?

R: Omdat ik aardig wat werkende jongeren heb en er stabiliteit bij de jongeren is, hoef ik daar niet veel te coachen. Ik heb bij Jumbo bijvoorbeeld, heel veel mensen werken maar in plaats van de jongeren te begeleiden kan ik ook de werkgever begeleiden om om te gaan met de jongeren in bepaalde situaties.

I: Maar coacht u dan groepsgewijs?

R: Ja. Soms vraagt het veel tijd en energie maar het zijn van die pieken. Dus het kan zo zijn dat iemand het door zijn beperking niet ziet zitten en dat het dan helemaal fout gaat. Dan zet ik alles op alles om dat weer te stabiliseren en het te handhaven.

I: Ja

R: Maar je kunt niet bij alle 20 man die aan het werk zijn wekelijks langs. Dat is ook niet de werkwijze die gewenst is, vind ik. Uiteindelijk moet je deze jongeren, ondanks hun arbeidsbeperking ook in eigen kracht zetten en moeten ze zelfstandig kunnen blijven functioneren. Anders zijn ze altijd afhankelijk van een coach terwijl dat niet hoeft.

I: Ja, ze hebben wel een arbeidsbeperking maar hoeven niet hun leven lang afhankelijk te zijn.

R: Ja, ik begeleid ze ook richting zelfstandigheid. Hoe eerder ik ze los laat of kan loslaten hoe meer het voor mij als een succes voelt.

I: Ja, zijn er ook jongeren die moeilijker los te laten zijn en waardoor komt dat?

R: Ja, sommige kan ik moeilijk los laten. Die hebben gewoon wat meer tijd nodig dan anderen.

En anderen gewoon wat korter.

I: Ja, dus er is wel degelijk verschil Waar denkt u dat het vandaan komt?

R: Ik denk dat het afhankelijk is van een werkgever. Als het zo is georganiseerd dat de jongeren zich kunnen blijven ontwikkelen en er ook aandacht is voor de welzijn van de jongeren. Ook buiten het werk om. Dan merk ik dat er minder van mij gevraagd wordt. Dat komt omdat de werkgever dat deel dan oppakt. Maar bij sommige werkgevers merk ik dat zij willen dat er elke week een jobcoach komt omdat ze dat gewend zijn vanuit de Wajong.

I: Gaat dat niet ten kosten van de begeleiding?

R: Ja, zeker. Je moet begeleiden op behoefte en niet begeleiden om het begeleiden. Als je gaat begeleiden om het begeleiden blijven ze altijd afhankelijk. Ik begeleid daarom alleen op behoefte, als de werkgever wilt dat ik daar kom wil ik weten wat de begeleidingsbehoefte is. Waar moet de begeleiding op gericht zijn?

I: Moet het dan heel gericht en concreet zijn?

R: Ja, ik wil weten wat het doel is. Daar coach ik op. Ik zet dan ook weer de powerpiramide in. Op deze manier kan je meer jongeren blijven coachen. Kijk we doen ook loonwaardemetingen. Als het alleen coaching was, had ik waarschijnlijk veel meer jongeren kunnen coachen.

I: Ja, want op hoeveel jongeren zit u momenteel.

R: Ja, stuk of 28 en dat zijn er 8 teveel.

I: Maar dat komt doordat uw doelgroep zo gevarieerd is toch?

R: Ja, ja en ik ben volgens mij ook een van de weinige met zo een gevarieerde doelgroep.

I: Wat voor beperkingen hebben de jongeren vooral?

R: De meeste echt mentale beperkingen. Echt verstandelijk, het meest. Een enkeling met een psychische beperking.

I: Waar moet ik dan aan denken, bij psychisch?

R: Ja, ik weet niet of je dat echt psychisch mag noemen maar autisme. Is dat psychisch?

I: Haha, ik weet het niet. Voor zover ik weet is het een ontwikkelingsstoornis. Maar goed.

R: Ja, weet je. Het is gek ik denk meestal niet aan wat voor beperking ze hebben. Het is heel belangrijk hoor om dat te weten maar ik denk er meestal niet aan of vergeet dat soms, laat ik het zo zeggen.

I: Is dat omdat uw focus daar niet op gevestigd is?

R: Ja, het is belangrijk om te weten waar je mee te maken hebt. Kijk een autist ga je natuurlijk niet zetten in een bepaalde werkvorm. Het is dus wel belangrijk om te weten dat iemand autisme heeft. Ik heb twee jongeren met autisme maar deze hebben ook een aangepaste werkplek met aangepast werk.

I: Wat voor werk is dat dan en wat maakt het zo aangepast?

R: Ja. Ik heb een jongen die werkt bij een inpakwerk voor souvenirs die in Amsterdam worden verkocht. Die komen dan uit China of ergens anders. Die moeten samengesteld worden enz. Als deze jongen in een dag in een proces werkt met heel veel verschil of overgang dan wordt het moeilijk voor hem. Drukte, te veel prikkels etc. Ik heb hier met de werkgever afgesproken dat hij het proces intern zo aanpast dat de frequentie waarin de jongere

het werk doet constant is en niet door de machine wordt bepaald. Hij doet niet de taken door elkaar. Maar stapsgewijs en georganiseerd. Deze jongen heeft ook geen begeleiding meer van me nodig.

I: Uw begeleiding is dus komen te vervallen omdat de werkplek zodanig aan de jongere is aangepast dat hij geheel zelfstandig kan werken.

R: Ja, precies. Dat is dus jobcarving. Je haalt van een bepaalde functie de taken er uit die passen bij de capaciteiten en de mogelijkheden van de jongeren. De taken die hij niet kan uitvoeren vanwege zijn beperking die laat je hem ook niet uitvoeren.

I: Maar werkt deze jongen dan alsnog met inzet van LWS?

R: Ja, hij werkt alsnog met LWS.

I: Wordt dan het bepalen van de LWS niet lastiger door de aangepaste functie?

R: Nee, want je zet het af tegen de normale functie. Het maakt de meting juist makkelijker.

Als de normale functie uit vier taken bestaat en de jongere doet er maar drie en de werkuren zijn hetzelfde. Dan weet je dat hij 1 taak niet doet en als je kijkt op het aantal uren en is dat 20 of 25 procent. Dan is dat het verlies. Het is dus eigenlijk makkelijker.

I: U bekijkt het allemaal heel positief.. Als ik u zou vragen waar de belemmeringen voor deze jongeren op de arbeidsmarkt liggen, wat zou u dan antwoorden?

R: Ehm.. belemmeringen. Kijk ik denk dat er aardig wat werkgevers geen weet hebben dat de jongeren betrouwbaar zijn.

I: Bedoelt u dat werkgevers denken niet op deze jongeren te kunnen rekenen?

R: Ja, ja.. Ze weten niet dat de jongeren ook betrouwbaar kunnen zijn.

I: Geeft het feit dat het jongeren met een arbeidsbeperking zijn meer vorm aan dat beeld?

R: Nee.. ik denk dat het een algemeen beeld is van werkgevers over jongeren.

Ik denk dat juist jongeren met een arbeidsbeperking veel loyaler zijn en betrouwbaarder zijn dan jongeren zonder arbeidsbeperking.

I: Ja, ik denk het ook.

I: En als we kijken naar hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Hoe ziet dat er volgens u uit?

R: Ik denk dat wij andersom moeten kijken en niet moeten kijken waar ze liggen maar waar we ze kunnen creëren. Wat je bij de jongeren doet, moet je ook bij de werkgever doen. De werkgever moet ook met je aan het werk willen. Het is een stuk verantwoordelijkheid opwekken bij de werkgever. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze jongeren te laten participeren op de arbeidsmarkt. En dan kun je altijd iets creëren. Want het is (bijna) nooit dat de jongeren de functie volwaardig uitoefenen. Zij missen nog vaardigheden, ze zijn nog vrij jong en hebben niet veel werkervaring. De werkgever gunt die plek niet altijd omdat hij iets aan de jongere heeft maar ook om de jongeren te laten ontwikkelen en dan wat aan hem te hebben.

I: Dus je moet werkgevers ook een beetje meenemen in het hele verhaal, klopt dat?

R: Ja zeker. We moeten mogelijkheden creëren. Dat is wat jobcoaching speciaal maakt. We zoeken geen vacatures bij de werkgevers, we creëren de juiste werkplekken.

I: Ja. Uit uw verhaal haal ik ook dat u de werkgever aanmoedigt om niet zwart-wit te kijken. En dat de werkgever niet zegt: we hebben niks. Maar dat je zegt waar kunnen jullie eventueel aanpassingen in aanbrengen.

R: Ja, ik zal je een voorbeeld geven over hoe een jobcoach zou moeten werken. Stel je voor je hebt een bedrijf met 7 heftruck chauffeurs. Een jongen met een arbeidsbeperking heeft geen heftruck certificaat en ervaring en

helemaal niks met dat werk. Die kun je daar niet plaatsen. Maar als je met een werkgever in gesprek gaat en vraagt wat die 7 heftruck chauffeurs allemaal doen dan zal je zien. Nou, ze rijden op de truck, pakken pallets in, karton uit elkaar halen. Dus op een gegeven moment ga jij alle taken uit elkaar trekken.

I: Oooh en dan zie je.. dit kunnen ze, dat kunnen ze.

R: Juist. Stel ze willen uitbreiden naar een achtste heftruck chauffeur. Dan kan hij ook zeggen: ik neem twee jongens in dienst en blijf bij 7 chauffeurs. En ik ga al die taken die deze twee jongeren kunnen doen, weghalen bij de chauffeurs. Hierdoor kunnen de 7 anderen het werk blijven doen maar je hebt zelfs twee die taken overnemen. En de chauffeurs kunnen zich op de heftrucks richten. Dat is dus jobcarving. De taken die de jongeren kunnen uitvoeren daar maak je een aparte vacature van.

I: Oh, ja. Duidelijk. Jobcarving is dus een manier om een jongere te plaatsen. Ik denk dat dat voor deze groep een goede manier is om functies te creëren. Want het is een nieuwe doelgroep voor de gemeente. In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de regelingen omtrent LWS?

R: Naah, moet je wel vertellen. Het is vrij nieuw. Voor de werkgever is door de Wajong de doelgroep wel bekend. Maar de werkgevers moeten worden geïnformeerd over LWS. Werkgevers doen het niet alleen om die LWS.

I: Dat was mijn volgende vraag.

R: Ja, we denken namelijk dat als we zeggen: deze jongere heeft maar 50% loonwaarde en dat die dan de jongere aanneemt. Maar dat is niet de rede voor een werkgever om hem aan te nemen. Dat moet los van elkaar staan. Het is een middel om de werkgever te compenseren en niet een beloning. Het is geen verkoopproduct. En helaas merk ik wel dat bij een aantal jobhunters die vacatures binnen moeten halen, als verkoopproduct ermee op de markt gaan.

I: Ja..

R: Ja, als je zo iemand in dienst neemt is dit je beloning. NEE, je beloning als je iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt is dat deze heel loyaal is en betrouwbaar is en bepaalde vaardigheden bezit. De beloning is dat je deze jongeren kan inzetten en kan laten groeien. Niet die LWS.

I: Ja, is ook zo. Hoe gaat u met het toepassen van LWS om?

R: Ik zet LWS in waar nodig. Als een jongere een paar weken aan het werk is, heb ik het met de werkgever over zijn functioneren. Dan kan je er achter komen dat die bepaalde taken niet kan of wel kan maar dan langzamer of met meer instructie. Dan kan je er van uit gaan dat LWS op zijn plaats is. Dan compenseer je het geen dat door zijn beperking komt. Het moet wel echt door de beperking komen.

R: Zo een LWS is geen systeem dat je tot de komma's kunt meten. Het moet gewoon goed zijn en goed voelen. Zo een werkgever moet bereid zijn om een jongere een kans te geven om zich te ontwikkelen. Als daarbij een bepaald soort verlies komt kijken, wat denk je dat het dan is. Nou als de werkgever zegt: hij is twee uur langer bezig en ik als jobcoach constateer dat ook door de juiste vragen te stellen. Dan vind ik het geen probleem om dat verlies te compenseren. Ik ga niet naast de jongere lopen om te kijken of het wel echt zo is.

I: Het moet dus wel op een natuurlijke wijze tot stand komen zegt u.

R: Ja..

I: En als we kijken naar situaties waar LWS niet wordt toegepast.

Wat voor arbeidscontracten krijgen deze jongeren voornamelijk aangeboden?

R: Ja, dezelfde contracten als de andere jongeren. Deze hebben vaak een aangepaste functie waarin ze 100% kunnen functioneren.

I: Kunt u daar een voorbeeld van geven?

R: Ja ik heb bijvoorbeeld een jongen die werkt als stratenmaker. Nou, die functioneert prima en heeft geen extra aanwijzingen nodig. Hij voert zijn aangepaste functie uit en dan is er geen LWS nodig.

I: Zijn er situaties waarbij jongeren in eerste instantie zonder LWS werken en dat LWS later toch nog wordt ingezet?

R: Ja dat kan. Als je tijdens een contract periode er achter komt dat er toch wel verlies is in vaardigheden of tempo. Dan zet ik bij de verlenging wel loonwaarde in.

I: Is het in zo een situatie zo dat de jongere dan ook meer uren krijgt?

R: Nou, het kan wel zo zijn dat de werkgever dan besluit meer uren te geven omdat er LWS wordt toegepast. Het kan voor werkgevers ook wel een rekensom zijn. Dus het kan.

I: Ik wil het tot slot hebben over de samenwerking met de scholen en enkele andere knelpunten die u ervaart. Hoe vindt u dat de samenwerking met de onderwijsinstellingen verloopt?

R: Vrij goed. Het gaat steeds beter. Ik denk dat er nog wel het een en ander te verbeteren valt, maar het is leuk. Het contact hebben met scholen komt heel erg op ons huidige werk en het vraagt meer tijd van ons dan ik had gedacht. Voor de volgende keer moeten we denk ik dat we het toch iets anders moeten aanpakken.

I: Wat gaat er nu goed?

R: Nou, het contact met de scholen is goed. De warme overdracht en informatievoorziening zijn goed. Niet op alle scholen maar de meeste waar ik contact mee heb wel. Ik denk dat het invullen van formulieren nog beter kan.

Zij hebben de meeste informatie over de jongeren en moeten de formulieren veel eerder invullen en niet pas wanneer zij de school verlaten en het schooljaar bijna om is.

I: Ja, dus aan de overdracht op papier kan nog gewerkt worden.

R: Ja. Hoe het nu gebeurt is er druk op de scholen en op ons. Na de zomer gaan we heel veel jongeren in een training plaatsen en dat kan ook wel anders. Veel eerder. Maar des ondanks vind ik dat we het heel goed doen. Ondanks dat we veel lijsten moeten invullen en administratie moeten doen. Verder heb ik veel plezier in het werk.

I: Is de administratie een knelpunt voor u?

R: Ja voor mij echt wel. Maar ik wil ook niet negatief zijn. Er zijn te veel leuke dingen aan dit werk om iets negatiefs te zeggen.

I: Nou, dan zijn wij aan het eind van dit interview gekomen. Ik wil u graag bedanken voor uw tijd en uw inzet.

R: Graag gedaan.

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 01-06-2016

Tijdsduur interview: 52 minuten

Geïnterviewde: Respondent F

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool Leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

I: Wat heeft u in het verleden binnen de gemeente gedaan en wat is uw functie binnen het jongerenteam?

R: Bij de gemeente wat ik hiervoor heb gedaan en hoelang ik hier nu werk? Ik ben in 2013 begonnen bij de gemeente Amsterdam. Daarvoor heb ik gewerkt bij de Werkmeester, een re-integratiebedrijf.

En ik ben in 2013 dus begonnen op de Laderhoogweg, arbeidstrainingscentrum. Dat valt dus ook onder Werk en Re-integratie. Daar ben ik werkmeester geweest. Dat is eigenlijk een interne begeleider in het arbeidstrainingscentrum, dus jongeren klaarstomen voor de arbeidsmarkt. En die kwamen dus op het traject. Dus die werkten gewoon op de Laderhoogweg en die moest ik daar begeleiden, zodat ze daarna konden uitstromen naar werk.

I: Maar waren dat gewoon normale jongeren om het even zo te noemen, jongeren zonder arbeidsbeperking?

R: Dat was trede twee. Dus de participatieladder, trede twee. Dus die hadden best wel multiproblematiek. Meestal schulden, soms ook een arbeidsbeperking. Een lagere IQ, meestal rond de 80. Dus die vielen tussen het wal en het schip een beetje. Er zat eigenlijk van alles tussen.

I: Van alles tussen.

R: Ja. Dus als een klantmanager zei dit is een traject twee type, die kwam bij ons.

R: Die konden daarna doorstromen naar trede drie en dan naar werk. Dus eigenlijk was het een voorstapje nog

I: Ja. En daarmee had u eigenlijk dus ook al een beetje ervaring met de doelgroep?

R: Ja. En ook bij de re-integratie bij de Werkmeester was het ook dezelfde doelgroep waarmee ik heb gewerkt: ook mensen vanuit het speciaal onderwijs. Dus daar had ik ook wel ervaring. Dus altijd met jongeren gewerkt.

I: Maar merkt u verschil tussen jongeren die u daar had met een arbeidsbeperking en de PrO/VSO jongeren hier?

R: Ja. Dat waren ook jongeren van 18 tot 27, maar die hadden meer problemen. Die hadden meer schulden. Detentie, kwamen ze soms uit. Er zaten nog veel meer ouders die niet meer in beeld waren, vaak, dus die jongere

stonden er alleen voor. Veel blowen, drugsgebruik. Dus dat waren eigenlijk ... Deze jongeren zijn we eigenlijk een stapje voor.

I: Ja.

R: Daar waren ze al – Een jongerenloket, wat we ... Zo een jongere die al zoveel bij het DWI bekend was: en weer een traject en weer een traject, en nog niet klaar. Dat werken stond nog heel ver weg.

I: Ja.

R: En hier zie ik wel dat deze jongeren al arbeidsfitter zijn.

I: U zegt dus dat de afstand naar de arbeidsmarkt voor de PrO/VSO jongeren korter is..

R: Ja, door toch wel een stage. Geen schulden, gewoon nog allebei hun ouders bij wie ze wonen.

I: Denkt u dat dat helpende factoren zijn om die jongeren aan het werk te krijgen?

R: Ja, zeker. Ik denk, als ouders betrokken zijn dat je al een stapje in de goede richting bent.

I: Als ik u goed begrijp dus sowieso dat stukje ervaring dat ze al hebben, omdat ze van een praktijkschool komen en dus al stage hebben gelopen? En ook dan het netwerk dat best wel een belangrijke rol speelt?

R: Ja.

I: En natuurlijk, ze hebben een beperking.

R: Ja.

I: Dan is het of verstandelijk of een combinatie van een verstandelijke beperking en autisme of wat anders, maar dat het alsnog het bemiddelen naar werk niet echt belemmerd wordt door die beperking.

R: Nee. Nou ja, het is natuurlijk heel divers, hè? Sommige jongeren van school, die zijn er nog niet klaar voor. En sommigen wel.

En soms denk je weleens dat er iemand klaar voor is en dan kom je eigenlijk in de loop der tijd achter dat die jongere nog helemaal niet arbeidsfit is, omdat hij beïnvloedbaar is of door een thuissituatie dat opeens ontstaat. Dus dat kan natuurlijk ineens zo weer veranderen.

I: Ja.

R: Maar ik merk wel, als ik op een school kom en ouders zijn bij het gesprek aanwezig en die staan erachter dat een jongere aan het werk gaat, en de ouders zijn betrokken en die willen ook graag dat die jongere aan de slag gaat, dat dat wel fijn werken is. Omdat die dan ook wordt gestimuleerd vanuit huis en dat er iemand is die ook thuis hem opvangt en daarin begeleidt.

I: Ja, want wat denkt u dat eigenlijk als belemmerend kan worden aangemerkt voor deze jongeren op het moment dat ze moeten werken?

R: Ik merk wel dat deze jongeren ook soms beïnvloedbaar zijn. Dus als zij op straat terechtkomen en buiten zeggen ze van: "Hé, je moet daar niet heen. Niet naar dat traject. Niet met de gemeente Amsterdam", dan vinden ze dat wel moeilijk om dat te doen. Mensen die op hen in kunnen praten.

I: Ja. Merkt u dan dat ze daardoor bevooroordeeld zijn naar de hulp die de gemeente hen aanbiedt?

R: Sommige wel.

I: Hoe gaat u daar mee om als Jobcoach?

R: Nou, ik vind het zelf fijn om op school al af te spreken. Niet in dit gebouw als dat kan. Dus ik probeer dan al daar te zijn, in een voor hun veilige omgeving. Dit is nieuw dus dan probeer ik daar al te kijken om leraren, netwerk, ouders erbij te betrekken. Maar soms zijn ze wel bevooroordeeld.

Ze vinden het lastig dat ze een beperking hebben, dat willen ze ook niet altijd onder ogen zien. Ze staan dan niet altijd open en willen het graag zelf doen. Dus dat is denk ik de grootste belemmering die ik dan zie. Dat ze hun beperking niet willen inzien en dat ze daarom die begeleiding niet willen accepteren.

I: U verteld net hoe u de jongeren zelf het liefst spreekt. Er zijn geen vaste werkprocessen voor dit team. Is dit iets waar u zelf invulling aan heeft gegeven omdat er geen vaststaand proces is?

R: Ja als ik nu een aanmelding krijg vanuit school dan spreek ik op die school af en maak ik daar een gevolgesprek of hier. Ik heb bijvoorbeeld gisteren twee jongens gesproken. Een jongen die werkt als bijbaan bij de Praxis en daar zou hij willen blijven. Ik heb hem gisteren daar gesproken met zijn vader en ik heb nu gezegd: "de volgende keer gaan we op je werk afspreken". Hij gaat nu kijken of hij zelf durft te zeggen dat hij iemand heeft die hem helpt bij het werk en anders ga ik contact met hen nemen en een afspraak maken. Dan kan ik het gedeelte hier overslaan.

De andere jongen wilde heel graag doorstromen naar niveau 2. Maar dat gaat waarschijnlijk niet, door ze sociale vaardigheden. Dus dan heb ik gezegd: "Ga twee weken na denken over wat je graag zou willen, ik ben er om je te helpen met werk en dan ga ik je over twee weken weer spreken en dan kunnen we een plan maken".

I: Ja.

R: En dan is het wel voor de volgende stap dat ik hem hier ga uitnodigen. Maar het eerste gesprek vind ik wel fijn als dat ergens is waar degene al zit.

I: Ja, het verschilt dus steeds. Waar let u vooral op tijdens zo een eerste gesprek?

R: Motivatie, hoe zit zo een jongen er in. Ervaring, contact, hoe contact is. Nou, dat eigenlijk. Kijken of we samen een fundament met vertrouwen kunnen opbouwen en dan kijk je naar mogelijkheden. En ook kijken welke.. meer niet zo snel naar belemmeringen kijken, maar die zijn er natuurlijk ook maar meer naar mogelijkheden. Wat is er, wat heeft ie gedaan en dan een plan maken.

I: Inderdaad en ik denk ook naar wat hij kan?

R: Ja

I: Waar komen deze jongeren voornamelijk terecht op de arbeidsmarkt gezien hun mogelijkheden?

R: Ik heb er nu wel veel in een winkel. Veel bij de Jumbo en de AH. En dat hebben ze dan vaak zelf gevonden, dus daar zijn ze wel enorm trots op. Daar willen ze vaak wat meer uren draaien, daar hebben ze ook structuur om bijvoorbeeld 1 pad te doen. Hun eigen kar en elke dag hetzelfde. Ik heb ook een jongen in een garage. Dat is ook een mogelijkheid, dat ze dan wat kleine klusjes doen. Bij een bedrijf dat wel weer wat groter is maar dat ze zelf de makkelijke taken kunnen doen. Ik merk wel dat die plekken goed zijn. Ja.. vooral in een winkel.

I: Ja.

R: Ja horeca is ook wel eentje. Daar is het ook wel weer achter de schermen werken. Kassa is vaak moeilijk want de sociale vaardigheden worden veel vereist, Engels. Eigenlijk zijn werkplekken waar ze een gecreëerde functie kunnen maken het best.

I: Bedoelt u daarmee een functie gericht op de vaardigheden van de jongeren?

R: Ja zeker en ook extra begeleiding van de werkgever. Hij moet er voor openstaan en de tijd ervoor nemen. Gisteren vertelde die jongen van de Praxis van ja.. "Bloemen dat lukt me wel, dat doe ik nu elke dag maar de acties aan de voorkant van de paden vind ik heel moeilijk. Want dan zegt mijn baas heel snel ja "dit dit dit" en dan weet ik het niet meer." Hij vraagt het dan met veel moeite aan een collega, die weet het dan ook niet want dat wisselt elke week en dan moet hij weer terug naar zijn baas. Zij kunnen dan beter de standaard werkzaamheden

verrichten, daar krijgen ze zelfvertrouwen van. Ze hebben behoefte aan structuur op het werk. Weten wat ze moeten doen als ze op het werk zijn en af en toe gewoon een complimentje.

I: Vaststaande taken, weten waar ze aan toe zijn werkt dus bevorderlijk?

R: Ja, zeker.

I: Nu zijn jullie anderhalf jaar bezig met deze doelgroep. Weet u hoeveel jongeren uit het Pro/VSO u tot nu toe hebt kunnen plaatsen?

R: Ja.. stuk of 25 denk ik.

I: Oké en wat voor beperkingen hadden deze jongeren vooral

R: Ja autisme, maar ook veel LVB. Evenveel jongens dan meisjes of iets meer jongens. Denk 60% om 40%.

I: Via welk kanaal zijn deze jongeren binnen gekomen?

R: Ja, Pro/VSO. Nu twee uit het MBO die geen startkwalificatie gegaan halen en drie van het jongerenloket. Maar hebben wel een PrO, VSO achtergrond. Eentje heeft een Wajong aangevraagd maar is afgewezen dus komt automatisch in het doelgroepregister, zo is hij bekend.

I: U krijgt jongeren dus meestal vanaf de normale route binnen?

R: Ja, klopt.

I: Oké, dat is duidelijk. Ik wil het graag met u hebben over het inzetten van instrumenten. Er zijn instrumenten, los van uzelf, die u kunt inzetten om de jongeren te plaatsen.

R: Ja. Loonwaardesubsidie, no-risk polis..

I: Wat is uw ervaring met de instrumenten die u kunt inzetten?

R: Proefplaatsing wordt veel ingezet, no -risk polis vinden bedrijven heel belangrijk en loonwaardesubsidie. Af en toe een leerstage ingezet als bleek dat de jongere nog niet arbeidsfit was of het trainingscentrum in Zuidoost heb ik ook iemand op traject gezet.

R: Ik denk wel dat die instrumenten effectief zijn voor de jongeren. Vooral zo een leerstage voor een jongere die niet arbeidsfit was, heeft geholpen omdat hij het bedrijf leerde kennen.

I: Maar denkt u dat de instrumenten die er nu zijn binnen de module LBL effectief zijn voor de doelgroep?

R: Nou wat ik wel mooi zou vinden is als er een BBL constructie zou plaatsvinden. Dus jongeren die geen niveau 2 BOL kunnen doen maar wel met BBL. Dat daar meer bedrijven voor komen.

I: Bedoelt u dat de jongeren dan aan het werk kunnen zijn en tegelijk kunnen leren of scholing hebben?

R: Ja, dat is waar de doelgroep veel naar vraagt. Zij willen zo graag niveau 2 nog doen maar het lukt ze niet. En dan zeg ik: "Misschien later, laten we eerst werk zoeken". Maar dan moet je eerst een werkgever vinden die dat wilt en dat zou fijn zijn als we weten welke befreiden daarvoor openstaan. Dat we die jongeren daar heen kunnen sturen om te werken en leren.

I: Als ik het goed begrijp zegt u dat de jongeren het best al werkend leren maar dat er een constructie moet zijn dat zich deels richt op én scholing op niveau 2 en werk.

R: Ja en het liefst dat we weten bij welke werkgevers dat precies kan of welke er voor open staan.

I: Hoe gaat u om met het inzetten van loonwaardesubsidie?

R: Ja verschilt. Als de jongeren het zelf gevonden hebben of niet. Bij de AH moet je twee maanden proef draaien. Als de jongeren zelf solliciteren en ze worden aangenomen vallen die twee maanden weg. Dus dan kies ik ervoor dat ze het zelf doen, zodat ze niet die twee maanden proeftijd hebben. Die valt dan weg. En dan ga ik ook een loonwaarde inzetten. Dan kijk ik gewoon van als die gene zelf daar is aangenomen en meedraait en die werkgever ziet het niet en die vind het gewoon prima. Ja, dan ga ik niet zeggen dat we nog loonwaarde kunnen inzetten. Dan denk ik, hij doet het nu op zijn niveau en hij kan het werk gewoon aan. En dan is het ook vaak niet van toepassing en de werkgever is dan gewoon tevreden en geeft aan dat het goed gaat. Maar meestal kom je er in de proefplaatsing achter dat loonwaarde wel of niet van belang is.

I: Dus tijdens de proefplaatsing wordt bepaald of LWS ingezet gaat worden of niet.

R: Ja.

I: En in hoeverre zijn de werkgevers op de hoogte van het inzetten van LWS?

R: Nou, heel weinig nog. Ik merk dat ik nog vaak mijn verhaal moet doen. Ze denken vaak nog vanuit de Wajong dus dat is een bekend begrip bij ze. Maar LWS is vaak nog vaak, hoe het zit en wie dat doet.

I: U geeft net aan dat in de proefplaatsing wordt geconstateerd of dat LWS nodig is. Zijn er gevallen waarbij u in eerste instantie denkt dat het inzetten van LWS nodig is en achteraf blijkt van niet.

R: Nee, nog niet maar ze zijn nog zo jong en werken is ook best moeilijk voor ze. Als het nodig is zie ik dat meestal wel. En het kan ook dat het hoog ingezet wordt, 75% bijvoorbeeld. En dan is dat tijdelijk. Ik geef ook wel aan bij de werkgever dat ik de meting om het jaar doe, dus dat hij hoger ingezet is en het niet altijd hetzelfde blijft. Het kan verschillen. Dus dat ik hem nu op 50 zet maar dat hij over een jaar zo is ingewerkt dat de loonwaarde wegvalt.

I: En dezelfde situatie maar dan andersom?

R: Ja, dat had ik met een jongen. Zijn been is niet ontwikkeld waardoor hij niet goed kan staan. Hij moet dus om de twee uur een extra pauze. Hij werkte eerst maar 15 uur bij de Burger King. Terwijl als ik loonwaarde kan

inzetten en hij kan vaker pauze hebben, dan kan hij langer werken en meer verdienen. Door de loonwaarde wordt hij nu meer ingezet en krijgt de werkgever de pauzes vergoed.

I: Ja, hij kan door de LWS meer worden ingezet.

R: Ja.

I: Merkt u dat het wel of niet inzetten van LWS invloed heeft op de arbeidscontracten?

R: Ja, soms wel wat hoger dus meer uren door inzet van LWS.

I: Ja en speelt het wel of niet inzetten van LWS een rol bij het omzetten van een flexibel contract naar een contract voor langere tijd met eventueel meer uren?

R: Vind ik moeilijk. Ja bij die jongen uit dit voorbeeld wel. Maar dat komt meer omdat hij zich al heeft bewezen. De werkgever weet dan dus wat hij aan hem heeft. Maar bij de andere.. Ik heb een jongen met een 0-uren contract die verdient iedere maand verschillend. Dan wordt dat gewoon met ze uitkering verrekend en wordt dan loonwaarde berekend over het aantal uren.

I: Loonwaarde wordt toch maar 1 keer vastgesteld?

R: Ja maar aan de hand van zijn urenbriefjes wordt gekeken hoeveel loonwaarde de werkgever krijgt.

I: Oh zo. En als we kijken naar het duurzaam plaatsen van deze doelgroep.
Wat is uw visie daar op?

R: Nou, ik merk dat deze jongeren nog alle kanten op gaan. Dat ze soms niet weten wat ze willen en dat ze van de hak op de tak gaan. Dus dat is nog heel moeilijk. Vooral 18 en 19 jaar. Dan denk je dat je ze hebt geplaatst en dan willen ze dat niet meer. Dan zeggen ze opeens: "nee ik wil niet meer bij de Albertheijn ik wil nu bij een garage".

Dus duurzaam plaatsen... heel soms lukt het. Ik denk dat die jongen die in leerstage heeft gezeten en nu in dienst komt. Ik denk dat als ik daar over twee jaar kom dat hij daar nog zit. Hij zit daar veilig, het is een goede plek voor hem, duidelijkheid. Denk dat heel veel jongeren van de ene naar de andere baan hoppen. Maar ook weer omdat ze beïnvloedbaar zijn.

I: Ja, komt dat doordat ze vaak nog niet helemaal goed weten wat ze willen?

R: Ja soms willen ze linksom en in een ander gesprek weer rechtsom. Dat je denkt: "oh, ik dacht dat je die kant op wilde." Maar dan heeft een broer, neef of zus gezegd dat ze ergens anders moeten gaan werken en dan schieten ze weer de andere kant op.

I: Ja, dan spelen toch die omgevingsinvloeden weer een rol.

R: Ja, ik denk dat als ze ongeveer 23 zijn dat ze dan een beetje weten wat ze willen.

I: Ja, precies. Ze gaan op een bepaald moment zelf inzien wat hen het beste ligt.

R: Ja.

I: Hoe denkt u over doorgroei mogelijkheden voor deze jongeren op een werkplek?

R: Ja.. denk het niet echt. Misschien bij de AH als teamleider uiteindelijk. Maar ik denk het niet echt hoor. Maarja misschien een paar, geen idee. Op dit moment in ieder geval niet. Ze hebben eerder een doel om naar school te gaan dan om te groeien bij een werkgever.

I: Als ik u goed begrijp zegt u dat de jongeren eerder potentie hebben om verder te studeren dan om aan het werk te gaan. De jongeren zijn dus ook meer gemotiveerd om naar school te gaan dan om aan het werk te gaan. Klopt dat?

R: Ja, dan krijg je ook nog een Jobcoach erbij. Vinden ze ook vaak niks. “Die zit me te controleren” en “daar komt ze weer”. Dus dat acceptatie proces is er heel vaak nog niet. Ook niet het willen inzien. Ze willen vaak net zoals alle anderen mensen het zelf doen en kunnen. Maar soms moeten ze een paar keer op hun snuit gaan en dan kan ik het niet altijd voorkomen. Het is ook een beetje loslaten.

I: Komt dat voornamelijk omdat ze het liefst verder studeren?

R: Ja, ook.

I: Wat vind u van de samenwerking met de PrO/VSO scholen?

R: Ik ben geen contactpersoon van die scholen. Maar wat er wel eens gebeurd is dat een van mijn collega's daar een gesprek heeft en dan ga ik mee. Dan zie ik daar de jongeren en dan wordt er dus verteld van “je gaat aan het werk en ik ga een werkplek voor je zoeken” echt een sluitende aanpak.

I: Wat vind u dat er voornamelijk goed gaat in de samenwerking met de scholen?

R: Nou dat er contact is. Dat er korte lijnen zijn. Dat een eindstage vaak omgezet kan worden en dat ze op realistische stageplekken zitten. Ik heb best wel vaak jongeren gehad die bij hun stageorganisatie kunnen blijven werken. Dat vind ik dus wel heel mooi. Een stage waar ze uiteindelijk in dienst kunnen komen.

I: Maakt dat het plaatsen voor u een stuk makkelijker?

R: Ja, zeker. Het is bijna een interne leerstage. Het is goed omdat ze meteen geld gaan verdienen. Het hele uitkeringsdeel zien ze niet. Ze zien meteen geld en dat motiveert ze ook.

I: Ja dus de overlapping van school naar stage en van daaruit naar werk is in veel gevallen heel sluitend. Dat is dus iets dat heel goed gaat.

R: Ja.

I: Zijn er ook dingen waarvan u vindt dat ze beter kunnen worden georganiseerd?

R: Ja.. echt of de jongeren arbeidsfit zijn. Nu komen ze zo vaak bij een jobcoach en dat is vorig jaar nog wel gebeurd. Dan zegt school dat ze arbeidsfit zijn en dan moeten ze alsnog op een traject. Nog niet naar ons toe in ieder geval omdat ze bepaalde dingen nog niet kunnen.

I: Maar dan hebben we het over de eerste groep he?

R: Ja, we gaan nu weer naar de zomer toe. Er komt weer een grote groep aan. Vorig jaar heb ik wel mensen gehad die uiteindelijk wel naar een traject toe moesten maar die wel bij mij waren aangemeld. Ik denk nu dat er goed gekeken moet worden naar wie gaat er echt naar een jobcoach, wie kan dat echt aan afspraken enz. en wie moet er toch nog op een traject. Maar ook de bemiddelingsfase. Het zou fijn zijn als ze bijvoorbeeld op een traject komen en vanuit daar bemiddeld worden. Nu zag ik wel soms dat ze een tijd op de bank zaten omdat ze hier een of twee keer per week een afspraak hebben van een uurtje. En vervolgens gaan ze weer naar huis. Je stuurt ze wel om te solliciteren maar ja.

I: Bedoelt u dat het erom gaat dat ze actief blijven?

R: Ja. Dat ze misschien dus op een traject gaan en in het arbeidsritme blijven en dat ze daar gestimuleerd worden. En dat is niet voor iedereen misschien van toepassing maar ik denk voor sommige ook wel goed. Anders duurt de bemiddelingstijd zo lang en dan komen ze thuis, weten ze het niet meer, dan willen ze weer naar het ROC toe. Ze raken verder weg..

I: Ja.. dus een soort tussentijds traject. Denkt u dat dat haalbaar is voor de gemeente om te realiseren?

R: Ja, ik denk het wel. Er zijn al interne leerstages.

I: Ja, dus daar zou meer gebruik van moeten worden gemaakt. Het gaat er om dat voorkomen wordt dat de jongens thuis op de bank gaan zitten en uit het arbeidsritme raken.

R: Ja, inderdaad.

I: Wat kan er nog meer beter volgens u?

R: Ja, misschien een jobhunter die in kaart brengt welke stageplekken bereid zijn om de jongeren in dienst te nemen.

I: Bedoelt u een jobhunter die echt gespecialiseerd is in deze doelgroep?

R: Ja, die ook die gecreëerde functies krijgt. Dat zijn vacatures waar de jongeren voor open staan maar vaak moeilijker te vinden zijn.

I: Ja en hoe vult u dat nu in?

R: Ja gewoon zelf of met de jongeren samen. Gewoon winkels in lopen enz. Ik merk wel dat een broer, zus, oom helpt. Ik probeer die ook vooral in te zetten. Die zijn vaak een voorbeeld en dan merk je dat de jongeren zeggen: "daar zou ik ook wel willen werken".

I: Ja, het netwerk dus.

R: Ja en collega's. Die een netwerk hebben of die hebben al iemand ergens zitten en die is bereid nog een tweede in dienst te nemen. Dus echt in het team bespreken waar er plek is en waar iedereen zit.

I: Ja. Dat is een werkwijze die alle jobcoaches wel hanteren, klopt dat?

R: Ja, klopt

I: Wat zou er gedaan kunnen worden om uw rol als jobcoach te verbeteren?

R: Dat er duidelijkheid is wat er van ons verwacht wordt. Het wordt steeds weer een beetje anders. Dan moet dit zo, dan moet je zelf dit invoeren in RAAK en cijfers. Het zou heel fijn zijn als we het meer over de inhoud zouden hebben en dat iemand anders die cijfers en dat het proces door iemand wordt uitgezocht. Dat wij er niet met ze allen omheen hoeven te zitten om het zomaar te zeggen. Maar dat bijvoorbeeld drie mensen dat doen. En dat we het meer over de inhoud van ons werk zouden hebben. Dus casussen besprekingen en dat soort dingen. En als het duidelijk is hoe we het proces gaan doen, dat we dat dan kunnen opvolgen. Ik merk dat als iemand iets voordraagt er wordt gezegd dat we dat gaan doen en vervolgens wordt dat niet meer opgepakt en zo gaat het verder.

I: Ja, er wordt steeds wat veranderd waardoor er geen duidelijkheid meer is.

R: Ja, ik zou graag willen dat iemand daar de leiding in neemt. Ik ga het uitschrijven, kijken of het werkt en vervolgens het hele team er in meenemen. Zodat we het met zijn allen in een keer goed kunnen doen.

I: Het gaat vooral om de inhoud. Hoe plaatsen jullie jongeren met of zonder LWS.

R: Ja, precies. Ik wil me daar mee bezig houden. Het plaatsen en dat ze goed aan het werk zijn. In plaats van hoe krijg je ze in het systeem etc.

I: Dat is duidelijk. Wij zijn aan het eind gekomen van het interview. Ik wil u bedanken voor uw tijd en inzet

Naam interviewer: Geomarika Kogeldans

Datum: 12-06-2016

Tijdsduur interview: 30 minuten

Geïnterviewde: Respondent G

Inleiding

Voordat wij aan het interview beginnen wil ik mijzelf aan u voorstellen. Mijn naam is Geomarika Kogeldans en ik ben laatstejaars student aan de Hogeschool leiden. Ik doe de studie Sociaal juridische Dienstverlening. Ter afronding van mijn studie doe ik een onderzoek naar de arbeidstoeleiding van PrO/VSO jongeren. Ik bekijk welke factoren een zowel belemmerende als bevorderende rol hebben gespeeld in de totstandkoming van de huidige plaatsingen. Omdat u een belangrijke speler in dit proces bent, heb ik uw input nodig, vandaar dit interview. Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en uw inzet.

I: Wat heeft u in het verleden binnen de gemeente gedaan en wat is uw functie binnen het jongerenteam?

R: Ja, ik werk al 20 jaar in de re-integratie en eigenlijk altijd al mensen met een arbeidsbeperking. Ik heb een hele periode de WIA gedaan in opdracht van het UWV. En daarna ben ik de TPW gaan doen, toeleiding passend werk, dat is een soort van diagnosetraject om te bepalen of iemand een arbeidsbeperking heeft of dat iemand ondanks die arbeidsbeperking nog aan het werk zou kunnen. Dat is dus mijn verleden, wat ik heb gedaan. Ik ben consulent binnen het team, als enige. Ik ben contact persoon voor het PrO en de VSO scholen en een deel van de MBO scholen. Dat wil zeggen dat ik in een cyclus vanaf april contact heb met de scholen. En dan oriënterende gesprekken voer over jongeren die van scholen gaan en dan in mei juni juli gesprekken voer met de ouders en de jongeren. In september al die jongeren hier uitnodig voor het volgen van een training om daarna door geleid te worden naar een jobcoach of een traject.

I: Oké.. U doet dus heel wat anders dan de jobcoaches. In hoeverre ben jij betrokken bij de bemiddeling naar de arbeidsmarkt?

R: Vrijwel niet

I: In hoeverre bent u betrokken bij de begeleiding van de jongeren?

R: Nou, ik doe het voorwerk en op het moment dat ze niet bemiddelbaar zijn door wat voor reden dan ook dan gaan ze via mij weer ergens anders naar toe.

I: Oké waar gaan ze meestal naartoe op het moment dat ze niet bemiddelbaar zijn?

R: Vaak naar een traject, TPW etc.

I: Op basis waarvan bepaalt u dat, is er bijvoorbeeld een advies uitgebracht als blijkt dat de jongeren niet bemiddelbaar zijn?

R: Ja, dat is vaak aan de hand van een driegesprek.

I: Wie zijn er bij dat driegesprek aanwezig?

R: Of wel de stage coördinator of wel de jobcoach

I: Oké, en hoe gaat zo een drie gesprek dan in zijn werk?

R: Nou dan wordt de casus besproken, het verleden van de jongeren, wat zijn of haar wensen zijn en wat passend is etc.

I: Oké dus er vind dan een gesprek plaats tussen eigenlijk de contactpersonen van de jongere en aan de hand daarvan wordt er een besluit genomen wat het vervolg traject van de jongere zal zijn. Klopt dat?

R: Ja, klopt

I: Ik zou het graag met u willen hebben over de organisatie en de werkwijze.
Hoe zijn de werkprocessen voor u georganiseerd?

R: We hebben een viertal mogelijkheden georganiseerd voor de doelgroep en ik toets of de jongere zeg maar onder een van die mogelijkheden valt.

I: Welke mogelijkheden zijn dit precies?

R: Direct naar werk, 2 groepsbegeleiding, traject en er is eigenlijk een vijfde namelijk zorg.

I: Oké, dus aan de hand van de behoefte van de jongeren bepaalt u binnen welke module de jongeren worden aangemeld.

R: Ja

I: Ik zou het graag met u willen hebben over de arbeidsmogelijkheden van deze jongeren.

I: Waar liggen volgens u de mogelijkheden van de jongeren voor participatie op de arbeidsmarkt?

R: Nou het zijn natuurlijk jongeren van 17 tot en met en jaar of 20, 23. De kansen liggen in een aantal sectoren omdat het natuurlijk over lager opgeleiden gaat. Dan heb je het over groenvoorziening, schoonmaak, detailhandel, horeca. Dat zijn eigenlijk de vier grote, of ja de vier branches waar de meeste werkgelegenheid is voor de groep waar wij het over hebben

I: Denkt u dat er meer mogelijkheden zijn voor deze groep jongeren?

R: Ja ik denk het wel, voor nu zie je dat de jongeren vooral in deze branches terecht komen. Maar ik denk dat er met de tijd veel meer werkgevers functies voor de doelgroep zullen creëren.

I: De eerder genoemde branches zijn inderdaad de branches waar de jongeren voornamelijk aan het werk zitten. Het gaat dus vooral om laagdrempelig werk.

R: Klopt.

I: En als we eens kijken naar de instrumenten die beschikbaar zijn voor deze doelgroep.

I: Wat is uw ervaring met de instrumenten?

R: Dat het heel erg afhangt van de begeleider. Dus dat de jobcoach zeker een instrument op zich is. De groepsbemiddelingstrajecten vind ik vrij beperkt en daar worden ook best hoge eisen gesteld aan de jongeren terwijl het trede 3 is. Dus zeg maar nog de derde stap tot werk. En ik vind de trajecten nog niet passend voor de jongeren die wij begeleiden. Dus daar zou nog wel verbetering in kunnen worden aangebracht.

I: Ik hoor u zeggen dat de trajecten bijna niet toegankelijk zijn voor de jongeren vanwege de eisen die er worden gesteld. Denkt u dat er juist instrumenten moeten worden ontwikkeld die gericht zijn op deze doelgroep?

R: Ja, nu gebeurt dat vaak anders om. Er wordt eerst een instrument ontwikkeld en daar kan onze doelgroep bij aansluiten. Het zou veel meer vanuit de jobcoaches eehm.. dus doormiddel van ondervraging en “van wat heb je nou eigenlijk nodig”?.

De projectleider zegt wel eens “jeetje, weer een traject. Ik moet nog jongeren bij pakken.” Maar de trajecten lijken op de een of andere manier nooit echt passend voor de groep.

I: Dus als ik u goed begrijp moet er eerst naar de doelgroep worden gekeken en moet er afhankelijk van de vraag van een instrument worden ontwikkeld.

R: Ja.

I: Waar denkt u dat bij de ontwikkeling van een instrument voor deze doelgroep vooral op moet worden gelet?

R: Dat het een integrale aanpak is. Want wat je vaak ziet is dat de jongeren uitvallen. Niet omdat ze niet willen of niet kunnen maar doordat de omgeving daar een struikelblok in is. En ik zou graag willen dat we iets ontwikkel dat.. ja, al die factoren waardoor succes tot stand komt in dat traject zouden kunnen laten.... passen.

I: Aan welke of wat voor factoren zou ik dan moeten denken om dit een succes te maken?

R: Nou je hebt eigenlijk twee factoren behalve de vaardigheden die op school worden geleerd. Dan heb ik het niet zozeer over taal en rekenen maar veel meer over praktijkvaardigheden. Dan heb ik het ook over houding en houding is iets dat je al vanuit huis meekrijgt en eehm dat zou in een vroeger stadium op school als ja.. een soort trainingselement moeten zijn. Dat je succesvol kan zijn met de juiste houding.

I: Ja, duidelijk. Hebt u het idee dat er vanuit school te weinig aandacht wordt besteed aan de houding van de jongeren?

R: Ehmmm dat is heel erg afhankelijk van op welke school je zit.

Het is per school verschillend.

I: Dus wat u eigenlijk zegt is dat er zit geen onderscheid in de scholen. Zit er onderscheid in het type onderwijs?

R: Nee, nee echt alleen in de scholen.

I: We hebben het zojuist gehad over succesfactoren. Wat denkt u dat ten aanzien van arbeidsparticipatie belemmerend is voor de doelgroep?

R: Belemmerend ehmmm... met name de sociale omgeving waarin de jongere zich bevindt en de houding. Eehm ja en ik denk niet.. en inderdaad de structuur die wij hebben waarbij de jobcoach teveel tijd bezig is met randzaken. Dat vind ik ook belemmerend werken.

I: U geeft aan dat naast de sociale omgeving en de houding van de jongeren zelf de structuur van de begeleiding een belemmerende factor is en dat wordt veroorzaakt door tijdverlies aan randzaken. Aan wat voor randzaken moet ik denken?

R: Heel veel tijd met het verantwoorden van het werk dat ze doen en daardoor minder tijd hebben om het werk daadwerkelijk te doen.

I: Bedoelt u de administratieve werkzaamheden?

R: Ja maar ook het inschakelen van de hulpverlening en al die dingen

I: Zou ik daar uit kunnen halen dat er behoefte is aan kortere lijnen?

R: Nee, ik denk dat er meer structuur nodig is, dus dat er meer eehm.. dat er een visie moet worden ontwikkeld. Dat we kunnen kijken van wat zijn nou de afgelopen periode de succesfactoren geweest en kunnen we die succesfactoren in een proces neerzetten waardoor je dat kunt toepassen op de volgende groep.

I: Ja.. een soort tussenevaluatie dus. Jullie zijn nu anderhalf jaar bezig met deze doelgroep en als ik u zo hoor zegt u dat er voldoende is geëxperimenteerd.

R: Nee ik denk dat het nu al kan en ik denk wel dat er hiaten in zitten. Dus als je kijkt naar de trajecten die nodig zouden zijn en wanneer zet je die in. Dat we daar.. nou dan zou je nog veel meer succes uit kunnen halen. Nu is het heel erg afhankelijk van de individuele jobcoach die overigens allemaal heel erg goed zijn.

I: Ja.. en als we kijken naar de mogelijkheid om als traject een echte dedicated jobhunter in te zetten?

R: Nou ik denk dat als je de administratie.. of de verantwoording meer weghoudt bij de jobcoach. Ik zou zelf meer kiezen voor een integrale aanpak. Dus meer dat de jobcoach wel blijft bemiddelen maar meer de tijd krijgt om te bemiddelen en creatief te bemiddelen. Want dat kunnen ze allemaal heel goed.

I: Wat ik u hoor zeggen is dat jobcoaches meer vrij gelaten moeten worden om de klant te begeleiden en minder belast moeten worden met administratieve verplichtingen. Daarnaast zou er ingespeeld moeten worden op de vraag van de doelgroep.

I: Denkt u dat de jobcoaches onvoldoende ruimte krijgen om creatief te bemiddelen?

R: Ja, omdat er teveel beroep op ze wordt gedaan voor dingen die ze niet.. ja.. die ze niet kunnen of niet willen en dat heeft te maken met die verantwoording weer af moeten leggen. De verhouding is nu 50-50 en dat zou 80 of 70-30 moeten zijn. 30 procent verantwoording, 70 procent de boer op met de jongeren.

I: Er zou dus meer tijd voor de jongeren moeten worden gemaakt in plaats van zoveel aandacht te besteden aan de verantwoording.

R: Ja, daar zou een oplossing voor moeten komen en hoe dat weet ik natuurlijk niet.. maar ja.

I: Ja het is duidelijk dat er meer naar de jongeren moet worden gekeken en dat er meer aandacht voor hen moet zijn..

R: Ja..

I: Ik zou het graag met u willen hebben over de scholen.

I: Wat gaat er volgens u goed in de samenwerking met de scholen?

R: Ik denk dat het heel goed is dat we een vast contact persoon hebben. Eehm.. ik denk dat de scholen vertrouwen hebben in ons. Dat we dan in het afgelopen half jaar hebben opgebouwd. Dat wij ook echt met de jongeren aan de slag gaan. Ja... ik denk dat we gewoon een serieuze gesprekspartner zijn... geworden. En dat ze zien dat wij net zo betrokken en bevlogen zijn als zij.

I: Dat heeft u mooi gezegd. Wat vind u van de informatie voorziening van school en de gemeente naar de jongeren toe?

R: Nou.. wat ik wel lastig vond is.. van de week zat ik bij een school en dan heb ik bijvoorbeeld 10 of 14 gesprekken op één dag. Dat is natuurlijk niet oké.

Want dat.. ik vertelde dat aan iemand en die zei: "Naja.. waar ben je dan mee bezig?"

Mijn collega zei, want dat waren allemaal jongeren die naar het MBO gingen maar waarvan de school toch wel graag wilde dat ik ze zag. En toen zei mijn collega die ik had meegenomen van: " ja belachelijk want ze gaan toch naar het MBO" maar later zei ze: "nee, eigenlijk is dit juist heel erg goed omdat ze dan al een gezicht bij de gemeente hebben op het moment dat ze wel uitvallen of klaar zijn met school". Dan weten ze "oh, oké.. ik heb ergens vaag iets gehoord over een gemeente" Dus het eerste contact is toch wel belangrijk dat dat er is.

I: Ja, daar kan ik me wat bij voorstellen. Voor deze doelgroep is duidelijkheid en weten waar ze aan toe zijn belangrijk. Een gezicht hebben bij de gemeente geeft toch al gauw een veilig of vertrouwd gevoel.

R: Ja, en voor de ouders. Want ik zeg altijd.. en dat is een beetje overdreven maar wij zijn verantwoordelijk voor deze jongeren. De gemeente is verantwoordelijk. Als je dat al zegt de dan zie je een soort van rust ontstaan. En dat kreeg ik vorig jaar tijdens de trainingen ook terug.. "Ik ben niet meer alleen". Dat is wat de jongeren terug gaven.

I: Ja, zoals ik eerder zei: "Wanneer er wordt gezegd de gemeente wordt er al heel wat bij gedacht en komen er allerlei vragen naar boven" Het gezicht maakt het vertrouwd.

R: a.. het maakt het vertrouwd, voor zover dat mogelijk is dan. Ja.. dan is het toch makkelijker om die stap te zetten. Een band opbouwen kun je niet in een gesprek van drie kwartier maar ze weten wel dat er wat voor ze geregeld is.

I: Ja.. dat geeft ze het gevoel dat ze niet in de steek gelaten worden.

R: Ja, ze zijn niet alleen, ja.

I: Wat denkt u dat er verbeterd kan worden in de samenwerking met de scholen?

R: Daar moet ik heel goed over na denken. Ja, ik doe voornamelijk de Pro/VSO scholen... Ja wat zou beter kunnen..

Na een minuut:

I: Ja het kan ook dat u niets heb meegemaakt waarvan u zegt: "oh dat moet beter"

R: Ehm... ja er is wel een ding. Ja nee.. daar heb ik nog te weinig ervaring mee. Ik heb nu twee gesprekken gehad op een MBO school. Die school weet nog niks van de aanmeldprocedure. We doen pas iets met een jongeren na aanmelding in het systeem en als er echt een gesprek heeft plaats gevonden. Nu heb ik dus twee jongeren hangen. Dat zou wel verbeterd kunnen worden.

Ik heb ook wel dat ik alle gesprekken heb gehad en geen aanmeldformulier heb ontvangen. Dat zijn wel dingen waarvan ik denk: "Ja, zonder aanmeldformulier kan ik niets met de jongere."

R: Ja.. En dat vertel ik ze dan wel maar dan nog!

I: Dus de aanmeldprocedure is een ding?

R: Ja.

I: Via welke kanalen komen de jongeren nog meer binnen?

R: Via de jongerenpunten, of vanuit de TPW. Dus dat zijn de twee andere instroom mogelijkheden.

I: Oké..

I: In hoeverre hebt u ervaring met het inzetten van loonwaardesubsidie?

R: Niet. Ik leg het wel eens uit hoe dat werkt, maar dan heel globaal.

I: Aan wie legt u dat uit?

R: Nou, een paar maanden geleden was ik op een school en toen kon een van de jobcoaches niet en toen heb ik het uitgelegd aan een groep werkgevers en leerkrachten. Maar ik zet het nooit in bij een werkgever of eh...

I: Weet u in hoeverre werkgevers op de hoogte zijn van de regelingen rondom loonwaardsubsidie ?

R: Nou, ik ben laatst een ochtend.. een dagdeel ben ik op pad geweest en ik heb gemerkt dat werkgevers eigenlijk niet.. het gaat werkgevers niet om de loonkostensubsidie. Het gaat ze om de jongeren, of ze er affiniteit mee hebben en of de jongere kan wat zij willen dat die jongere kan.

I: Hmm ja..

R: Dus ik denk dat de loonwaardsubsidie een fijne bijkomstigheid is maar niet de hoofdmotivatie om met onze jongeren in zee te gaan.

I: Duidelijk.. als we kijken naar duurzaamheid voor deze jongeren..

I: Wat is uw mening over werken in kleine arbeidscontracten en duurzame arbeidscontracten voor deze jongeren?

R: Kijk ieder arbeidscontract is, zeker op hun 18^e, mooi meegenomen.

Dus dat vind ik wel. Maar.. dat heb ik ook net tegen iemand anders verteld. We moeten niet de illusie hebben dat we iemand van 18, voor de rest van zijn leven, een vaste baan aanbieden. En dat gaat de jongeren ook niet helpen want je leert door die kleine baantjes. Je leert door dat hele proces en... vaste banen zijn sowieso al moeilijk. Ja, ik vind het.. het leeronderdeel zit niet alleen in het werk zelf maar ook in "hoe kom ik daar" en "hoe kom ik weer verder". Dus ehm.. de illusie dat een jongere voor de rest van zijn lev op zijn 18^e een baan heeft, heb ik niet. En ik vind het net zo waardevol van een baan van 12 uur naar een baan van 24 uur naar een baan van 38 uur als dat je meteen met 38 uur begint.

I: Wat u dus zegt is dat jongeren niet duurzaam geplaatst moeten worden maar juist de mogelijkheid moeten krijgen zich door kleinere arbeidscontracten te ontwikkelen.

R: Ja.

I: Denkt u dat de gemeente anders moet kijken dan naar duurzame uitstroom voor jongeren?

R: Ja, dat denk ik wel.

I: Waarom?

R: Ja.. het is een illusie die focus op duurzame arbeidscontracten voor jongeren.

I: Kan ik hieruit halen dat u zegt dat duurzame arbeidscontracten los gelaten kan worden voor de doelgroep?

R: Ja en dat je ook moet realiseren dat de periode van nu, dus 18 tot en met 23 is ook een leerperiode en dat kan je ook doen door verschillende banen. Je leert prima door verschillende dingen te doen. Kijk het moet wel een doel zijn. Onze grootste wens is dat ook deze groep enige mate van zelfstandigheid kan gaan krijgen. Want op de lange termijn is werk behalve een dagbesteding ook beter voor het sociale leven, de gezondheid, voor je eigen waarde. Dus alles is eigenlijk meegenomen.

I: bedankt voor uw duidelijke visie op duurzame arbeidscontracten.

Als ik kort samen vat zegt u het volgende: de sociale vaardigheden worden ontwikkeld door te doen. Er moet aandacht besteed worden aan een beroepshouding, een algemene houding met betrekking tot hoe iemand zich verhoudt tot de samenleving. Daarnaast geeft u duidelijk aan dat er aandacht moet worden besteed aan wat successen levert.

R: Ja, ik ben niet zo een voorstander van trajecten maar meer van in de praktijk die dingen leren met daarnaast ondersteuning.

I: Zou een al werkend leren een goed instrument kunnen zijn voor deze doelgroep?

R: Ja, maar wel al werkend leren in een echte situatie en dat is er echt te weinig. En ik vind ook.. daar hoort ook inkomen bij. Het omgaan met geld leer je dan, het omgaan met verantwoordelijkheden. Ik merk dat de jongeren dat graag willen. En wij gaan natuurlijk vaak van beneden naar boven. Maar wat ik juist leuk vind aan de jobcoaches is dat zij van boven naar beneden gaan en dat vind ik een leukere en positievere benadering.

I: Bedankt.

R: Alsjeblieft, je weet er al veel van