

MEEDOEN WERKT!

HANDBOEK VSO

arbeidstoeleiding voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs



Voorwoord

MEEDOEN WERKT! is een initiatief van het Landelijke Werkverband Praktijkonderwijs (LWV PrO) en het Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO). Het project wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Min SZW).

De opdracht is tweeledig:

1. Geef voorlichting via de scholen aan alle jongeren en hun ouders over de nieuwe Participatiewet.
2. Ontwikkel instrumenten die vanuit het perspectief van de scholen de voorlichting ondersteunen.

Voor de voorlichting wordt een communicatieaanpak gebruikt waarbij gericht informatie wordt verspreid aan jongeren, directies van scholen, op bijeenkomsten met (stage)docenten, teambijeenkomsten en ouderavonden.

Met de brochure informeren we scholen en docenten over de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015. We laten zien wat deze veranderde wetgeving betekent voor de voorbereiding of begeleiding van leerlingen van het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs naar de arbeidsmarkt.

De instrumenten zijn:

1. het **handboek arbeidstoeleiding voor het praktijkonderwijs**;
2. het **handboek arbeidstoeleiding voor het voortgezet speciaal onderwijs**;
3. het **werkschrift meedoen werkt!** voor leerlingen het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs;
4. de **brochure meedoen werkt!** voor ouders, personeel, bedrijven en belangstellenden;
5. de **presentatie meedoen werkt!** die door scholen is te gebruiken in hun voorlichting aan ouders en leerlingen;
6. de **website www.participatiewetonderwijs.nl** waarop alle ontwikkelde instrumenten zijn terug te vinden.

De instrumenten zijn door de projectgroep ontwikkeld en in nauwe samenwerking met het ministerie van SZW tot stand gekomen. Hiermee is een bijdrage geleverd om leerlingen, ouders en docenten te stimuleren en te ondersteunen om op school en thuis al gericht bezig te zijn met de mogelijkheden van de leerling om te werken.

Inleiding

Dit handboek is bedoeld als naslagwerk voor leerlingenbegeleiders in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO). Het is handig, helder en overzichtelijk. Zij kunnen er snel informatie – en mogelijk inspiratie – in vinden over stageplaatsen, de overstap naar werk en de nodige nazorg.

In deel 1 gaan wij in op:

- uitgangspunten die tijdens het traject van school naar werk gelden:
 - de leerling,¹
 - zijn wensen en mogelijkheden
 - planmatig werken
- mogelijkheden die leerlingen uit het VSO op de arbeidsmarkt hebben
- ontwikkeling van arbeidsvaardigheden
- vormen van samenwerking met derden, die zich in de laatste fase van het VSO voordoen

Deel 2 gaat over de Wajong

Deel 3 spitst zich toe op de overgang van school naar werk en de stappen die leerlingen en hun begeleiders dan maken.

Het handboek is bedoeld voor de begeleiding van leerlingen naar betaald werk. Helaas is dat voor veel leerlingen uit cluster 3 niet aan de orde. Voor leerlingen die deze mogelijkheden wel hebben, kan dit handboek nuttig zijn.

Het handboek zal voor cluster 4 leerlingen met name van belang kunnen zijn wanneer zij niet kunnen uitstromen naar voltijds vervolgonderwijs maar naar loonvormende arbeid al dan niet in combinatie met deeltijd vervolgonderwijs.

¹ Waar 'leerling' staat wordt tevens 'leerlinge' bedoeld.

Deel 1

Uitgangspunten

Vraaggerichte ondersteuning

Wie weet waarvoor hij leert, heeft een duidelijk doel voor ogen en werkt daar bewust naartoe. Wie moeilijk leert, volgt het liefst een uitgestippelde route. Daardoor houdt hij onderweg steeds het gevoel dat hij op de goede weg is. Dat geldt zeker voor leerlingen in het VSO. Zij hebben een doel en structuur nodig om optimaal te kunnen leren en werken. Planmatig en doelgericht werken is in dat onderwijs dan ook cruciaal.

In het wetsvoorstel kwaliteitsverbetering (voortgezet) speciaal onderwijs² kent het VSO drie uitstroomprofielen; vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding. Omdat je weet waar je naartoe werkt met de leerlingen, is er in het VSO-onderwijs sprake van structuur en werken volgens een duidelijke planning³.

Veel VSO-scholen hebben inmiddels een duidelijk stagebeleid geformuleerd. De inspectie bekijkt dit beleid in combinatie met het kwaliteitsbeleid en de bijbehorende kwaliteitskaarten. Belangrijk hierbij is dat het stagebeleid goed wordt uitgelegd. Ook moet worden aangetoond wat het voor de leerlingen oplevert. Om van beleid naar de uitvoering over te gaan, is een heldere aanpak met duidelijke methoden⁴ nodig.

Om een beeld te krijgen waar de leerlingen na school willen gaan werken, bieden de scholen uitgebreide mogelijkheden om zich te oriënteren op een loopbaan. Veel keuzes die de leerlingen maken zijn gebaseerd op het aanbod van de school. In een aantal gevallen oriënteert men zich ook buiten de eigen school in regionaal verband.

² Het wetsontwerp is te vinden op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs en op www.wetkwaliteitvso.nl

³ Meer over uitstroomprofielen en de kerndoelen op www.slo.nl onder "(V)SO"

⁴ Meer informatie over de methoden "mijn sova" en "mijn weva" zijn te vinden op www.paulabma.nl en www.freerksteendamadvies.nl

Hierdoor is de keuze ruimer en kan ook daadwerkelijk gekozen worden voor de eigen capaciteiten en wensen van een leerling. Met behulp van werknemerscompetenties kan gekeken worden naar de vaardigheden van een leerling in ontwikkeling naar een beroep. Hierbij zijn de beroepscompetenties vanuit het beroepsonderwijs steeds meer leidend.

Op veel VSO-scholen wordt gewerkt aan en met Ontwikkelingsperspectief plannen (OOP). Daarbij worden ook de competenties naar werk in beeld gebracht. Het is ontwikkeld om planmatig te kunnen werken tijdens de gehele schoolfase en de overgang van school naar werk. Het OOP sluit aan op het *Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)* of het *Individueel Handelingsplan (IHP)* of *individuele transitieplannen (ITP)* tijdens het voorafgaand onderwijs⁵.

De arbeidsmarkt voor leerlingen uit het VSO

VSO-scholen leiden hun leerlingen met het uitstroomprofiel arbeid op voor een plaats op de reguliere arbeidsmarkt of dagbesteding. Zij dienen daar alvast op te anticiperen. Om erop in te kunnen spelen, moeten zij weten wat er speelt. Dat wil zeggen dat er op VSO-scholen kennis aanwezig moet zijn van de arbeidsmarkt voor hun leerlingen en van de actuele ontwikkelingen die daar gaande zijn. De scholen kunnen hun onderwijsprogramma daar dan beter op afstemmen. Zij zijn daardoor ook in staat ouders en leerlingen adequaat voorlichting te geven over de regionale mogelijkheden en kansen op werk.

De landelijke stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) maakt ieder kwartaal een overzicht van de situatie van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Daarbij wordt ook een regionaal overzicht gegeven⁶. Veel informatie is ook te vinden op de website van de eigen regionale arbeidsmarktregio's www.samenvoordeklant.nl. De SBB is voor VSO-scholen een handige informatiebron. De stichting ondersteunt werkgevers bij opleidingen. Ze erkennen werkgevers als leerbedrijf. Ook zien ze toen op de kwaliteit van het werk in relatie tot de scholing van personeel.

⁵ Voorbeelden van ITP 's zijn te vinden op www.hetkan.info onder "toolboxes"

⁶ Dit overzicht is te vinden op www.sbb.nl onder "Barometer"

Door het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) is het rapport *Maak werk van participatie* (december 2014) uitgebracht. In dit rapport wordt de huidige situatie beschreven en welke manieren voor de doelgroep geschikt zijn voor de overgang van onderwijs naar werk.⁷

Opvallend hierin is dat stageteams van VSO-scholen goed op de hoogte zijn van de lokale en regionale kansen op stagegebied. De scholen hebben allemaal een groot netwerk van stagebedrijven. Het VSO scoort 100% stage kansen. Alle leerlingen kunnen dus naar een stageplaats. In de overgang van stage naar werk ziet het er minder rooskleurig uit. Niet elke leerling krijgt een baan en niet elke werkgever wil of kan een leerling van het VSO aannemen.

Posities op de arbeidsmarkt

Als VSO-leerlingen gaan werken, krijgen ze bijna altijd een baan waarvoor je geen beroepsopleiding nodig hebt. Ze hebben geen zogeheten beroepskwalificatie en zijn daardoor aangewezen op ongeschoolde arbeid. Ze doen ongespecificeerd werk. Dit betekent werk waar je geen specifieke kennis of vaardigheden voor nodig hebt. Wie dit soort werk doet, is gemakkelijk uitwisselbaar en heeft dan ook meer kans op een tijdelijk contract of werk via uitzendbureaus.

Ondanks deze onzekere positie op de arbeidsmarkt, zijn er ook positieve kanten. Ongeschoold werk komt voor in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat er veel vraag naar is. Maar ook veel aanbod. Immers niet alleen VSO-leerlingen zoeken werk.

De positie van ongeschoolde werknemers bij een werkgever is wel vaak stabiel. Deze mensen doen daar praktijkervaring op. Door te werken, ontwikkelen ze veel specifieke kennis en vaardigheden. Ook worden branchegerichte cursussen gevolgd zoals het halen van bijvoorbeeld het heftruckbewijs.

⁷ Dit overzicht is te vinden op www.nji.nl

Bij het ontwikkelen van vaardigheden gaat het meestal om het aanleren van eenvoudige, bedrijfsspecifieke taken. Deze competenties kunnen worden vastgelegd in een zogenaamde *Erkenning van Verworven Competenties (EVC)*. Zie www.kenniscentrumevc.nl. Met een EVC op zak wordt de positie van de ongeschoolde werknemer op de arbeidsmarkt versterkt. Nog beter is het wanneer VSO-scholen dit soort extra cursussen zelf al gaan aanbieden. Daardoor wordt de kans op werk voor leerlingen vergroot.

Kansen op de arbeidsmarkt

De werkloosheid onder laaggeschoolden (met alleen basisonderwijs) is tweemaal zo hoog als die onder hoogopgeleiden. In tijden van laagconjunctuur kan de werkloosheid onder laaggeschoolden oplopen tot tien tot vijftien procent. Onder ongeschoolde allochtone jongeren kan dit in sommige regio's zelfs stijgen naar veertig tot vijftig procent.

Wanneer laaggeschoolden erin slagen een startkwalificatie (*MBO niveau 2*) te behalen neemt de kans op werkloosheid dertig tot vijftig procent af. Ook hier blijkt dus: hoe meer kennis en vaardigheden iemand heeft opgedaan, des te groter de kans op (behoud van) werk⁸.

Bij dergelijke werkloosheidscijfers blijft een belangrijk aspect buiten beschouwing, namelijk de sociale vaardigheid. Die is moeilijk te meten en komt dan ook niet in de cijfers tot uitdrukking. De praktijk wijst echter uit dat sociale vaardigheden vooral bij laaggeschoolden bijzonder bepalend zijn voor het verkrijgen en behouden van werk.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt valt een onderscheid te maken tussen ontwikkelingen op korte termijn als gevolg van conjunctuurschommelingen en ontwikkelingen op lange termijn door structurele veranderingen.

Wanneer de conjunctuur daalt - en daarmee de vraag naar arbeid afneemt - stijgt de werkloosheid onder laaggeschoolden sneller dan die van hoger opgeleiden. Wanneer de conjunctuur stijgt - en de vraag naar arbeid toeneemt - daalt de werkloosheid van laaggeschoolden langzamer. Dit betekent dus dat de werkloosheid van

⁸ "De arbeidsmarkt op", RUG 2005, Dirk Minnema

laagopgeleiden conjunctuurgevoeliger is dan die van hoger opgeleiden.

Sommige structurele veranderingen op de arbeidsmarkt bieden kansen en andere vormen bedreigingen voor de ontwikkelingen op langere termijn. De vergrijzing en de toenemende welvaart zijn positieve ontwikkelingen voor laaggeschoolden. Door de vergrijzing ontstaan er vacatures en groeit de vraag naar laaggeschoold personeel in de zorg en recreatie. Toenemende welvaart zorgt voor meer behoefte aan persoonlijke dienstverlening en recreatieve en culturele attracties.

Een bedreiging voor laaggeschoolden is het verdwijnen van eenvoudig werk naar lage lonen-landen. Ook de komst van goedkope arbeidskrachten uit de landen die pas zijn toegetreden tot de EU, vormen een bedreiging.

Naar verwachting zal het aanbod van laag opgeleide arbeidskrachten de vraag op termijn overstijgen. Dat wil dus zeggen dat het voor hen op den duur vermoedelijk nog moeilijker wordt werk te vinden.

Ontwikkeling van arbeidsvaardigheden

Het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs (LECSO) en de PO Raad (de voormalige WEC Raad) zijn voortdurend bezig met het ontwikkelen van projecten voor het verbeteren van arbeidsvaardigheden van de leerlingen. De kernwaarden daarbij zijn: competentiegericht, doelmatig, planmatig en vraaggericht. Het onderwijs volgt daarbij de vraag van de leerling. Op de websites van 'LECSO' en 'het KAN' is meer informatie te vinden.

Samenwerking

Het komt voor dat leerlingen vanuit het VSO zonder verdere ondersteuning voor lange tijd werk vinden. In het algemeen verloopt het traject naar een arbeidsplaats het best als alle betrokken partijen zoals de school, het UWV, de gemeenten, MEE en ROC 's/AOC 's) onderweg samenwerken. Dat wil zeggen dat zij openhartig tegenover elkaar moeten zijn en elkaar moeten kunnen vertrouwen. Alleen dan ontstaat er een informatie-uitwisseling met een meerwaarde. Kennis kun je nu eenmaal beter vermenigvuldigen door deze te delen

Regionale samenwerking

Het VSO kent inmiddels een structuur van regionale samenwerkingsverbanden of andere samenwerkingsvormen. De samenwerking heeft een inhoudelijk en financieel doel. Zo zijn er afspraken gemaakt tussen VSO-scholen, soms in samenwerking met het praktijkonderwijs om samen branchegerichte cursussen aan te bieden. Ook wordt geprobeerd om samen te werken met ROC 's. Verder door meer gebruik te maken van externe middelen waarmee de (her)intreding en intensieve nazorg van de leerlingen op de arbeidsmarkt makkelijker wordt.

In de arbeidsregio's wordt steeds meer samengewerkt. Het doel daarvan is om zo veel mogelijk mensen aan werk te helpen. De doelgroep VSO-schoolverlaters is daar één van. Vanuit de regionale samenwerking wordt ingezet op zogeheten preventie aan de voorkant. Dit houdt in dat VSO-scholen worden gestimuleerd om het doorstromen van een stageplek naar betaald werk beter te maken. In de regionale samenwerkingsverbanden is hiervoor een goede taakverdeling gemaakt.

Regionaal overleg over arbeidstoeleiding

In bijna elke regio is er ook een samenwerkingsverband ontstaan tussen de partijen die leerlingen van het VSO- en praktijkonderwijs naar werk begeleiden. Deze partijen hebben regelmatig overleg. Dit is meestal vastgelegd in een convenant. De scholen zelf overleggen met de centrumgemeente van de arbeidsmarkt regio, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en andere relevante partijen zoals MEE⁹ en ROC 's.

Het overleg kan op twee niveaus plaatsvinden; te weten op beleidsniveau en op leerling-niveau. Op beleidsniveau worden afspraken gemaakt over de samenwerkingsvorm, de manier van informatie-uitwisseling en de ontwikkeling van instrumenten. Op leerling-niveau bespreken zij de wensen en mogelijkheden van de leerling. Ook worden concrete afspraken over individuele leerlingen gemaakt.

⁹ MEE: onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst.

Er wordt bijvoorbeeld afgestemd wie wat en wanneer gaat doen voor een leerling¹⁰. De meest ideale vorm is een netwerk waarin op beide niveaus wordt samengewerkt.

Samenwerking met MBO-instellingen

Een behoorlijk aantal leerlingen uit VSO-scholen stroomt door naar ROC 's. Leerlingen die daar niveau 1 en daarna mogelijk zelfs niveau 2 aan kunnen hebben veel belang bij het kunnen doorstromen¹¹. Met een opleiding op niveau 2 neemt hun kans op werkloosheid namelijk behoorlijk af. Leerlingen die ondersteuning nodig hebben om aan het werk te gaan, komen makkelijker aan het werk vanuit het VSO dan vanuit een voltijds Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) op een ROC. VSO-scholen kunnen namelijk veel meer stagebegeleiding bieden dan ROC 's. Bovendien zijn leerlingen uit het VSO jonger en daardoor goedkoper voor een werkgever. Daar komt bij dat leerlingen met een BOL-opleiding vaak ook hogere eisen stellen aan toekomstig werk. Ook worden bij ROC 's dus ook aan de entree-opleiding, hoge eisen aan de beheersing van het Nederlands en rekenen gesteld. Het gaat daarbij om 2F niveau. Dit is vergelijkbaar met het uitstroomniveau van VMBO-leerlingen. Voor veel VSO-leerlingen is dat niveau echter erg hoog.

Voor de meeste VSO-leerlingen is de overgang naar een MBO-instelling een grote stap. Zij zijn gebaat bij een doorlopende leerlijn die hen zoveel mogelijk houvast en doelgerichtheid geeft. Daarom is samenwerking met en afstemming tussen VSO-scholen en ROC 's van zeer groot belang.

Met het project "Boris brengt je bij 'n baan" wordt een mooie vorm van samenwerking vormgegeven tussen VSO-scholen, MBO-instellingen en SBB. Er wordt gebruik gemaakt van de kennis over leerlingen van de VSO-scholen. Dit wordt gecombineerd met de voorzieningen van het MBO en de SBB zoals arbeidsmarktinformatie, beroepenvoorlichting, de kwalificatiestructuur en de erkende leerbedrijven¹².

¹⁰ Zie voor regionale samenwerking het rapport "Aan het werk!" uitgebracht door de KPC Groep en te vinden op www.werknemerinopleiding.nl

¹¹ Entree onderwijs is augustus 2014 ingevoerd als opstap naar een startkwalificatie op niveau 2

¹² Meer over "boris brengt je bij 'n baan" op www.borisbaan.nl

Deel 2

De Wajong

Zittende Wajongers op 01-01-2015

Degenen die op 01-01-2015 in de Wajong zitten, blijven recht houden op ondersteuning naar werk. Ook blijven ze recht houden op hun uitkering. Deze groep zal opnieuw worden beoordeeld. Degenen die niet kunnen werken, houden hun recht op 75% van het minimumloon. Degenen die wel kunnen werken, krijgen vanaf 01-01-2018 een uitkering van 70% in plaats van 75% van het minimumloon. De laatste groep behoudt het recht op arbeidsondersteuning vanuit het UWV.

Nieuwe Wajongers vanaf 01-01-2015

Vanaf 01-01-2015 is de Wajong een uitsluitend bedoeld voor degenen die geen arbeidsmogelijkheden hebben. Zij krijgen een uitkering van 75% van het minimumloon en hebben geen recht meer op arbeidsondersteuning. Een leerling heeft mogelijk recht op een Wajong-uitkering wanneer onderstaande vragen met nee worden beantwoord.

- Heb je werkervaring opgedaan?
- Werk je op dit moment?
- Denk je dat je zou kunnen werken, maar belemmert een ziekte of handicap je?
- Denk je dat je nu nog niet kunt werken maar in de komende jaren wel?

De Wajong kan worden aangevraagd met het digitale aanvraagformulier "Aanvraag Wajong" op de website van het UWV. Het recht gaat in vanaf 18 jaar en niet eerder dan 16 weken nadat de aanvraag door het UWV is ontvangen. Het is dus van belang om ruim voor de 18^e verjaardag de aanvraag in te dienen. Het UWV neemt de aanvraag in behandeling 4 maanden voordat de leerling 18 jaar wordt.

Als geen recht bestaat op een Wajong-uitkering, kan contact worden opgenomen met de gemeente. Een leerling kan bij de gemeente terecht voor arbeidsondersteuning en/of het krijgen van een uitkering. Zie: **De Participatiewet**.

Nadere informatie

Op de website van het UWV (www.uwv.nl) kan meer informatie worden gevonden. Daar staan aanvraagformulieren voor onder meer ondersteuning naar werk en het inschakelen van een job-coach.

Per arbeidsmarktregio is er bij het UWV een zogeheten

arbeidsdeskundige beschikbaar. Deze persoon helpt scholen aan allerlei informatie over de nieuwe Wajong en de Participatiewet. Het UWV heeft op diverse scholen contactpersonen aangesteld.

De Participatiewet

Eén wet voor uitkering en werk voor moeilijk plaatsbaren

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingegaan. Iedereen die kan en wil werken en geen Wajong uitkering of WSW-indicatie heeft, valt onder de Participatiewet als hij het op de arbeidsmarkt niet redt zonder ondersteuning.

Door de regelgeving eenvoudiger te maken en onder te brengen bij de gemeenten, verwacht de overheid dat mensen met een arbeidsbeperking sneller en gemakkelijker aan werk geholpen kunnen worden.

De Participatiewet vervangt de WWB (Wet Werk en Bijstand), de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) en de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) voor jongeren met beperkingen maar met arbeidsvermogen. Jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen een beroep blijven doen op de Wajong.

Met de Participatiewet is er één uniforme regelgeving en benadering voor mensen die moeilijk aan het werk komen. De gemeente krijgt één budget om deze groepen te begeleiden naar de arbeidsmarkt en waar nodig inkomens- en andere ondersteuning te bieden. Daarvoor heeft de gemeente beleidsvrijheid om maatwerk te bieden. Gemeenten kunnen zelf bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben en welke maatregelen en arrangementen ze maken. Gemeenten moeten de maatregelen wel vastleggen in verordeningen.

Banenafpraak

Het kabinet heeft met werkgevers en de vakbonden afgesproken dat het bedrijfsleven tot het jaar 2026 in totaal 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking zal creëren. De overheid staat garant voor 25.000 extra banen. Deze aantallen staan los van de 30.000 beschutte werkplaatsen.

In 2016 beoordeelt de monitor per sector (markt of overheid) of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gehaald hebben. Indien medio 2016 blijkt dat het aantal extra banen december 2015 volgens de banenafpraak niet is gerealiseerd, kan de quotumheffing per 1 januari 2017 worden geactiveerd. Als dat gebeurt, wordt nog in 2016 het quotumpercentage berekend dat van toepassing is in het jaar 2017.

Bij de quotumheffing wordt per individuele werkgever beoordeeld of hij heeft voldaan aan het quotumpercentage dat voor hem voor een bepaald jaar geldt, of dat er sprake is van een quotumtekort in dat jaar. Bedrijven met 25 werknemers of meer krijgen een heffing van € 5.000 per jaar voor een niet ingevulde arbeidsplaats. Voor het berekenen van deze heffing is een baan voor iemand uit de doelgroep gelijkgesteld aan 25,5 verloonde uren per week. Dit correspondeert met het gemiddeld aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken.

Uitsluitend de banen voor mensen die opgenomen zijn in het doelgroepregister tellen mee. In het doelgroepregister vallen de volgende (ex)leerlingen:

- degene in de Wajong met arbeidsvermogen;
- degenie met een WSW-indicatie;
- degene die onder de Participatiewet vallen en van wie UWV op verzoek van de gemeente heeft vaststelt, dat zij niet in staat zijn 100% het wettelijk minimumloon te verdienen.

De eerste twee categorieën; degene met arbeidsvermogen die nog in de Wajong zitten en degene die op de wachtlijst staan voor de WSW, komen de eerste jaren als eerste voor deze banen in aanmerking.

Bij het UWV kan worden opgevraagd of een (ex)leerling in het doelgroepregister is opgenomen. Dat kan via <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/index.aspx#doelgroepregister>.

Gemeentelijke instrumenten

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor begeleiding en ondersteuning van leerlingen die zonder werk de school verlaten. Daarvoor zijn regelingen nodig die de gemeente uiterlijk op 01-07-2015 in een verordening moet hebben geregeld. Instrumenten die gemeente kan inzetten wanneer de leerling onder de Participatiewet valt, zijn:

- **Proefplaatsing**

Een periode van 2 tot 3 maanden waarin de (ex)leerling met behoud van een eventuele uitkering op proef kan werken.

- **Loonkostensubsidie**

Een subsidie aan de werkgever ter compensatie van het productieverlies door de beperking van de leerling/werknemer. De subsidie is gelijk aan het verschil tussen minimumloon verhoogd met de werkgeverslasten en de loonwaarde van de leerling/werknemer met een maximum van 70% van het minimumloon. De leerling/werknemer krijgt van de werkgever het volledige brutoloon betaald.

- **No-riskpolis**

De werkgever krijgt bij uitval door ziekte van de (ex)leerling/werknemer het brutoloon van door gemeente betaald zodat die geen financieel nadeel heeft als de (ex)leerling/werknemer uitvalt door ziekte. Voor 2015 hebben de gemeenten met UWV afgesproken dat werkgevers gebruik kunnen maken van een no-riskpolis die gelijk is aan de reeds bestaande polis voor de Wajongers. Die afspraak geldt echter alleen voor werknemers uit doelgroep van de banenafpraak. Dus een werknemer die opgenomen is in het doelgroepregister (en dus niet leerlingen die, al dan niet met ondersteuning, het minimumloon kunnen verdienen).

De regeling van VNG en UWV loopt vooruit op het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet dat de Tweede Kamer onlangs unaniem heeft aanvaard. Het wetsvoorstel voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor de hele doelgroep van de banenafpraak, dus ook mensen uit de Participatiewet die naar het oordeel van UWV niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Werkgevers die hen in dienst nemen komen in aanmerking voor een no-riskpolis via UWV als zij ziek worden. De uniforme no-riskpolis via UWV komt ook beschikbaar voor mensen in een dienstbetrekking beschut werk op grond van de Participatiewet. De beoogde datum van invoering van de wet is 1 januari 2016.

- **Job-coach**

Ondersteuning op de werkplek door een job-coach. Op welke wijze gemeenten hier invulling aan geven zal per regio verschillen.

- **Voorzieningen noodzakelijk voor arbeidsinschakeling**

Wanneer er aanpassingen, hulpmiddelen of de inzet van een doventolk noodzakelijk om te kunnen werken, kan de gemeente daarvoor een voorziening treffen.

Leerlingen die geen ondersteuning naar werk nodig hebben (bijvoorbeeld degene die bij het schoolverlaten aan werk kunnen tegen minimaal het minimumloon) vallen niet onder de Participatiewet. De (ex)leerling en zijn eventuele werkgever kunnen geen beroep op doen regelingen in het kader van die wet en dus ook niet op bovenstaande regelingen. Voor eventueel noodzakelijke voorzieningen zoals hulpmiddelen etc. Kan bij UWV een beroep worden gedaan op de Wet WIA.

Beschut werk

Er kunnen vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe WSW---indicaties meer worden aangevraagd. Vanaf 1 januari 2015 kunnen ook geen mensen meer vanaf de wachtlijsten instromen in de sociale werkvoorziening. Wel is er binnen de Participatiewet is een nieuwe voorziening beschut werk die gemeenten vanaf 1 januari 2015 kunnen inzetten. Mogelijk zal niet elke gemeente van deze mogelijkheid gebruik maken. Staatssecretaris Klijnsma heeft daarom maatregelen aangekondigd om beschut werk te stimuleren. Beschut werk is voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Gemeenten moeten het UWV vragen of iemand voor beschut werk in aanmerking komt. Gemeenten moeten het UWV vragen of iemand voor beschut werk in aanmerking komt.

Inkomensvoorziening

Gemeenten bieden met de Participatiewet ook een inkomensvoorziening voor al degene die niet op een andere wijze in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Een vangnet om te kunnen voorzien in de noodzakelijke kosten van bestaan.

Waar leerlingen met arbeidsvermogen maar die niet instaat waren het minimumloon te verdienen in het verleden een beroep konden doen op de Wajong als inkomensvoorziening, moeten ze dat nu doen op een uitkering in het kader van de

Participatiewet. Dit betekent dat die leerlingen te maken krijgen met de normen die gelden voor iedereen die beroep doet op bijstand van de gemeenten zoals een vermogenstoets en toepassing van een kostendelersnorm om te voorkomen dat er binnen één huishouden meerdere bijstandsuitkering worden betaald.

Als gevolg van deze eisen, is het mogelijk dat een leerling niet in aanmerking komt voor een bijstandsuitkering. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een leerling recht heeft op studiefinanciering. De participatiewet kent wel de mogelijkheid voor een individuele studietoeslag voor leerlingen die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Minimaal 18 jaar oud;
- Ontvangt studiefinanciering of een bijdrage op grond van de Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten (WTOS);
- Heeft geen in aanmerking te nemen vermogen
- Is niet in staat om het minimumloon te verdienen De gemeenten mogen zelf de hoogte van de studietoeslag bepalen en of iemand daarvoor in aanmerking komt.

Werkbedrijf

Nederland kent 35 arbeidsmarktregio's. In elk van deze regio's worden Werkbedrijven opgericht. In deze Werkbedrijven werken gemeenten, UWV en sociale partners samen om met de Werkbedrijven een schakel te vormen tussen de mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen die in het kader van de banenafpraak voor de doelgroep zijn toegezegd.

Binnen de Werkbedrijven kunnen ook afspraken worden gemaakt over de regionale toepassing en inzet van de instrumenten maar ook delen van de uitvoering van de Participatiewet worden toevertrouwd. Hierbij is uiteraard ook de betrokkenheid van het onderwijs van belang.

DEEL 3

Eind schoolperiode cruciaal voor leerlingen uit het VSO

Leerlingen in het VSO maken aan het eind van hun schooltijd een belangrijke stap. Een deel stroomt door naar beschut werk of naar een dagactiviteitencentrum. Een heleboel anderen staan te trappelen om bij een bedrijf of instelling aan het werk te gaan. Maar hoe komen zij aan een baan?

Voor hen is de laatste periode van hun schooltijd van cruciaal belang. Dan maken zij namelijk de meeste kans om aan het werk te komen. Immers, bij het maken van de overstap kunnen zij rekenen op de hulp van hun stagebegeleiders¹³. Deze mensen kennen hen door en door en weten wat zij in hun mars hebben. Zij weten ook als geen ander welk werk bij de leerling past.

Stagebegeleiders ook begeleiders naar werk

De kennis over de capaciteiten van de leerlingen is van onschatbare waarde voor de overstap van school naar werk. Om daar optimaal gebruik van te kunnen maken, moeten de stagebegeleiders goed op de hoogte zijn van de wetten en regels die voor hun leerlingen gelden. Ook dienen zij allerlei begrippen en instanties te kennen, waar de leerlingen onderweg mee te maken krijgen. Bovendien moeten zij helder zien te krijgen welke mogelijkheden hun leerlingen hebben op de arbeidsmarkt. Dat is geen eenvoudige opgave.

Uitgangspositie leerling

De schoolverlaters uit het VSO zijn moeilijk lerend. Ze zijn daardoor normaal gesproken niet in staat een beroepskwalificatie te behalen in het beroepsonderwijs. Het VSO is voor hen het eindonderwijs. Ze worden begeleid en toegeleid naar werk. De beperking die zij hebben bij het naar school gaan, speelt ook mee op de arbeidsmarkt. Ze kunnen zonder ondersteuning vaak geen werk vinden. Ook zijn ze vaak minder productief dan wat normaal van een jongere verwacht mag worden.

Om deze jongeren toch een redelijke kans te geven op de reguliere arbeidsmarkt heeft de overheid regels vastgesteld.

¹³ Met Stagebegeleiders worden alle functionarissen bedoeld die direct betrokken zijn bij de voorbereiding van en de over stap naar de arbeidsmarkt.

Er bestaan regels met betrekking tot extra ondersteuning naar werk, subsidies voor werkgevers die hen in dienst nemen en regels voor ondersteuning op de werkplek zelf.

Vanaf 2015 zijn de regels, door de invoering van de Participatiewet en de afspraken omtrent de banenafpraak, zodanig gewijzigd dat er sprake is van een overgangssituatie waardoor het voor degene die de leerlingen naar werk leiden moeilijker is geworden daar optimaal gebruik van te maken. Om diegene daarbij te ondersteunen is er bij de documenten een stroomschema opgenomen waarmee een weg gevonden kan worden naar een optimale inzet van de mogelijkheden.

In twee, drie of vier stappen van school naar werk

De overstap van school naar werk loopt bij elke leerling weer anders. Meestal kan het begeleidingstraject in drie stappen worden afgelegd:

Stap 1: gesprek met ouders en leerling;

Stap 2: gesprek met een potentiële werkgever;

Stap 3: nazorg wanneer de leerling aan het werk is.

Het komt voor dat het -ondanks alle inspanningen vanuit de school - niet meteen lukt om een leerling aan werk te helpen. Dan kan de gemeente worden benaderd om de leerling ondersteuning naar werk te bieden (stap 4).

Wanneer een leerling niet plaatsbaar is op de reguliere arbeidsmarkt, is beschut werk een mogelijkheid. Door de ernst van hun beperkingen, kunnen leerlingen zijn aangewezen op een beschutte omgeving. Daar kunnen ze onder aangepaste omstandigheden werken. Daarvoor is een zijstap opgenomen (stap 2a).

Stap 1.

Gesprek met ouders en leerling

In de laatste periode op school bespreekt de stagebegeleider met de ouders en de leerling de keuzes die er zijn bij de overstap van school naar werk¹⁴. De wensen, behoeften en mogelijkheden van de leerling vormen daarbij het uitgangspunt. De school ondersteunt de leerling (en zijn ouders) bij het maken van de keuze.

Uitgangspunt: werk loont altijd

De leerling gaat er financieel nooit op achteruit als hij aan het werk gaat. Wanneer een leerling een Wajong of WWB uitkering krijgt, kan deze uitkering vanwege de inkomsten uit werk worden verminderd of stopgezet. In dat geval houdt de leerling toch altijd meer over dan met alleen een uitkering. Bovendien kan hij gewoon weer een beroep doen op de oude uitkeringsrechten als hij zonder werk komt te zitten. Naast het werk kan hij ook blijven doorleren. Bijvoorbeeld door een deeltijdstudie te volgen aan een ROC (Regionaal Opleidingscentrum) of AOC (Agrarisch Opleidingscentrum).

Keuzemogelijkheden

De leerling staat voor de keuze welk werk het beste bij zijn mogelijkheden past. De volgende stap kan leiden naar regulier werk (stap 2) of naar beschermt werk (stap 2a):

- **Regulier werk**, zo nodig met een aanvullende uitkering, toepassing van regelingen voor de werkgever en/of ondersteuning door een job-coach. Zie verder stap 2, gevolgd door stap 3 en soms met de inzet van stap 4.
- **Beschut werk**, een door de gemeente gecreëerde aangepaste werkplek in een beschutte werkomgeving. Helaas is (nog) niet elke gemeente bereid beschermt werk aan te bieden. Zie verder stap 2a.

¹⁴ Uiteraard wordt er al in een veel eerder stadium gewerkt aan oriëntatie op de arbeidsmarkt. Het hier bedoelde gesprek heeft betrekking op wat er nog gedaan moet worden om de laatste stappen naar werk te zetten.

Stap 2.

Gesprek met potentiële werkgever

De stagebegeleider heeft in het gesprek over een dienstverband sterke troeven in handen. De arbeidsprestatie van leerlingen die van een VSO-school afkomen, zijn -in verhouding tot de kosten die eraan verbonden zijn- meestal hoger dan die van een doorsnee werknemer. Dat heeft te maken met hun **arbeidsinzet** en **arbeidsproductiviteit** en met allerlei **regelingen** waarvan gebruik kan worden gemaakt. De stagebegeleider dient echter wel een realistisch beeld te schetsen van een leerling. Dit om te hoge verwachtingen en mogelijke teleurstellingen bij de werkgever en de leerling te voorkomen.

Voordelen van leerlingen uit het VSO

Het is van belang in het gesprek met de potentiële werkgever te benadrukken dat het in dienst nemen van een leerling van een School voor VSO grote voordelen heeft ten opzichte van het dienstverband van een doorsnee werknemer: **een sterkere arbeidsinzet, meer arbeidsproductiviteit in vergelijking met de loonkosten en vaak geen enkel financieel risico!**

Arbeidsinzet

De inzet van moeilijk lerende jongeren tijdens het werkproces is over het algemeen groter dan die van leeftijdsgenoten die makkelijker leren. Generaliserend kan worden opgemerkt: zij zijn meestal sterker gemotiveerd, sneller tevreden en doorgaans weinig eisend, trouw, loyaal, leergierig en stipt op tijd. Bovendien komen zij in de regel hun afspraken plichtsgetrouw na.

Het is raadzaam in het gesprek met de potentiële werkgever expliciet aandacht te besteden aan de positieve kenmerken; althans voor zover deze daadwerkelijk aan de orde zijn. Ook hierbij geldt: wek geen valse verwachtingen, want die keren zich op den duur tegen de jongere.

Niettemin, leerlingen uit het VSO zijn over het algemeen opmerkelijk:

- **Gemotiveerd**
Jongeren met leerproblemen worden vaak geconfronteerd met wat ze niet kunnen. Daardoor hebben zij een sterke drang te laten zien wat zij juist wel kunnen. Voor hen is niet zozeer de inhoud van het werk van belang, maar het feit dat zij werk hebben.

- **Tevreden**
Ze zijn voldaan met het werk dat hen wordt opgedragen, ook al is het een simpele klus die een ander niet ziet zitten. Ze voelen zich erbij betrokken en ervoor verantwoordelijk.
- **Weinig eisend**
Aangezien het werk op zich belangrijker is dan de inhoud, stellen zij weinig eisen. Zij beseffen heel goed dat hun mogelijkheden beperkt zijn. Dat ze in de problemen komen als zij werk willen dat te veel van hen vraagt.
- **Trouw**
Aangezien zij beseffen dat hun mogelijkheden beperkt zijn, waarderen zij het des te meer dat iemand werk biedt dat bij hen past. En dat laten zij blijken ook.
- **Loyaal**
Ze gaan er helemaal voor. Zij identificeren zich graag met hun werk en werkgever. Ten voorbeeld het verhaal van een medewerker die zo trots is op zijn baan, dat hij slaapt in een T-shirt met het logo van 'hun' bedrijf of instelling.
- **Leergierig**
Wie moeilijk leert, wil het werk dat hij aankan maar wat graag onder de knie krijgen. Hij doet dan ook zijn uiterste best om iets te leren wat binnen zijn vermogen ligt. En hij is beretrots als dat lukt!
- **Stipt**
Vanwege hun inzet en loyaliteit zijn ze altijd op tijd en komen hun afspraken accuraat na.

Uiteraard gelden deze positieve kenmerken niet voor alle jongeren uit het VSO. Soms is problematisch gedrag juist hun grootste handicap. Maar ook op zo'n bijzonder potje past meestal wel een deksel. Dan blijkt er toch een werkplek te zijn waar 'zo'n geval apart' helemaal in zijn element is

Arbeidsproductiviteit

Een werkgever mag van een jongere die van een School voor VSO afkomt, niet hetzelfde verwachten als van een doorsnee werknemer. Hij betaalt er dan ook beduidend minder voor. De arbeidsproductiviteit valt daardoor per saldo hoger uit, want:

- **Een jongere uit het VSO kost nooit meer dan hij presteert** Sterker, de werkgever houdt er altijd geld aan over. Want de mindere arbeidsprestatie wordt gecompenseerd en in veel gevallen zorgt extra subsidie voor een goedkope arbeidskracht. Daar komt nog een ander voordeel bij:

- **De werkgever loopt geen risico bij uitval door ziekte**
De werkgever krijgt in veel gevallen de verzekering dat

UWV of gemeente de loonkosten voor hun rekening nemen wanneer de leerling uitvalt door ziekte, ongeacht de oorzaak daarvan.

In het gesprek met een potentiële werkgever komen al deze regelingen uiteraard ter sprake. De stagebegeleider legt uit van welke regelingen in een specifiek geval optimaal gebruik kan worden gemaakt. Hij rekent verder voor wat het gebruik van deze regelingen in financiële zin betekent. Bovendien helpt hij de werkgever een beroep te doen op de regelingen, waarop deze aanspraak kan maken.

Regelingen die van toepassing kunnen zijn:

Met behulp van het stroomschema kan bepaald worden welke regeling in welke situatie toepasbaar is. In het stroomschema wordt verwezen naar onderstaande toelichting op de diverse regelingen.

- **Plaatsing op proef (UWV of gemeente)**

Dit is een instrument om schoolverlaters aan werk te helpen. De schoolverlater werkt twee (indien nodig maximaal zes maanden op proef) zonder loon, maar met behoud van zijn uitkering. Voorwaarde is dat de werkgever een verklaring ondertekent, waarin hij toezegt deze werknemer bij gebleken geschiktheid minstens een half jaar in dienst te nemen voor minimaal hetzelfde aantal uren.

De werkgever vraagt dit aan door een formulier in te vullen (te downloaden van uwv.nl of bij de gemeente waar de werknemer woont)

- **Mobiliteitsbonus (Belastingdienst)**

Deze is van toepassing als de leerling Wajong heeft, een verklaring scholingsbelemmeringen van UWV, of nog een WSW indicatie. De werkgever kan dan op zijn aangifte loonheffing bij de belastingdienst maandelijks een bedrag van maximaal € 538,33 (€ 7.000 per jaar) in mindering brengen op de door hem te betalen werkgeverspremies. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van loondispensatie (alleen Wajongers) is de premiekorting maximaal € 291,67 per maand (€ 3.500 per jaar). Bij deeltijd is de premiekorting lager waarbij 36 uur per week als een fulltime werkweek geldt. De premiekorting wordt maximaal drie jaar verleend en hoeft niet te worden aangevraagd. De werkgever kan de korting maandelijks toepassen op de aangifte loonheffingen bij de belastingdienst.

Let op. De mobiliteitsbonus kan in 2015 niet worden

toegepast in combinatie met de loonkostensubsidie van de gemeente.

Vanaf 2016 wordt een combinatie wel mogelijk door het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet. Het wetsvoorstel voorziet voor de periode 2016-2020 in een gelijke mobiliteitsbonus (premiëkorting) van € 2000,- per jaar voor de doelgroep banenafpraak (maximaal drie jaar). Dit bedrag geldt ook voor mensen met een verklaring scholingsbelemmeringen van UWV wanneer zij tevens tot de doelgroep banenafpraak behoren. Voor mensen met een verklaring scholingsbelemmeringen die niet tot de doelgroep banenafpraak behoren blijft de huidige mobiliteitsbonus gelden maar is geen loonkostensubsidie mogelijk.

Werkgevers met geen of enkele werknemers in dienst betaald geen of weinig werkgeverspremies waardoor er weinig kan worden afgetrokken. Vanaf 01-01-2018 wordt deze regeling aangepast, waardoor ook kleinere werkgevers voordeel hebben van in dienst hebben van een arbeidsgehandicapte. Dan gaat in de huidige plannen het bedrag van € 6000,- gelden.

- **No-riskpolis (UWV)**

Bij uitval door ziekte, ongeacht de aard ervan, betaalt het UWV het brutoloon voor zover de werkgever die verplicht zou zijn door te betalen. De werkgever dient de uitval binnen drie dagen bij het UWV te melden. Als de leerling (meer) arbeidsongeschikt wordt, betaalt de werkgever geen een hogere premie WAO of WIA. Deze regeling geldt voor de schoolverlater die tot de doelgroep banenafpraak behoort, dus:

- Wajong heeft;
- een WIW/IDbaan heeft;
- nog een WSW indicatie heeft;
- tot de doelgroep Participatiewet behoort en naar

oorden van UWV niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Ook een schoolverlater met een verklaring scholingsbelemmeringen van het UWV valt onder de doelgroep van de no-riskpolis UWV.

- **Loondispensatie (UWV)**

Wanneer een Wajong gerechtigde werknemer vanwege zijn handicap minder presteert, kan zijn werkgever van het UWV het recht krijgen hem minder loon uit te betalen dan het minimum(jeugd)loon. De hoogte van de loondispensatie hangt af van de mate waarin er minder

wordt gepresteerd. UWV vult –via de Wajong– het loon aan.

Loondispensatie wordt door de werkgever aangevraagd m.b.v. een formulier welke is te downloaden van uwv.nl.

- **Loonkostensubsidie (Gemeente)**

Vanaf 01-01-2015 kunnen leerlingen met verdienvermogen geen Wajong meer krijgen waardoor hun werkgever geen beroep kan doen op loondispensatie. Voor een leerling die niet in staat is een normale arbeidsprestatie te leveren en daardoor een beduidende lagere loonwaarde heeft dan het Wettelijk Minimumloon, kan de werkgever een beroep doen op een loonkostensubsidie van de gemeente. De loonwaarde van die leerling wordt dan vastgesteld op de werkplek met een gevalideerde methode. De subsidie is gelijk aan het verschil tussen minimumloon verhoogd met de werkgeverslasten en de loonwaarde van de leerling/werknemer met een maximum van 70% van het minimumloon. De leerling/werknemer krijgt van de werkgever het volledige brutoloon betaald.

- **Subsidieregeling praktijkleren (RVO)**

Deze subsidieregeling is een tegemoetkoming voor een werkgever in de kosten die hij maakt voor de begeleiding van een leerling die een BBL-opleiding volgt. De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per studiejaar, is evenredig lager als er een deel van jaar recht heeft bestaan en kan lager zijn als er veel gebruik van wordt gemaakt omdat er een vast totaalbedrag beschikbaar is.

Een subsidieaanvraag kan na afloop van de begeleiding in het betreffende studiejaar ingediend worden binnen een vooraf bepaalde periode. In 2015 is dat van 2 juni 2015

9.00 uur tot uiterlijk 15 september 2015 17.00 uur.

De aanvraag kan digitaal worden ingediend bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (rvo.nl)

- **Vergoeding kosten bij noodzakelijke voorzieningen**

Wanneer een bedrijf of instelling kosten moet maken voor de aanschaf van de noodzakelijke hulpmiddelen of voor het aanbrengen van speciale aanpassingen ten behoeve van de leerling, vergoedt het UWV de meerkosten. Het dienstverband moet minimaal 6 maanden gaan duren. Er moet hiervoor een aanvraag ingediend worden m.b.v. een formulier welke kan worden gedownload op uwv.nl.

Wanneer het gaat om een voorziening die meegenomen kan worden naar een andere werkplek of werkgever, moet de leerling/werknemer die zelf aanvragen. Ook

daarvoor is een formulier beschikbaar op uwv.nl.

Banenafpraak

De inhoud van de banenafpraak is reeds beschreven in deel 2. Hier wordt ingegaan op het belang van de banenafpraak in het gesprek met de werkgever. Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers is dat belang niet groot. De eventuele quotumheffing geldt namelijk voor alle bedrijven met 25 werknemers of meer. Deze bedrijven hebben er belang bij dat de leerling die zij eventueel in dienst nemen opgenomen zijn in het doelgroepregister banenafpraak. Leerlingen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren zijn Wajongers met arbeidsvermogen, leerlingen met WSW-indicatie en schoolverlaters die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen en die niet in staat zullen zijn het Minimumloon te verdienen. Om deze leerlingen gemakkelijker aan werk te helpen, is het daarom verstandig er voor te zorgen dat ze in het doelgroepenregister zijn opgenomen. Leerlingen afkomstig van vso-/pro scholen horen niet automatisch tot de doelgroep. Voor hen geldt dat ze zich rechtstreeks of via de gemeente bij het UWV kunnen aanmelden voor een beoordeling arbeidsvermogen. Leerlingen die in het schooljaar 2014-2015 vso-/pro- scholen hebben verlaten, zijn tijdelijk opgenomen in het doelgroepregister en worden later door het UWV beoordeeld. Als op basis van de beoordeling van het UWV blijkt dat deze persoon tot de doelgroep behoort, wordt de betreffende persoon definitief opgenomen in het doelgroepregister. Rechtstreeks aanmelden voor een voor een beoordeling arbeidsvermogen kan via <http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen-via-internet.aspx>.¹⁵

Het regionale Werkbedrijf heeft onder meer als taak bedrijven te ondersteunen in het realiseren van de banenafpraak. Ze kunnen personen die opgenomen zijn in het doelgroepregister, matchen met de vacatures van werkgevers. Scholen kunnen van het werkgeversservicepunt van het UWV vragen om ondersteuning bij de matching van leerlingen op die vacatures. De Werkgeversservicepunten vormen het loket van waaruit gemeenten en het UWV, en vaak ook andere bemiddelaars zoals sw-bedrijven en private bemiddelaars, samenwerken.

https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/direct_naar/WerkgeversServicepunt.

Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt meestal schriftelijk vastgelegd. Maar ook een mondelinge overeenkomst heeft een wettige geldigheid. Bij een contract voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder geldt verbod op een proeftijd. Contracten die voor langere tijd worden aangegaan bedraagt de proeftijd maximaal een maand (bij bepaalde cao 's maximaal twee maanden).

Voor bepaalde of onbepaalde tijd

Wanneer tijdelijke contracten die elkaar binnen een periode van zes maanden (was 3 maanden) opvolgen, is er bij het vierde contract, of na twee jaar (was drie jaar) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Beëindiging

Een arbeidsovereenkomst eindigt na het verstrijken van de afgesproken contractperiode.

Eén maand voor het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer, moet de werkgever schriftelijk aan de werknemer meedelen of zijn arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Als de werkgever deze aanzegtermijn niet in acht neemt, heeft de werknemer recht op loon over de periode dat de werkgever te laat is met de aanzegging, tot maximaal één maandsalaris.

Tussentijds kan deze overeenkomst worden beëindigd met een zogenaamde beëindigingsovereenkomst waarop de werknemer binnen 14 dagen kan terugkomen. Als de werknemer en de werkgever er niet uitkomen en de werkgever wil toch beëindigen kan de werkgever toestemming voor ontslag vragen bij UWV (ingeval van reorganisatie of langdurige arbeidsongeschiktheid) of de kantonrechter (in andere situaties). Dan geldt een opzegtermijn en wordt eventueel ook een transitievergoeding vastgesteld. Een derde mogelijkheid is ontslag op staande voet. Dan geldt uiteraard geen opzegtermijn.

Eén maand voor het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer, moet de werkgever schriftelijk aan de werknemer meedelen of zijn arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Als de werkgever deze aanzegtermijn niet in acht neemt, heeft de werknemer recht op loon over de periode dat de werkgever te laat is met de aanzegging, tot maximaal één maandsalaris. Tip: deze wijziging gaat direct in. Dat betekent dat het einde van nu lopende tijdelijke contracten na 1 januari a.s. moet worden aangezegd

¹⁵ Voor info over het doelgroepenregister zie:
<http://www.uwv.nl/zakelijk/Images/wat---is---het---doelgroepregister---0415.pdf>

Stap 2a.

Beschut werk

Wie vanwege zijn arbeidshandicap is aangewezen op aangepast werk in een beschutte werkomgeving kan (als zijn of haar gemeente die mogelijkheid biedt) een beroep doen op beschut werk bij de gemeente.

Gemeenten moeten dan het UWV vragen of degene voor beschut werk in aanmerking komt. Wanneer UWV tot het oordeel komt dat iemand op beschut werk is aangewezen moet de gemeente dat ook aanbieden.

Er is landelijk voor 30.000 beschutte werkplekken budget beschikbaar. Dat is veel minder dan de 90.000 WSW-werkplekken die er nu nog zijn. Dat is ook de reden waarom veel gemeenten één beschutte werkplek beschikbaar stellen wanneer er drie WSW-ers zijn uitgestroomd. Daar staat tegenover dat voor arbeidsgehandicapten die niet het WML kunnen verdienen werkgevers 125.000 extra banen beschikbaar stellen.

De gemeenten kunnen beschutte werkplekken creëren binnen de beschutte omgeving van een sociale werkvoorziening maar dat kan ook gedetacheerd bij een bedrijf waar de leerling kan werken in een beschutte zo nodig aangepaste werkomgeving met voldoende begeleiding.

De gemeente en degene die werkt middels beschut werk kan daarvoor geen beroep doen op de regelingen die in dit handboek worden genoemd. Die regelingen zijn namelijk bedoeld om jongeren met een beperking, aan regulier werk te helpen. Met de invoering van het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet, streven is 1 januari 2016, kan er voor beschut werk wel een beroep worden gedaan op de uniforme no-riskpolis van UWV.

Stap 3.

Nazorg voor leerlingen

Het VSO heeft een beperkte verantwoordelijkheid voor de nazorg van leerlingen. Deze verantwoordelijkheid geldt voor alle ex-leerlingen, dus niet alleen voor werkende en doorstromers naar het MBO, maar ook voor eventuele thuiszitters. De nazorg bestaat vooral uit raadpleging, advisering en verwijzing van de werkgever, de MB--instelling en/of de leerling. Voor deze nazorg kan de school subsidie aanvragen bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). Soms is het zinvol voor nazorg ook een beroep te doen op gespecialiseerd maatschappelijk werk (vaak nog uitgevoerd door MEE).

Verder is het verstandig om de leerling en de ouders te informeren waar zij zo nodig terecht kunnen voor ondersteuning na de periode van nazorg.¹⁶ In de meeste gemeente is dat nog de consulent arbeid van MEE. De gemeente kan sinds 01-01-2015 hiervoor ook een andere organisatie hebben gecontracteerd.

Nu gemeenten verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning naar werk voor werkloze schoolverlaters kunnen scholen met de gemeenten afspraken maken om die ondersteuning, betaald door de gemeente, voor de leerling te leveren. De school kent immers de leerling goed, heeft veel contacten met bedrijven en kent de regelingen die toepasbaar zijn. Vaak wordt die ondersteuning al in beperkte mate onbetaald uitgevoerd omdat veel scholen geen nee zeggen als de ex-leerling voor hulp aanklopt.

Job-coaching

Is intensieve nazorg nodig voor een werkende (ex) leerling, dan kan hiervoor een job-coach worden ingeschakeld. Dan kan een job-coach zijn die door UWV of de gemeente wordt vergoed. Wajongers en leerlingen die gaan werken zonder daarvoor een beroep te doen op de gemeente krijgen een job-coach van een erkende job-coachorganisatie vergoed door

¹⁶ Om (zo goed mogelijk) te voorkomen dat de informatie over ondersteuning na de periode van nazorg verloren gaat, is het raadzaam deze op papier te zetten.

UWV. Anderen kunnen een beroep doen op een job-coach die door de gemeente wordt ingezet (zie ook het stroomschema).

Het is mogelijk, betaald door de gemeente of via een job-coachorganisatie die bereid is de school daarvoor te betalen, de stagebegeleider als job-coach in te zetten. De stagebegeleider kent immers de werknemer en vaak ook de werkgever heel goed en het maakt de overgang van school naar werk voor zwakkere leerlingen gemakkelijker.

Stap 4.

Arbeidsintegratie met behulp van gemeenten en/of werkgeversservicepunt

Niet iedere schoolverlater zal met de begeleidingsmogelijkheden die de School voor VSO kan bieden aan werk geholpen kunnen worden. Ondanks alle inspanningen van zijn stagebegeleider, lukt het soms niet de overstap van school naar werk te maken. Er zijn dan extra activiteiten nodig om deze leerling alsnog aan werk te helpen. Als in het laatste half jaar op school blijkt dat hij zonder werk van school dreigt te gaan, kan al een begin worden gemaakt met deze additionele activiteiten.

Inschakeling gemeenten of UWV

Leerlingen die niet aan werk geholpen kunnen worden vanuit de school hebben extra ondersteuning nodig om werk te vinden. Als die leerlingen een Wajong uitkering hebben is UWV verantwoordelijk anders de gemeente. Bij dreigende werkloosheid kan de school een beroep doen op de gemeente waar de leerling woont of bij UWV (alleen Wajongers) voor ondersteuning naar werk. De gemeente of UWV (alleen Wajongers) kan dan al dan niet met inschakeling van het werkgeversservicepunt een werkaanbod doen aan de leerling wanneer zij beschikt over een passende vacature voor de leerling.

Wanneer de gemeente of UWV geen passend werkaanbod kan doen zijn er een aantal mogelijkheden (die kunnen verschillen per gemeente) om de leerling extra ondersteuning te bieden om toch werk te vinden. Dat zijn:

- een functionaris van de gemeente, UWV of van het werkgeversservicepunt gaat de ondersteuning bieden;
- de gemeente of UWV schakelt een reïntegratiebedrijf in om de ondersteuning te bieden;
- de gemeente verstrekt een Persoon Gebonden Re-integratiebudget (PGR) waarmee de leerling ondersteuning krijgt van het reïntegratiebedrijf die hij zelf heeft gekozen. Bij UWV kan dit ook voor Wajongers maar wordt het een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) genoemd. Deze mogelijkheden verschillen overigens per gemeente.

Arbeidsintegratieplan van leerling en school

De school kan ook – eveneens namens de leerling/ouders – het verzoek doen aan de gemeente of UWV om een eigen arbeidsintegratieplan uit te laten voeren. Dan kiezen leerling en school zelf het reïntegratiebedrijf uit. Het UWV of de gemeente sluit vervolgens met dat reïntegratiebedrijf een overeenkomst (PGR of IRO). Wanneer het reïntegratiebedrijf bereid is daarvoor te betalen, is het mogelijk als school zelf de extra activiteiten uit te voeren om de leerling alsnog aan werk te helpen.¹⁷

¹⁷ Een aantal scholen hebben o.a. daarvoor een vereniging opgericht om deze extra begeleiding vanuit school mogelijk te maken

Lijst met afkortingen

ANW	Algemene Nabestaanden Wet
AOC	Agrarisch Opleidingscentrum
BBL	Beroeps begeleidende Leerweg
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CIZ	Centrum Indicatiestelling Zorg
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Erkenning Verworven Competenties
IHP	Individueel Handelingsplan
IOP	Individueel Ontwikkelingsplan
IRO	Individuele Re---integratie Overeenkomst (UWV)
ITP	Individueel Transitieplan
IVA	Instituut voor sociaal---wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies in Tilburg
LKS	Loonkostensubsidie
MEE	Onafhankelijke organisatie met deskundigen die iedereen met een beperking adviseert, ondersteunt en de weg wijst.
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
NUG---er	Niet Uitkeringsgerechtigde
PGR	Persoon Gebonden Re---integratiebudget (gemeente)
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SW---bedrijf	Bedrijf van de Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut voor Werknemersverzekeringen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong (oud)	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
Wajong (nieuw)	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wajong 2015	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten vanaf 2015
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheids Wet
WWB	Wet Werk en Bijstand
ZW	Ziektewet

Lijst belangrijke internetadressen

<i>Internetadres</i>	<i>Informatie over</i>
samenvoordeklant.nl	Actuele informatie over Participatiewet
praktijkonderwijs.nl	Planmatig, vraaggericht, en competentiegericht onderwijs
uwv.nl	Verklaring scholingsbelemmeringen/no---riskpolis, vinden van werk m.b.v. re---intergratiemiddelen, proefplaatsing/proeftijd, jobcoaching, loon---dispensatie, vergoeding werk en vervoers---voorzieningen, arbeidsmarkt informatie, rekenhulp voor berekening Wajong uitkering naast werk
belastingdienst.nl	Mobiliteitsbonus
rvo.nl	Subsidieregeling
praktijkleren.werk.nl (UWV WERKbedrijf)	vacatures en solliciteren
mboraad.nl	ROC's, AOC's en samenwerking met deze instellingen
kcco.nl	Website van kennis en informatiecentrum CrossOver Veel actuele informatie, projecten en portals naar websites met meer specifieke informatie
liesa.nl	Arbeidstoeleiding en o.a. een kennisbank
kenniscentrumevc.nl	Erkenning verworven competenties
werknemerinopleiding.nl	ESF subsidie, informatie over netwerken en praktijkvoorbeelden
szw.nl	Actuele minimum(jeugd)lonen, arbeidstijden, WWB etc.
minocw.nl	Onderwijsregelgeving etc.
ingrado.nl	Leerplicht en voortijdig schoolverlaten (RMC's)
stagemarkt.nl	Aanbod van stageplaatsen
kenwerk.nl	Erkende leerbedrijven
hetkan.info	Alle actuele relevante info rondom arbeidstoeleiding en een kennisbank.
sbb.nl	Informatie over de kenniscentra in Nederland en met o.a. ook een barometer van de (regionale) arbeidsmarkt
allespelersinbeeld.nl	Overzicht van wie is voor wat aanspreekbaar v.w.b. onderwijs, zorg en arbeid
participatiewetonderwijs.nl	Informatie over de participatiewet voor het onderwijs

COLOFON

opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

projectleiding

Erik Rietkerk,

Landelijk expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO)

Arend Zondag,

Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV-Pro)

teksten instrumenten

Sjaak Verwer

Jack Kerkhofs

Paul Abma

Freerk

Steendam

tekstredigering

Bureau Woord&Tekst

vormgeving

Budelinc – solutions creatives

website

Webkracht

uitgave

december 2015

N.B.

De in dit handboek vermelde (subsidie)regelingen zijn niet in hun geheel opgenomen. Verder zijn de regelingen aan veranderingen onderhevig. Daarom kunnen aan de tekst van dit handboek geen rechten worden ontleend.