



Onderzoekscahier **Arbeidsparticipatie jongeren met een beperking**

1 Algemeen

1.1 Algemene evaluatie gemeentelijke inspanningen

Ervaringen gemeenten met Participatiewet, eerste meting

Werk uit zicht? Een verkenning van de dienstverlening aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie na invoering van de Participatiewet

Ervaringen gemeenten met de Participatiewet, tweede meting

Jonggehandicapten onder de Participatiewet

Eindevaluatie van de Participatiewet

1.2 Cijfers

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2018)

Trendrapportage banenafspraken en factsheet banenafspraken

Rapportage beschut werk

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

2 Re-integratie en arbeidsmarkt

2.1 Re-integratietools

Instrumenten voor re-integratie

Diagnostiek bij de uitvoering van de Participatiewet, succesfactoren en praktijkvoorbeelden

Handreiking Matchen op werk. Voor de aanpak van jeugdwerkloosheid

Loonkostensubsidie en loondispensatie. De werking en effectiviteit van beide instrumenten

Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten

Jonggehandicapten onder de Participatiewet

Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma

Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk

2.2 Inclusieve arbeidsmarkt

Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking

Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar? Op weg naar effectiever en duurzamer matches

Aan het werk, voor hoelang?

Onderzoek Participatiewet bij werkgevers, fase 2

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet (derde meting)

Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

2.3 **Duurzaam werk**

Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

Jonggehandicapten duurzaam aan het werk

Jongeren duurzaam aan het werk

Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2016-2017

Duurzame plaatsingen in werk van werknemers met een arbeidsbeperking

2.4 **Professionaliteit**

Professionele voorwaarden voor effectieve re-integratie

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

2.5 **De jongere zelf**

Jongerenperspectief op re-integratietrajecten en werkplekken

Het belang van de relatie – motivatie voor begeleiding van jongeren met een lvb

Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

3 **Oud en nieuw beschut werk**

3.1 **Oud en nieuw beschut werk**

Van SW naar sociale firma, handreiking voor transitie van SW-activiteiten naar privaat ondernemerschap

Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk, objectieve informatie over de meerwaarde van beschut werk

Jobcoaching in de SW-sector

Evaluatie beschut werk

4 Samenwerking en integrale benadering

4.1 Integraal sociaal beleid en samenwerken

Jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk, een sluitende aanpak voor kwetsbare schoolverlaters en de rol van SW-bedrijven hierbij

Ondersteuning jongeren bij leren en werken. Een handreiking voor de regio

Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren vanuit speciaal en regulier onderwijs

Zorgcontinuïteit bij de overgang naar volwassenheid

Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen voor vastgelopen samenwerking

Kwetsbare jongeren van school naar werk

De ontdekking van de Dinges. Kampioen van het hedendaagse netwerken

5 Specifieke vraagstukken rond de doelgroep

5.1 Schulden en werk

LVB, schulden en werk

Effectieve schuldpreventie voor jongeren

5.2 Jongeren buiten beeld

Welke jongeren raken buiten beeld en waarom?

Jongeren buiten beeld

Over dit onderzoekscapitool

Colofon

Onderzoekscahier

Arbeidsparticipatie jongeren met een beperking

Kennis over arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een overzichtelijk onderzoekscahier. Met toelichting van de onderzoekers.

Sinds 10 april 2019 is er een digitaal onderzoekscahier met relevant onderzoek naar arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Het cahier biedt snel en toegankelijk een overzicht van actueel onderzoek en helpt beleidsmakers gebruik te maken van beschikbare kennis op dit terrein. In het cahier is gemakkelijk en snel te zien welk onderzoek er per thema is en waar het onderzoek over gaat. Bovendien hebben de onderzoekers over elk onderzoek een korte beschrijving en toelichting gemaakt. Het onderzoekscahier wordt in stand gehouden door Divosa en de Vrije Universiteit, en ze werken samen met verschillende onderzoekspartijen.

Over dit onderzoekscahier

De onderzoeken in dit cahier geven nuttige informatie voor het maken van beleid over arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Tegelijk is het niet verstandig om blind op de onderzoekresultaten af te gaan en deze rücksichtslos in de lokale context toe te passen. Ook staan niet alle onderzoeken over arbeidsparticipatie van jongeren in dit cahier.

[Lees verder \(#over-dit-onderzoekscahier\)](#)

Initiatiefnemers en bijdragers

Dit digitale onderzoekscahier is een initiatief van de Vrije Universiteit (Bestuurswetenschap en politicologie), het Verwey-Jonker Instituut en Divosa. Onderzoekers van diverse organisaties hebben bijgedragen aan dit cahier. Zij hebben over het algemeen zelf de beschrijvingen van hun onderzoeken aangeleverd. Aan het begin van elk kalenderjaar voegen we relevant nieuw onderzoek toe aan het cahier.



Berenschot CentERdata

Instituut voor dataverzameling en onderzoek

debeleidsonderzoekers



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



instituut gak



Kenniscentrum
inclusieve en sociale
werkgelegenheid



Panteia

Research to Progress



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

*Verwey-
Jonker*
Instituut

seo economisch onderzoek
de wetenschap dat het goed is



**VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

1 Algemeen

Hieronder vind je de thema's die horen bij het onderwerp 'Algemeen'.
Wanneer je op een thema klikt, vind je de onderzoeken die daarbij aansluiten.

Thema's

- 1.1 [Algemene evaluatie gemeentelijke inspanningen \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen\)](#)
- 1.2 [Cijfers \(#cijfers\)](#)

Algemene evaluatie gemeentelijke inspanningen

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Algemene evaluatie gemeentelijke inspanningen'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

CentERdata, 2015

Ervaringen gemeenten met Participatiewet, eerste meting

Centerdata heeft onderzoek gedaan naar de ervaringen van gemeenten met de Participatiewet. In dit onderzoek zijn gemeenten onder andere bevraagd naar de mogelijkheden die zij gebruiken om jongeren met een beperking te ondersteunen. De meeste gemeenten kiezen ervoor om een samenwerking met de scholen voor VSO en PrO te starten om leerlingen en ouders en begeleiders te informeren.

[Lees verder \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen--ervaringen-gemeenten-met-participatiewet-eerste-meting\)](#)

CentERdata, 2018

Werk uit zicht? Een verkenning van de dienstverlening aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie na invoering van de Participatiewet

CentERdata heeft in samenwerking met zelfstandig adviseur Erna van den Brink onderzoek verricht naar welke dienstverlening beschikbaar is voor de groep die voorheen een beroep kon doen op de Wsw en de Wajong. Uit de verkenning komen een aantal aandachtspunten.

[Lees verder \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen--werk-uit-zicht-een-verkenning-van-de-dienstverlening-aan-mensen-met-een-kwetsbare-arbeidsmarktpositie-na-invoering-van-de-participatiewet\)](#)

CentERdata, 2017

Ervaringen gemeenten met de Participatiewet, tweede meting

CentERdata heeft een tweede meting gedaan naar de ervaringen van gemeenten met de Participatiewet. In vergelijking met 2015 blijkt dat gemeenten meer gewend zijn aan de

[Lees verder \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen--ervaringen-gemeenten-met-de-participatiewet-tweede-meting\)](#)

Panteia, 2018

Jonggehandicapten onder de Participatiewet

SEO en Panteia hebben de gevolgen van invoering van de Participatiewet onderzocht. Panteia heeft voor dit onderzoek gekeken naar dienstverlening door gemeenten. Dit is in beeld gebracht door middel van casestudies die zijn uitgevoerd bij UWV en de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

[Lees verder \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen--jonggehandicapten-onder-de-participatiewet\)](#)

SCP, 2019

Eindevaluatie van de Participatiewet

Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft op verzoek van het ministerie van SZW de werking van de Participatiewet geëvalueerd. De invoering van de Participatiewet heeft nauwelijks geleid tot verhoging van de baankansen, zoals beoogd met de wet. Voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, daalde de kans op werk. Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen stegen de baankansen, maar hun inkomenspositie verslechterde en het gaat vaker om tijdelijk werk.

[Lees verder \(#algemene-evaluatie-gemeentelijke-inspanningen--eindevaluatie-van-de-participatiewet\)](#)

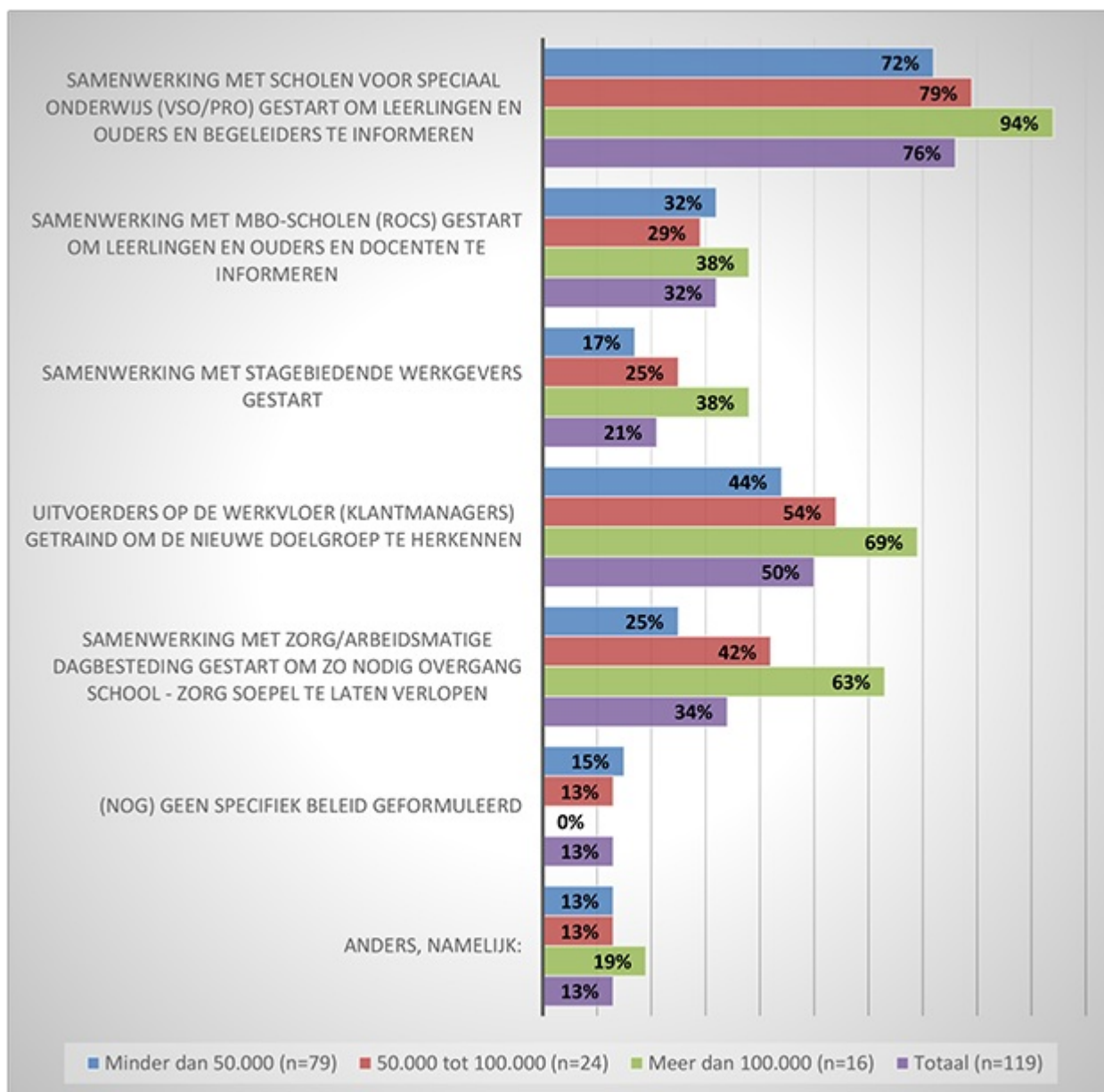
Ervaringen gemeenten met Participatiewet, eerste meting

CentERdata, 2015

Beschrijving

Centerdata heeft in 2015 onderzoek gedaan naar de ervaringen van gemeenten met de Participatiewet. Ze hebben interviews en deskresearch gedaan bij 29 gemeenten en een online vragenlijst afgenomen onder 123 gemeenten. Dit rapport focust op hoe gemeenten de Participatiewet in beleid en werkprocessen uitwerken en op de ervaringen van gemeenten in het begeleiden van mensen met of zonder arbeidsbeperking. De grootste wijziging voor gemeenten is dat ze verantwoordelijk zijn geworden voor jongeren met een arbeidsbeperking. In dit onderzoek zijn gemeenten onder andere bevraagd over de mogelijkheden die zij gebruiken om deze doelgroep te ondersteunen.

Onderstaande figuur laat zien dat ongeveer driekwart van de gemeenten ervoor kiest om samenwerking met de scholen voor vso en pro te starten om leerlingen en ouders en begeleiders te informeren. De helft van de gemeenten uit de steekproef heeft uitvoerders op de werkvloer (klantmanagers) getraind om de nieuwe doelgroep te herkennen. Slechts een kleine groep van 13 procent van de gemeenten geeft aan nog geen specifiek beleid te hebben geformuleerd.



Figuur 6.1 maakt ook inzichtelijk dat van de grotere gemeenten meer dan 90 procent in gesprek is met scholen om voorlichting te geven voor ouders, leerlingen en begeleiders. Verder wordt zichtbaar dat gemeenten met 100.000-plus inwoners vaker dan de kleinere gemeenten gebruik maken van verschillende mogelijkheden. Zij ondernemen een brede waaier aan activiteiten gericht op de nieuwe doelgroep.

Daarnaast zijn de gesprekken met scholen gericht op het realiseren van een sluitende overstap van school naar werk. Een deel van de gemeenten heeft trainingen verzorgd voor de medewerkers in de uitvoering om de dienstverlening te kunnen bieden die deze doelgroep vraagt. Andere gemeenten hebben de kennis binnengehaald door meer samenwerking/fusie met (jobcoaches van) het SW-bedrijf, UWV of MEE.

Auteurs

B. Cuelenaere en J. Mulder (CentERdata)

E. van den Brink (EvdBWerkt!)

Contact

B. Cuelenaere

b.cuelenaere@uvt.nl (mailto:b.cuelenaere@uvt.nl)

Download

Ervaringen gemeenten met Participatiewet, eerste meting

(<https://www.centerdata.nl/nl/publications/ervaringen-gemeenten-met-participatiewet-eerste-meting>) (CentERdata, oktober 2015)

Werk uit zicht? Een verkenning van de dienstverlening aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie na invoering van de Participatiewet

CentERdata, 2018

Beschrijving

In de periode oktober 2016 – maart 2017 is door CentERdata in samenwerking met zelfstandig adviseur Erna van den Brink onderzoek verricht naar welke dienstverlening beschikbaar is voor de groep die voorheen een beroep kon doen op de Wsw en de Wajong.

Deze verkenning laat zien dat de criteria voor de indeling in subgroepen (met en zonder arbeidsvermogen) en de mogelijkheid voor verandering daarin nog wel aandacht vraagt. Tegelijkertijd is er een groep die voorheen voor dienstverlening in aanmerking kwam voor wie nu minder dienstverlening beschikbaar is. Verder is van degenen die wel gebruik maken van de dienstverlening of hiervoor in aanmerking komen, nauwelijks bekend hoe het na verloop van tijd met ze gaat, waardoor de duurzaamheid en effectiviteit van de dienstverlening niet goed te beoordelen zijn. Deze constatering leidt tot de volgende aandachtspunten:

- Het instrument beschut werk was tot half 2017 nog maar beperkt ingezet door gemeenten. Hier is voor ongeveer 40% van de voormalige Wsw-instroom, zo'n 3500 mensen op jaarbasis, minder dienstverlening beschikbaar dan voor de invoering van de Participatiewet.
- Voor jongeren met een beperking is het cruciaal of zij tot de doelgroep banenafpraak gerekend worden, tot de doelgroep beschut werk of tot de doelgroep arbeidsmatige dagbesteding. In de eerste twee gevallen hebben zij de mogelijkheid om 100% wettelijk minimumloon te verdienen, terwijl de groep voor wie arbeidsmatige dagbesteding wordt ingezet geen dienstbetrekking heeft en geen loon ontvangt. Het is aan te bevelen om een monitor op te zetten waarbij deze kwetsbare groep, die is aangewezen op arbeidsmatige dagbesteding, wordt gevolgd.
- Er zou rekening gehouden moeten worden met de mogelijkheid dat betrokkenen zich nog kunnen ontwikkelen. Een deel van de groep met arbeidsmatige dagbesteding kan wellicht arbeidsvermogen ontwikkelen en een deel van de groep in beschut werk kan zich ontwikkelen richting doelgroep banenafpraak.
- Er is een monitor ontwikkeld om schoolverlaters VSO en PrO te volgen die meer gebruikt zou moeten worden. Hierdoor kan het risico op uitval zonder aanvullende dienstverlening na een periode van werk beperkt worden.

- Voor gemeenten is het lastig om zicht te krijgen op de groep die niet aan het werk is, maar wel met arbeidsvermogen in het doelgroepenregister staat. Deze registratie zou transparanter gemaakt moeten worden, zodat duidelijker wordt of gerichte dienstverlening voor deze groep zinvol is.

Auteur

B. Cuelenaere (CentERdata)

b.cuelenaere@uvt.nl (<mailto:b.cuelenaere@uvt.nl>)

Download

Verkenning dienstverlening nieuwe doelgroep Participatiewet (<https://www.centerdata.nl/nl/projecten-van-centerdata/verkenning-dienstverlening-nieuwe-doelgroep-participatiewet>) (CentERdata, 2018)

Ervaringen gemeenten met de Participatiewet, tweede meting

CentERdata, 2017

Beschrijving

In 2017 heeft Centerdata een tweede meting gedaan naar de ervaringen van gemeenten met de Participatiewet. Dit onderzoek was gefocust op de ervaringen en verbeterpunten van gemeenten met betrekking tot het aan het werk helpen van mensen uit de doelgroep; het gebruik van nieuwe instrumenten; en samenwerking met werkgevers, UWV en de dienstverlening aan werkgevers.

Meer gewend

In vergelijking met 2015 blijkt dat gemeenten meer gewend zijn aan de Participatiewet. Ze hebben hun expertise en werkprocessen op orde en zijn tamelijk positief over de samenwerkingen die tot stand zijn gekomen. Gemeenten zien met name dat werkgevers meer bereidheid tonen om banen beschikbaar te stellen.

In ruim een derde van de gemeenten heeft de samenwerking binnen het sociaal domein gestalte gekregen waardoor gemeenten meer maatwerk kunnen leveren en burgers met complexe problemen beter kunnen ondersteunen. Gemeenten hebben ook ervaring op gedaan met de nieuwe instrumenten en zijn vooral positief over loonkostensubsidie en jobcoaching. Daarbij uiten ze wel twijfels over de duurzaamheid van de banen waar kandidaten met loonkostensubsidie werken, omdat kandidaten uitvallen en gemeenten nog weinig werkgevers zien die tijdelijke contracten omzetten in vaste contracten.

Knelpunten en zorgen

Daarnaast spreken gemeenten ook over verschillende knelpunten en zorgen. 60% van de gemeenten vindt dat de wet een positief effect heeft voor de doelgroep met een arbeidsbeperking, maar dat deze geen effect heeft op de doelgroep WWB. Daarnaast waren zowel in 2015 als 2017 zorgen over het beperkte budget. In 2017 geeft meer dan de helft van de gemeenten aan minder dienstverlening te kunnen leveren dan ze zouden willen door beperkingen in het budget.

Verder hadden gemeenten vanuit het idee van decentralisatie verwacht meer vrijheid te krijgen om de uitvoering van de Participatiewet in te richten. Zij constateren echter dat er juist regelgeving is toegevoegd waarin de uitvoering meer in detail wordt opgelegd. Er zijn verschillende groepen met verschillende rechten op oude of nieuwe regelingen (Participatiewet met of zonder indicatie banenafpraak, Wajongers, Wsw'ers oude regelingen, kandidaten beschut werk). Het vraagt veel van de uitvoering om te weten welke regeling voor wie geldt en om werkgevers daar zoveel mogelijk bij te ontzorgen.

Auteurs

B. Cuelenaere, J. Mulder en N. Kieruj (CentERdata)

Contact

B. Cuelenaere

b.cuelenaere@uvt.nl (<mailto:b.cuelenaere@uvt.nl>)

Download

Monitoronderzoek Participatiewet (<https://www.centerdata.nl/nl/projecten-van-centerdata/monitoronderzoek-participatiewet>) (CentERdata, oktober 2017)

Jonggehandicapten onder de Participatiewet

Panteia, 2018

Beschrijving

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. SEO en Panteia hebben de gevolgen van invoering van de Participatiewet onderzocht. Panteia heeft voor dit onderzoek gekeken naar dienstverlening door gemeenten. Dit is in beeld gebracht door middel van casestudies die zijn uitgevoerd bij UWV en de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

School

Uit de casestudies blijkt dat het overgrote deel van de jongeren in de gemeentelijke bestanden afkomstig is van vso/pro. De mogelijkheden van deze jongeren worden door de gemeente besproken met scholen in scholingsnetwerken of doorstroomtafels. Scholen bespreken vervolgens de bevindingen met leerlingen en ouders. Het komt voor dat verwachtingen van leerlingen, ouders en school verschillen. Dat kan ertoe leiden dat jongeren een vervolgopleiding kiezen, terwijl zij daarvoor onvoldoende capaciteiten hebben. Dit leidt tot teleurstellingen. Er is geen mogelijkheid tot een 'dwingend werk- of studieadvies'.

Werk

Jongeren die naar werk begeleid moeten worden vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Uit de casestudies blijkt dat jongeren soms zelfstandig werk vinden of ze krijgen na een stage een dienstverband aangeboden. Jonggehandicapten met een vso/pro-verleden worden zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak wanneer zij een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen (ABA) bij UWV indienen. Dit wordt vaak al via de school geregeld. Ouders hebben hierbij soms moeite met het 'stempel arbeidsbeperkt'. Opname in het doelgroepregister vergroot echter de kansen op werk aanzienlijk, omdat werkgevers graag mensen aannemen die zij kunnen meetellen voor de banenafpraak. Daarnaast geeft het de werkgevers recht op de no-riskpolis, die regelt dat de loondoorbetaling bij ziekte door UWV wordt overgenomen. Via de gemeente kan worden gezorgd voor begeleiding op de werkplek in de vorm van jobcoaching en loonkostensubsidie. Jongeren die niet arbeidsfit zijn krijgen van de gemeente trainingen om hen voor te bereiden op het werknemerschap.

Jonggehandicapten krijgen meestal tijdelijke arbeidscontracten, wat betekent dat ze na 6 maanden tot hooguit 2 jaar hun werk verliezen. De uitdaging voor gemeenten en werkgevers is om deze jongeren duurzaam aan werk te helpen.

Auteur

Rosanne Oomkens

r.oomkens@panteia.nl (mailto:r.oomkens@panteia.nl)

Download

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (<http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet/>) (SEO, juli 2018)

Eindevaluatie van de Participatiewet

SCP, 2019

Beschrijving

Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft op verzoek van het ministerie van SZW de werking van de Participatiewet geëvalueerd. De invoering van de Participatiewet heeft nauwelijks geleid tot verhoging van de baankansen, zoals beoogd met de wet. Voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, daalde de kans op werk. Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen stegen de baankansen, maar hun inkomenspositie verslechterde en het gaat vaker om tijdelijk werk.

Verkeerde aannames

Voor een klein deel van de doelgroep heeft de Participatiewet het gewenste effect teweeggebracht, voor een groot deel niet. Met de invoering van de Participatiewet werden taken overgeheveld van het Rijk naar de gemeenten. De resultaten zijn onder andere te wijten aan opstartproblemen bij de gemeenten. Gemeenten moesten wennen aan hun nieuwe taak en een nieuwe doelgroep. De problemen zijn deels ook structureel van aard. De uitkomsten zijn deels te verklaren aan de hand van de belangrijkste aannames die ten grondslag liggen aan de wet. Zo is niet iedereen in staat om te werken en heeft de overgang van verschillende wetten naar één Participatiewet niet geleid tot minder complexiteit.

Financiering

Een ander probleem is de wijze van financiering binnen de wet. Gemeenten ontvangen van het Rijk middelen om mensen die onder de Participatiewet vallen naar werk te begeleiden. Die middelen zijn vrij te besteden. Als gemeenten op uitkeringen besparen, mogen ze het restant houden en ook vrij besteden. Dit prikkelt gemeenten om hun inspanningen bewust te richten op de meest kansrijke groep binnen de totale doelgroep.

Effect van inzet instrumenten door gemeenten is beperkt

Gemeenten en werkgevers kunnen verschillende instrumenten inzetten om mensen naar werk te begeleiden, bijvoorbeeld proefplaatsing, jobcoach, loonkostensubsidie of no-riskpolis. Een meerderheid van de werkgevers is echter niet op de hoogte van het bestaan van deze instrumenten. De instrumenten zijn volgens werkgevers een voorwaarde om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar zijn op zichzelf niet voldoende om plaatsingen te realiseren. Voor een succesvolle match is namelijk de persoonlijke en continue inzet van alle betrokkenen in de volle breedte van het proces cruciaal.

Groep werkgevers met mensen uit doelgroep in dienst groeit niet

Een derde van alle werkgevers heeft daadwerkelijk mensen uit de doelgroep in dienst en deze groep is sinds de invoering van de Participatiewet niet gegroeid. Plannen van werkgevers voor een plaatsing lopen in de praktijk vaak stuk. Enerzijds wegens gebrek aan geschikte vacatures en anderzijds is het maken van de juiste match een zeer intensief, continu proces, waarbij veel werkgevers onderweg

afhaken.

Auteurs

Patricia van Echtelt, Klarita Sadiraj, Stella Hoff, Sander Muns, Kasia Karpinska en Maroesjka Versantvoort (SCP)
Djurre Das (WRR)

m.m.v. Lisa Putman (SCP)

Contact

Maroesjka Versantvoort

M.Versantvoort@scp.nl (mailto:M.Versantvoort@scp.nl)

Patricia van Echtelt

P.van.Echtelt@scp.nl (mailto:P.van.Echtelt@scp.nl)

Download

Eindevaluatie van de Participatiewet

(https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2019/Eindevaluatie_van_de_Participatiewet)
(SCP, november 2019)

Cijfers

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Cijfers'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

SEO, 2018

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2018)

SEO en Panteia hebben de gevolgen van invoering van de Participatiewet onderzocht. SEO heeft daarbij gekeken naar de effecten van de wetwijziging op de baankans van jongeren, ontvangst van uitkeringen, deelname aan onderwijs, woonsituatie en criminaliteit.

[Lees verder \(#cijfers--jonggehandicapten-onder-de-participatiewet-2018\)](#)

UWV, elk kwartaal

Trendrapportage banenafspraken en factsheet banenafspraken

Het UWV brengt elk kwartaal een regionale trendrapportage banenafspraken uit. Dit gebeurt om werkgevers, gemeenten en andere betrokkenen in de arbeidsmarktregio een indicatie te geven van de voortgang van de banenafspraken per arbeidsmarktregio. Daarnaast brengt de UWV elk kwartaal een factsheet banenafspraken uit. Deze is bedoeld als verdieping op de regionale trendrapportage banenafspraken.

[Lees verder \(#cijfers--trendrapportage-banenafspraken-en-factsheet-banenafspraken\)](#)

UWV, elk kwartaal

Rapportage beschut werk

Elk kwartaal brengt UWV een rapportage uit over beschut werk. Hierbij gaat het om mensen die zijn aangewezen op beschut werk in het kader van de Participatiewet. In combinatie met de regionale rapportages banenafspraken dient de rapportage beschut werk als handvat voor het gesprek in de arbeidsmarktregio.

[Lees verder \(#cijfers--rapportage-beschut-werk\)](#)

SEO, 2019

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

Dit onderzoek laat zien dat jonggehandicapten onder de Participatiewet vaker aan het werk zijn dan jonggehandicapten in de Wajong. De groei in banen voor jonggehandicapten onder de Participatiewet zit met name in deeltijdbanen en contracten voor bepaalde tijd.

Jonggehandicapten onder de Participatiewet hebben gemiddeld een lager inkomen dan Wajongers.

[Lees verder \(#cijfers--jonggehandicapten-onder-de-participatiewet-2019\)](#)

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2018)

SEO, 2018

Beschrijving

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. SEO en Panteia hebben de gevolgen van invoering van de Participatiewet onderzocht. SEO heeft daarbij gekeken naar de effecten van de wetswijziging op de baankans van jongeren, ontvangst van uitkeringen, deelname aan onderwijs, woonsituatie en criminaliteit.

Baankans met 5 procentpunt gestegen

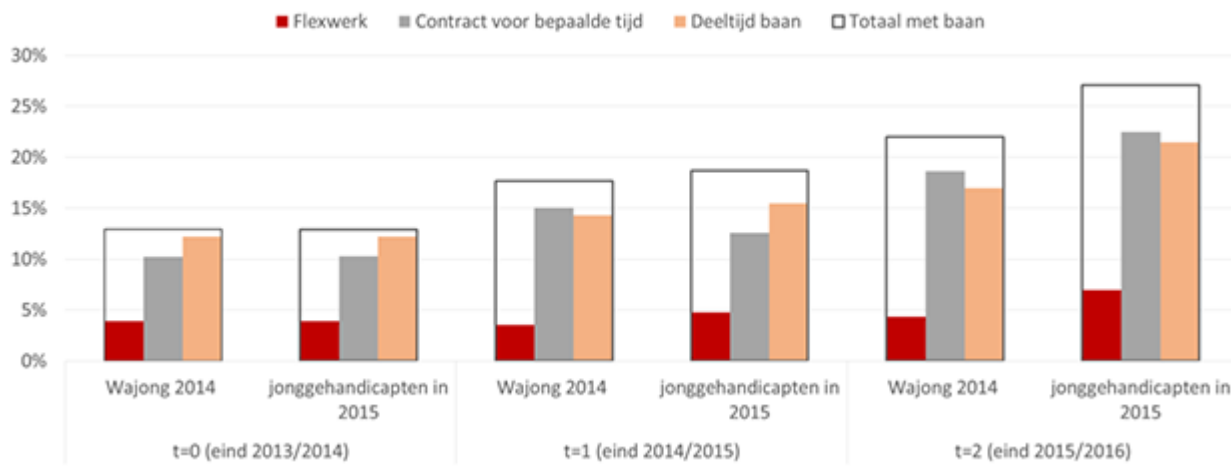
Van de 18-jarige jonggehandicapten die in 2014 instroomden in de (werk- en studieregeling van de) Wajong, was 22 procent in december 2015 aan het werk. Van de 18-jarige jonggehandicapten die bij ongewijzigd beleid in 2015 in de Wajong zouden zijn gestroomd, was in december 2016 27 procent aan het werk. Onder de Participatiewet is de baankans van deze jonggehandicapten dus 5 procentpunt gestegen. Daarbij is gecorrigeerd voor de verschillen in conjunctuur tussen 2015 en 2016. De groei in banen voor jonggehandicapten onder de Participatiewet zit met name in deeltijd- en flexibele banen en contracten voor bepaalde tijd.

15 procent doet beroep op bijstand

Nog maar weinig 18-jarige jonggehandicapten doen een beroep op bijstand: 15 procent in december 2015. Dat komt voornamelijk omdat 60 procent nog op school zit en daarom geen recht heeft op een bijstandsuitkering. De woonsituatie (wonen in een instelling/thuis/samen met een partner of zelfstandig wonend) van jonggehandicapten is nauwelijks veranderd sinds de komst van de Participatiewet.

Voorspelmodel

De grootste uitdaging van het onderzoek was om de personen te identificeren die bij ongewijzigd beleid in 2015 in de Wajong zouden zijn ingestroomd. Dit is op basis van een voorspelmodel bepaald. Het voorspelmodel selecteert een groep 18-jarigen in 2015, die precies dezelfde kenmerken hebben als de groep 18-jarigen die in 2014 instroomden in de (werk- en studieregeling van de) Wajong. Er zijn geen andere onderzoeken met een vergelijkbare onderzoeksvraag bekend. Dit onderzoek kent nog een update in 2019 en in 2020. De jongeren kunnen dan een langere tijd gevolgd worden, zodat onder andere duidelijk wordt of de baankans ook op de lange termijn verhoogd blijft.



Auteur

Lucy Kok

l.kok@seo.nl (mailto:l.kok@seo.nl)

Download

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (<http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet/>) (SEO, juli 2018)

Trendrapportage banenafspraken en factsheet banenafspraken

UWV, elk kwartaal

Beschrijving

Trendrapportage banenafspraken

Het UWV brengt op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Werkkamer vanaf het derde kwartaal van 2015 elk kwartaal een regionale trendrapportage banenafspraken uit. Dit gebeurt om werkgevers, gemeenten en andere betrokkenen in de arbeidsmarktregio een indicatie te geven van de voortgang van de banenafspraken per arbeidsmarktregio. De regionale trendrapportage geeft aan hoe de omvang van de doelgroep populatie zich ontwikkelt en hoeveel banen (in de definitie van de banenafspraken) in de regio's gerealiseerd zijn.

Factsheet banenafspraken

De factsheet banenafspraken is een publicatie van UWV en is bedoeld als verdieping op de regionale trendrapportage banenafspraken die UWV ieder kwartaal publiceert. De factsheet zoomt met name in op (het verloop van) het aantal werkzame personen. Bij de trendrapportage ligt de nadruk op het aantal banen volgens de definitie van de banenafspraken, deze worden berekend met een vastgestelde definitie op basis van uren. Hierdoor is het aantal werkzame personen niet hetzelfde als het aantal banen.

Auteur

UWV

Download

Rapportages banenafspraken (<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafspraken-doelgroepregister/>) (UWV)

Rapportage beschut werk

UWV, elk kwartaal

Beschrijving

Naast de banenafpraak biedt ook beschut werk een mogelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Om die reden publiceert UWV ieder kwartaal de rapportage beschut werk. Het gaat hierbij om mensen die zijn aangewezen op beschut werk in het kader van de Participatiewet: mensen waarover UWV adviseert dat zij zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat dit niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafpraak. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. In combinatie met de regionale rapportages banenafpraak dient de rapportage beschut werk als handvat voor het gesprek in de arbeidsmarktregio. De rapportage heeft geen betrekking op de (financiële) afspraken tussen rijk en gemeenten op het gebied van beschut werk.

Auteur

UWV

Download

Rapportages banenafpraak (<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/>) (UWV)

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

SEO, 2019

Beschrijving

Dit onderzoek beschrijft welke gevolgen de Participatiewet heeft voor 18-jarige jonggehandicapten die in 2015 bij ongewijzigd beleid in de Wajong zouden zijn ingestroomd.

SEO Economisch Onderzoek heeft in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam een kwantitatief onderzoek uitgevoerd gebaseerd op databestanden van het CBS tot en met december 2018. Omdat jonggehandicapten onder de Participatiewet niet als zodanig herkenbaar zijn, is een groep geselecteerd die in 2015 18 jaar werd en dezelfde kenmerken had als degenen die in 2014 18 jaar werden en instroomden in de Wajong. Deze jongeren met 'Wajong-kenmerken' stromen vanaf 2015 dus grotendeels niet meer in de Wajong in, maar zouden dat bij ongewijzigd beleid met grote waarschijnlijkheid wel hebben gedaan.

Het selecteren van de jongeren is gebeurd met een voorspelmodel, die dit onderzoek uniek maakt in vergelijking met andere onderzoeken die zijn uitgevoerd naar dit thema.

De resultaten zijn dus gebaseerd op een schatting en gelden alleen voor de 18-jarige instroom in de Participatiewet. Panteia heeft een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. In 2017 en 2018 zijn casestudies uitgevoerd onder gemeenten. In 2019 zijn 45 interviews afgenomen met arbeidsbeperkte jongeren, enkele ouders, werkgevers en enkele jobcoaches.

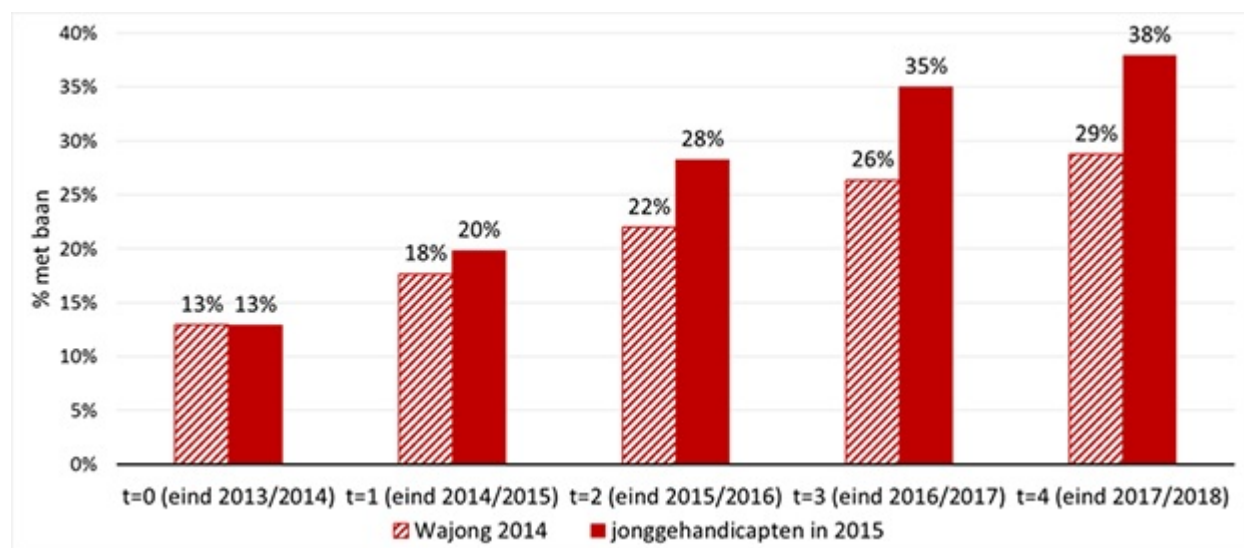
Bevindingen

Jonggehandicapten onder de Participatiewet zijn vaker aan het werk dan jonggehandicapten in de Wajong. De groei in banen voor jonggehandicapten onder de Participatiewet zit met name in deeltijdbanen en contracten voor bepaalde tijd. Minder dan tien procent van de jongeren is niet in beeld bij gemeenten via werk, uitkering of school.

Dat meer jongeren werken, komt mogelijk door een sterkere financiële prikkel die jongeren onder de Participatiewet ervaren om aan het werk te komen. Of, en in hoeverre, het effect van de hogere baankans ook is toe te schrijven aan een effectievere dienstverlening van gemeenten kan op basis van dit onderzoek niet geconcludeerd worden. Wel is duidelijk dat ze na opstartproblemen de dienstverlening sterk hebben opgeschaald en verbreed en zien werkgevers dat de expertise bij gemeenten de afgelopen jaren is toegenomen. Uit interviews met werkgevers blijkt echter dat de expertise van gemeenten nog niet op hetzelfde niveau ligt als dat van UWV.

Jonggehandicapten onder de Participatiewet hebben gemiddeld een lager inkomen dan Wajongers. De uitkering voor jongeren onder de 21 jaar die nog thuiswonen is lager dan die van Wajongers. Ook heeft een deel van de jonggehandicapten onder de Participatiewet geen recht op een uitkering, bijvoorbeeld jongeren die naar school gaan. Ook werkenden hebben gemiddeld een lager inkomen (uit werk plus uitkering). Dit komt onder andere doordat de grotere arbeidsparticipatie van jongeren vooral is

gerealiseerd in deeltijdbanen en er meer inkomen wordt vrijgelaten in de Wajong dan in de bijstand.



Auteurs

Lucy Kok, Lennart Kroon en Marloes Lammers (SEO Economisch Onderzoek)
Rosanne Oomkens en Michiel Linssen (Panteia)

Contact

Lucy Kok

l.kok@seo.nl (mailto:l.kok@seo.nl)

020 525 16 30

Download

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (<http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet-3/>) (SEO, oktober 2019)

2 Re-integratie en arbeidsmarkt

Hieronder vind je de thema's die horen bij het onderwerp 'Re-integratie en arbeidsmarkt'. Wanneer je op een thema klikt, vind je de onderzoeken die daarbij aansluiten.

Thema's

- 2.1 [Re-integratietools \(#re-integratietools\)](#)
- 2.2 [Inclusieve arbeidsmarkt \(#inclusieve-arbeidsmarkt\)](#)
- 2.3 [Duurzaam werk \(#duurzaam-werk\)](#)
- 2.4 [Professionaliteit \(#professionaliteit\)](#)
- 2.5 [De jongere zelf \(#de-jongere-zelf\)](#)

Re-integratietools

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Re-integratietools'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Inspectie SZW, 2016 en 2018

Instrumenten voor re-integratie

De Inspectie beschrijft in de onderzoeken 'Als je ze loslaat, ben je ze kwijt' en 'Aan het werk, voor hoe lang?' op welke wijze gemeenten en het UWV instrumenten inzetten om jongeren aan het werk te helpen en houden. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek 'Aan het werk, voor hoe lang?' is dat begrenzingen in het instrumentenbeleid medewerkers belemmeren om maatwerk te leveren.

[Lees verder \(#re-integratietools--instrumenten-voor-re-integratie\)](#)

SBCM, 2016

Diagnostiek bij de uitvoering van de Participatiewet, succesfactoren en praktijkvoorbeelden

Deze publicatie gaat in op de vraag hoe gemeenten de diagnose-expertise en infrastructuur van SW-bedrijven op een effectieve en efficiënte wijze kunnen gebruiken in de uitvoering van de Participatiewet. Het rapport beschrijft aan de hand van casestudies van vijf praktijkvoorbeelden hoe gemeenten en (voormalige) SW-bedrijven het proces van diagnostiek hebben ingericht, welke diagnose-instrumenten zij daarbij gebruiken en wat de succescriteria en leerpunten zijn.

[Lees verder \(#re-integratietools--diagnostiek-bij-de-uitvoering-van-de-participatiewet-succesfactoren-en-praktijkvoorbeelden\)](#)

De Beleidsonderzoekers en Panteia, 2016

Handreiking Matchen op werk. Voor de aanpak van jeugdwerkloosheid

Matchen op werk is het adagium bij begeleiden van werkzoekenden naar werk. Maar wat is

[Lees verder \(#re-integratietools--handreiking-matchen-op-werk-voor-de-aanpak-van-jeugdwerkloosheid\)](#)

APE en De Beleidsonderzoekers, 2018

Loonkostensubsidie en loondispensatie. De werking en effectiviteit van beide instrumenten

Doel van het onderzoek was om een goed onderbouwd inzicht te geven in de werking en effectiviteit van loonkostensubsidie (in de Participatiewet) en loondispensatie (in de Wajong). Op basis van de literatuur blijkt er geen verschil in potentie te zijn tussen beide instrumenten. Op basis van het kwalitatieve onderzoek is geconcludeerd dat loonkostensubsidie de voorkeur geniet boven loondispensatie.

[Lees verder \(#re-integratietools--loonkostensubsidie-en-loondispensatie-de-werking-en-effectiviteit-van-beide-instrumenten\)](#)

Regioplan, 2015

Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten

De doelstelling van dit onderzoek was om gemeenten te ondersteunen bij de implementatie van de Participatiewet, door kennis te verzamelen en te ontsluiten over de effectiviteit van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Met het onderzoek is informatie verzameld over de effectiviteit van re-integratie instrumenten, hun werkzame bestanddelen en de omstandigheden waaronder de instrumenten effectief ingezet kunnen worden.

[Lees verder \(#re-integratietools--op-weg-naar-een-effectieve-re-integratie-van-arbeidsbeperkten-lessen-voor-gemeenten\)](#)

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, 2019

Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma

Samenwerking tussen sociale werkbedrijven en mbo-scholen bij diplomagerichte mbo-opleidingen biedt jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie extra kansen om een reguliere baan te vinden. De publicatie 'Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma' laat

aan de hand van vier voorbeelden zien hoe die samenwerking er in de praktijk uitziet. De lessen uit de praktijkvoorbeelden zijn vertaald naar een stappenplan, een businesscase en een digitale rekentool.

[Lees verder \(#re-integratietools--via-het-sociaal-werkbedrijf-naar-een-mbo-diploma\)](#)

Movisie, 2019

Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk

Dit dossier beschrijft welke elementen van aanpakken om jongeren in een kwetsbare positie duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt effectief zijn. De onderbouwing is gebaseerd op literatuuronderzoek en op praktijkkennis uit focusgroepen. Het dossier is bedoeld om de toepassing van wetenschappelijke kennis in de praktijk te faciliteren. Aan de hand van het dossier is een online verbetertool gemaakt, waarmee professionals hun eigen re-integratieprojecten kunnen verbeteren.

[Lees verder \(#re-integratietools--wat-werkt-bij-het-succesvol-toeleiden-van-jongeren-naar-werk\)](#)

Instrumenten voor re-integratie

Inspectie SZW, 2016 en 2018

Beschrijving

De Inspectie SZW beschrijft in de onderzoeken 'Als je ze loslaat, ben je ze kwijt' (2016) en 'Aan het werk, voor hoe lang?' (2018) op welke wijze gemeenten en het UWV instrumenten inzetten om jongeren aan het werk te helpen en houden.

Harmonisatie instrumenten

Vanaf de invoering van de Participatiewet wordt er gestreefd naar harmonisatie van instrumenten binnen de arbeidsmarktregio's. Uit het rapport 'Als je ze loslaat, ben je ze kwijt' (2016) komt naar voren dat lang niet alle arbeidsmarktregio's daarin slagen. Er zijn forse verschillen in het instrumentenbeleid, enerzijds tussen UWV en gemeenten en anderzijds tussen gemeenten. Deze verschillen maken het voor werkgevers heel onoverzichtelijk als zij een jongere met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen. Met name grote werkgevers, die zowel met UWV als meerdere gemeenten te maken hebben, hebben daar last van. Werkgevers hebben bijvoorbeeld te maken met zowel loondispensatie (voor de Wajong doelgroep) als loonkostensubsidie (gemeenten). Daarnaast hanteren gemeenten regelmatig verschillende regels voor loonkostensubsidie en zijn er forse verschillen bij jobcoaching.

Restrictief instrumentenbeleid

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek 'Aan het werk, voor hoe lang?' (2018) is dat begrenzungen in het instrumentenbeleid medewerkers belemmeren om maatwerk te leveren. Gemeenten zijn terughoudend met de inzet van loonkostensubsidie en jobcoaching, waardoor de medewerkers de jongeren niet altijd de ondersteuning kunnen bieden die nodig is. Deze terughoudendheid komt vaak voort uit financiële kosten baten overwegingen en gaat ten koste van de ontwikkelingsmogelijkheden van de jongere en welwillendheid van de werkgever om een duurzame arbeidsrelatie aan te gaan. UWV is ruimhartiger als het gaat om de inzet van loondispensatie en jobcoaching, maar hanteert soms strikte voorwaarden. Bijvoorbeeld door beperkingen in jobcoaching in aantal uren en tijd.

Kwaliteit jobcoaching

Een aandachtspunt voor het instrument jobcoaching is dat de kwaliteit niet altijd geborgd is. Gemeenten vinden bijvoorbeeld dat jobcoaches soms onvoldoende aandacht besteden aan de arbeidsontwikkeling, onvoldoende terugkoppelen naar de gemeente en niet op tijd een signaal afgeven wanneer zich problemen voordoen op de werkvloer.

Auteur

Inspectie SZW

Downloads

- [Als je ze loslaat, ben je ze kwijt](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/als-je-ze-loslaat-ben-je-ze-kwijt) (<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/als-je-ze-loslaat-ben-je-ze-kwijt>) (Inspectie SZW, oktober 2016)

- Aan het werk, voor hoelang?
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, september 2018)
- Infographic van rapport Aan het werk, voor hoelang?
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, november 2018)

Diagnostiek bij de uitvoering van de Participatiewet, succesfactoren en praktijkvoorbeelden

SBCM, 2016

Beschrijving

De Participatiewet betreft onder meer groepen die voorheen een beroep op de Wsw en Wajong konden doen, zoals jongeren met een arbeidsbeperking. Diagnose is een cruciale eerste stap in het bepalen van passende dienstverlening en arbeidstoeleiding. Sociale werkbedrijven kunnen hier een rol in spelen. Hoewel SW-bedrijven in het verleden veel expertise hebben opgebouwd met de diagnostiek van deze groepen, vraagt de nieuwe situatie een nieuwe insteek.

Casestudies

Deze publicatie gaat in op de vraag hoe gemeenten de diagnose-expertise en infrastructuur van SW-bedrijven op een effectieve en efficiënte wijze kunnen gebruiken in de uitvoering van de Participatiewet. Het rapport beschrijft aan de hand van casestudies van vijf praktijkvoorbeelden hoe gemeenten en (voormalige) SW-bedrijven het proces van diagnostiek hebben ingericht, welke diagnose-instrumenten zij daarbij gebruiken en wat de succescriteria en leerpunten zijn. Uit het onderzoek blijkt dat afhankelijk van het beleid van gemeenten, de historie van samenwerking en regionale kenmerken er verschillende keuzes worden gemaakt voor de inrichting van het diagnoseproces en de rolverdeling. Wel is er een aantal generieke succescriteria te destilleren voor het inrichten van een effectieve en efficiënte diagnostiek.

Kwalitatief onderzoek

Voor het kwalitatieve onderzoek zijn na een initiële interviewronde met 21 sociale werkbedrijven uiteindelijk 17 sociale werkbedrijven geïnterviewd. Daarbij zijn onderwerpen aan bod gekomen als werkvorm en rolverdeling met gemeente op het gebied van diagnostiek, visie op diagnostiek, diagnose-activiteiten voor de doelgroep van de participatiewet, gebruik van instrumentarium en succescriteria en leerpunten. Op basis van deze informatie is een keuze gemaakt voor verdiepende interviews met vijf sociale werkbedrijven om tot een gevarieerd overzicht van praktijkvoorbeelden te komen. De diepte-interviews zijn afgenomen met professionals van sociale werkbedrijven en sociale diensten.

Rol van sociaal werkbedrijf

Kies met de gemeente een werkvorm en rolverdeling en vul deze gezamenlijk in
Speel in op de vraag van de gemeente
Opereer vanuit vertrouwen in eigen meerwaarde
Zet in op je eigen kracht en benut de krachten van de andere stakeholders
Benut de bestaande infrastructuur voor diagnostiek bij de nieuwe doelgroep
Investeer in samenwerking en verbinding met stakeholders
Houd rekening met cultuurverschillen tussen de betrokken organisaties

Inhoud diagnostiek

Duidelijke en gedeelde visie op diagnostiek
Houd rekening met de vraag van de arbeidsmarkt
De keuze voor instrumentarium wordt bepaald door de visie op diagnostiek
Het (diagnose-)instrument ondersteunt de professional
Ondersteun de professional in zijn cruciale taak
Maak de cliënt eigenaar van zijn eigen re-integratie, al beginnend bij diagnostiek
Eenvoudig als het kan, verdiepend als het moet
Richt het diagnoseproces aan de poort (kosten)efficiënt in
Focus in diagnostiek op wat de cliënt wel kan

Herinrichten werkproces diagnostiek

Betrek professionals actief bij de (her)inrichting van diagnoseproces
Neem de tijd voor het implementeren van veranderingen
Borg zorgvuldige overdracht en integreer deze in het gehele werkproces
Faciliteer communicatie tussen professionals
Maak de communicatielijnen tussen professionals zo kort mogelijk

Kwaliteits- borging

Borg het lerend vermogen in het diagnostisch werkproces
Voorbeeldfunctie van het management is cruciaal
Investeer in de expertise van begeleidende professionals op het gebied van
praktijkdiagnostiek

Auteurs

Femke Bennenbroek en Marije Nool (ZINZIZ)

Contact

Femke Bennenbroek

femke@zinziz.nl (mailto:femke@zinziz.nl)

085 - 303 59 95

Download

Diagnostiek bij de uitvoering van de Participatiewet, succesfactoren en praktijkvoorbeelden
(https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/diagnose/?filter_target=31) (Kenniscentrum inclusieve en
sociale werkgelegenheid, maart 2016 | pdf, 1,5 MB)

Handreiking Matchen op werk. Voor de aanpak van jeugdwerkloosheid

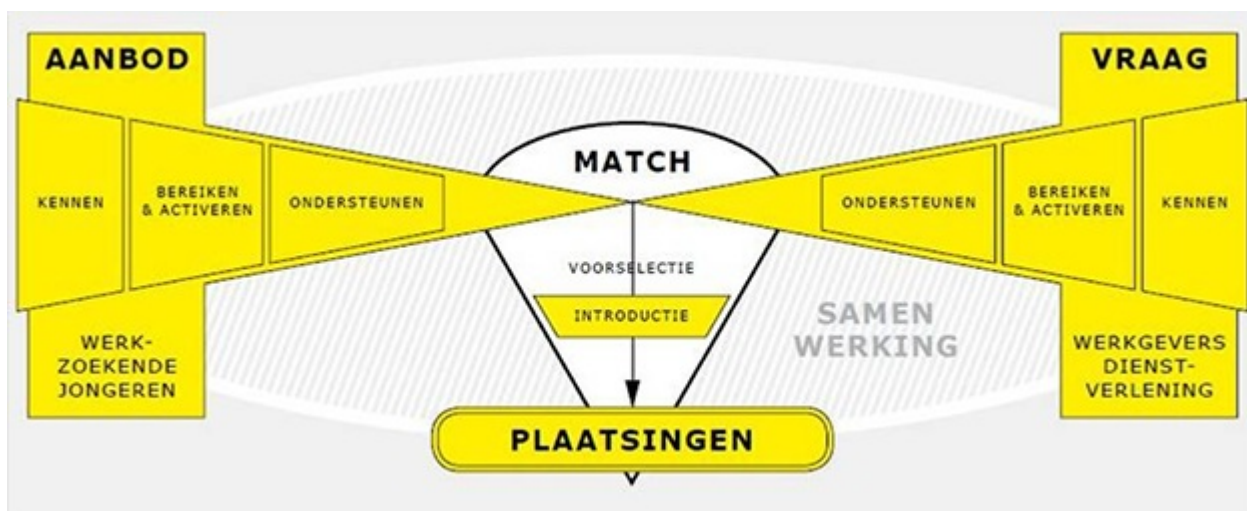
De Beleidsonderzoekers en Panteia, 2016

Beschrijving

Matchen op werk is het adagium bij begeleiden van werkzoekenden naar werk. Maar wat is matchen op werk nu precies? Hoe doe je dat? Voor wie is matchen op werk bedoeld? Welke stappen moeten worden gezet om matchen op werk effectief in te zetten? Deze – en andere – vragen leven in de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Om op deze vragen een antwoord te geven, hebben De Beleidsonderzoekers en Panteia in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid een handreiking opgesteld. In de Handreiking Matchen op werk staan tips en adviezen die helpen bij het succesvol matchen op werk van jongeren in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid.

Vraag en aanbod

'Matchen op werk' brengt de vraag (van de werkgever) en het aanbod (werkloze jongeren) bij elkaar. Om jongeren succesvol te kunnen matchen op werk, zijn namelijk versterking van zowel de vraag- als aanbodkant belangrijk.



Met de handreiking hoopt Team Aanpak Jeugdwerkloosheid dat de regio's een scherper beeld krijgen van 'matchen op werk' en inzicht krijgen in welke stappen nog gezet kunnen worden in de werkgeversdienstverlening, aanbodversterking en matching, zodat deze aanpak de komende tijd voor werkloze jongeren ingezet kan worden.

Auteurs

Mirjam Engelen en Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers)

Auke Witkamp (Panteia)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl)

Download

Handreiking Matchen op werk

(<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/documenten/publicaties/2016/09/13/handreiking-matchen-op-werk>) (Aanpak Jeugdwerkloosheid, september 2016)

Loonkostensubsidie en loondispensatie. De werking en effectiviteit van beide instrumenten

APE en De Beleidsonderzoekers, 2018

Beschrijving

Op 29 oktober 2018 heeft staatssecretaris Van Ark de resultaten van het onderzoek naar loonkostensubsidie en loondispensatie naar de Tweede Kamer gestuurd. Doel van het onderzoek was om een goed onderbouwd inzicht te geven in de werking en effectiviteit van loonkostensubsidie (in de Participatiewet) en loondispensatie (in de Wajong). De Beleidsonderzoekers hebben het onderzoek in samenwerking met APE Public Economics uitgevoerd tussen oktober 2016 en september 2018.

Het onderzoek is uitgevoerd met verschillende onderzoeksmethoden: literatuurstudie, kwalitatief onderzoek in acht arbeidsmarktregio's en kwantitatief onderzoek.

Literatuurstudie

Op basis van de literatuur blijkt er geen verschil in potentie te zijn tussen beide instrumenten.

Kwalitatief onderzoek

Op basis van het kwalitatieve onderzoek concluderen we dat loonkostensubsidie de voorkeur geniet boven loondispensatie. Het instrument is minder complex voor werknemers en voelt eerlijker omdat de werknemers volledig in dienst zijn bij de werkgevers en volledig loon krijgen van de werkgever, inclusief opbouw van aanvullend pensioen en socialeverzekeringsrechten. Dit is voor de geïnterviewde uitvoerders en de meeste geïnterviewde werkgevers de belangrijkste reden om loonkostensubsidie te kiezen boven loondispensatie. Op de vraag naar effectiviteit volgens eerste aanwijzingen concluderen we op basis van het kwalitatieve onderzoek dat loonkostensubsidie effectiever is dan loondispensatie.

Effectiviteitanalyse

Tot slot constateren we op basis van de effectiviteitsanalyse dat beide instrumenten aantoonbaar een positief effect hebben op behoud van werk. Bij de inzet van loonkostensubsidie binnen de Participatiewet lijkt het positieve effect op baanbehoud groter dan bij de inzet van loondispensatie binnen de Wajong in de gemeten periode. Het rapport, met name het zesde hoofdstuk beschrijft op welke wijze gemeenten en UWV werken met de instrumenten en wat de ervaringen van werknemers en werkgevers zijn.

Auteurs

Maartje Gielen, Leonie Gercama (Ape Public Economics)

Marjolein Sax, Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

Leo Aarts (Ape Public Economics)

Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers)

Silvia Bunt (Slim Beleid)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (<mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl>)

Download

Effectiviteit en werking loonkostensubsidie en loondispensatie

(<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/10/29/effectiviteit-en-werking-loonkostensubsidie-en-loondispensatie>) (Rijksoverheid, oktober 2018)

Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten

Regioplan, 2015

Beschrijving

Sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015, zijn gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van verschillende nieuwe doelgroepen met een arbeidsbeperking. De Inspectie SZW concludeerde in 2013 dat gemeenten nog relatief weinig kennis hadden over de re-integratie van mensen met een beperking. Daarom vroeg het ministerie van SZW in 2014 aan Regioplan om bestaande kennis uit literatuur en praktijk te verzamelen en te vertalen in lessen voor gemeenten.

Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek was om gemeenten te ondersteunen bij de implementatie van de Participatiewet, door kennis te verzamelen en te ontsluiten over de effectiviteit van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Het onderzoeksrapport richt zich op beleidsmedewerkers die verantwoordelijk zijn voor het gemeentelijk re-integratiebeleid en professionals die dit beleid uitvoeren.

Uitvoering

Met het onderzoek is informatie verzameld over de effectiviteit van re-integratie instrumenten, hun werkzame bestanddelen en de omstandigheden waaronder de instrumenten effectief ingezet kunnen worden. Het onderzoek bestond uit een uitgebreid literatuuronderzoek en groepsgesprekken met re-integratie professionals van UWV, gemeenten, SW-bedrijven, re-integratiebedrijven en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs.

Resultaat: centrale principes

Het goed benutten van alle reeds beschikbare kennis en expertise over de re-integratie van arbeidsbeperkten is voor gemeenten een belangrijke succesfactor voor de effectieve uitvoering van hun re-integratiebeleid.

In de Nederlandse praktijk van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking, lijkt een impliciete consensus te zijn over belangrijke werkzame bestanddelen, die grotendeels ondersteund worden door beschikbaar effectiviteitsonderzoek. Centrale principes die daaruit geïdentificeerd kunnen worden zijn:

- 1 de kern is matching tussen klant en werk
- 2 re-integratie is 'aan het werk'
- 3 integratie van zorg en re-integratie
- 4 doorlopende begeleiding
- 5 intrinsieke motivatie als uitgangspunt
- 6 werkgevers als partners

Het onderzoeksrapport bevat tevens een groot aantal praktische tips voor uitvoerders van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking.

Auteurs

Marieke Blommesteijn, Maikel Groenewoud, Luuk Mallee en Miranda Witvliet (Regioplan)

Contact

Miranda Witvliet

Miranda.Witvliet@regioplan.nl (mailto:Miranda.Witvliet@regioplan.nl)

Download

Effectieve-re-integratie van arbeidsbeperkt. Lessen voor Nederlandse gemeenten
(<https://www.regioplan.nl/project/effectieve-re-integratie-van-arbeidsbeperkten/>) (Regioplan, oktober 2015)

Jonggehandicapten onder de Participatiewet

Panteia en SEO, 2018

Beschrijving

Panteia en SEO hebben onderzocht in hoeverre jonggehandicapten met arbeidsvermogen, na de invoering van de Participatiewet in 2015, door gemeenten op een goede manier naar werk worden begeleid. Aanleiding voor dit onderzoek was het feit dat deze jongeren vanaf 2015 geen beroep meer kunnen doen op een Wajonguitkering en de hulp van UWV bij het zoeken naar passend werk. Panteia heeft voor dit onderzoek casestudies uitgevoerd bij UWV en de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Scholing

Uit het onderzoek blijkt dat het overgrote deel van de jongeren in de gemeentelijke bestanden afkomstig is van VSO/PrO. De mogelijkheden van deze jongeren worden door de gemeente besproken met scholen in scholingsnetwerken of doorstroomtafels. Scholen bespreken vervolgens de bevindingen met leerlingen en ouders. Het komt voor dat verwachtingen van leerlingen, ouders en school verschillen. Dat kan ertoe leiden dat jongeren een vervolgopleiding kiezen, terwijl zij daarvoor onvoldoende capaciteiten hebben. Dit leidt tot teleurstellingen. Er is geen mogelijkheid tot een 'dwingend werk- of studieadvies'.

Werk

Jongeren die naar werk begeleid moeten worden, vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Uit het onderzoek blijkt dat jongeren soms zelfstandig werk vinden of na een stage een dienstverband aangeboden krijgen. Jonggehandicapten met een VSO/PrO-verleden worden zonder beoordeling opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak wanneer zij een Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen (ABA) bij UWV indienen. Dit wordt vaak al via de school geregeld. Ouders hebben hierbij soms moeite met het 'stempel arbeidsbeperkt'. Opname in het doelgroepregister vergroot echter de kansen op werk aanzienlijk, omdat werkgevers graag mensen aannemen die zij kunnen meetellen voor de banenafpraak. Daarnaast geeft het de werkgevers recht op de no-riskpolis, die regelt dat de loondoorbetaling bij ziekte door UWV wordt overgenomen. Via de gemeente kan worden gezorgd voor begeleiding op de werkplek in de vorm van jobcoaching en loonkostensubsidie. Jongeren die niet arbeidsfit zijn krijgen van de gemeente trainingen om hen voor te bereiden op het werknemerschap.

Duurzaam werk

Jonggehandicapten krijgen meestal tijdelijke arbeidscontracten, wat betekent dat ze na 6 maanden tot hooguit 2 jaar hun werk verliezen. De uitdaging voor gemeenten en werkgevers is om deze jongeren duurzaam aan werk te helpen.

Auteurs

Marjolein Sax, Auke Witkamp en Natasha Stroeke (Panteia)

Contact

Rosanne Oomkens

r.oomkens@panteia.nl (<mailto:r.oomkens@panteia.nl>)

Download

[Jonggehandicapten onder de Participatiewet](http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet/) (<http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet/>) (SEO, september 2018)

Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, 2019

Beschrijving

Leren op de werkvloer als alternatieve route

Een startkwalificatie is een belangrijke voorwaarde voor het vinden en behouden van werk. Helaas lukt het jongeren met een beperking vaak niet zo'n kwalificatie te behalen. Leerwerkbedrijven zoeken daarom met mbo-scholen alternatieve routes waarmee jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie wel een mbo-diploma kunnen behalen. Het gaat om onderwijs, waarbij een zo groot mogelijk deel van de opleiding op de werkvloer van een sociaal werkbedrijf plaatsvindt of bij reguliere bedrijven uit het netwerk. Voor deze route werken docenten van het mbo en praktijkbegeleiders van het SW-bedrijf intensief samen op en rond de werkvloer.

Deze publicatie is gebaseerd op 4 casestudies en gaat onder meer in op de doelstellingen, het werkgeverschap en de samenwerking en rolverdeling tussen mbo, SW en gemeenten. Doel van het onderzoek is betrokken partijen handvatten bieden voor beleid en uitvoering. De lessen uit de praktijkvoorbeelden zijn vertaald naar een stappenplan, een businesscase en een digitale rekentool.

Kansen voor jongeren die moeite hebben met leren in schoolse omgeving

De route is gericht op jongeren uit het speciaal en praktijkonderwijs die moeite hebben met klassikale benadering en een grootschalige schoolse leeromgeving. Het onderzoek laat zien hoe zij beter tot hun komen in een meer beschutte leeromgeving met gespecialiseerde begeleiding. Met deze aanpak blijkt het mogelijk dat zij een landelijk erkend mbo-diploma halen op niveau 1, 2 of hoger.

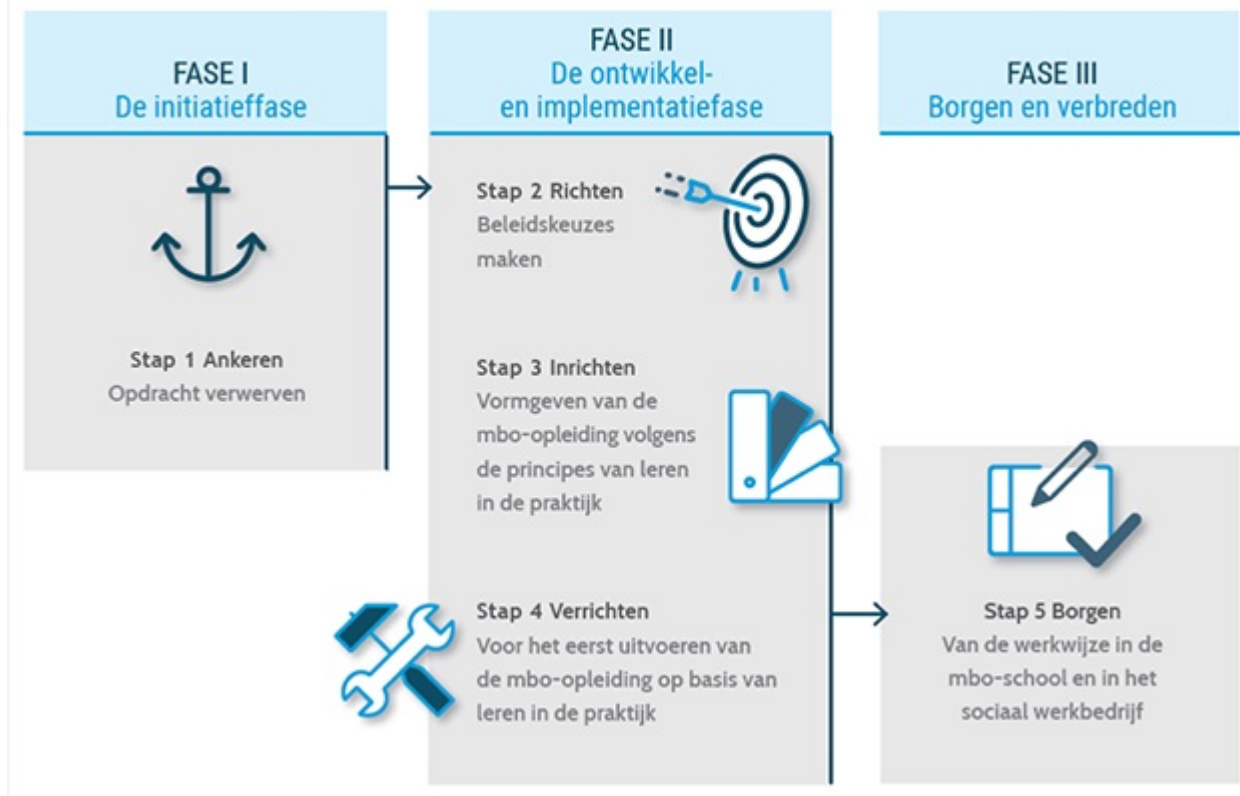
Let op: verschillende vormen van praktijkleren

Praktijkleren staat op dit moment breed in de belangstelling, onder meer door de landelijke pilots praktijkverklaringen (zie onder andere: [Meer kans op duurzame plaatsingen met praktijkverklaringen \(https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/meer-kans-op-duurzame-plaatsingen-met-praktijkverklaringen/\)](https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/meer-kans-op-duurzame-plaatsingen-met-praktijkverklaringen/)). Bij praktijkverklaring gaat het echter, anders dan in dit onderzoek, om jongeren en jongvolwassenen die geen mbo-diploma kunnen behalen, maar door een verklaring van bijvoorbeeld behaalde examenonderdelen of andere resultaten van de student toch met een kwalificatie de arbeidsmarkt op kunnen.

Rol gemeenten

Behalve het rapport is via de downloadlink ook een artikel te lezen uit Sociaal Bestek, dat inzoomt op de rol en het belang van gemeenten in de samenwerking. Dat artikel gaat onder andere in op de noodzakelijke regie- en selectierol van gemeenten.

Figuur 3.1. Basismodel implementatie mbo-opleidingen met leren in de praktijk van SW-bedrijven



Auteur

Tom de Haas in opdracht van Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid info@tomdehaas-consultancy.nl (<mailto:info@tomdehaas-consultancy.nl>) of b.fermin@caop.nl (<mailto:b.fermin@caop.nl>)

Download

Via SW naar mbo-diploma (https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/via-sw-naar-mbo-diploma/?filter_target=29) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, mei 2019)

Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk

Movisie, 2019

Beschrijving

Er is in Nederland nog steeds een groep jongeren in een kwetsbare positie. Zij hebben geen betaald werk, volgen geen onderwijs en/of worstelen met complexe problemen (verslaving, schulden, dak- en thuisloosheid). Veel jongeren met een beperking bevinden zich ook in dergelijke positie. Er bestaat echter geen overkoepelende allesomvattende effectieve aanpak die voor alle jongeren in een kwetsbare positie werkt. Dé kwetsbare jongere bestaat namelijk niet. Iedere kwetsbare jongere worstelt met zijn eigen unieke combinatie van problemen. Dit dossier inventariseert en beschrijft welke aanpakken werken om jongeren in een kwetsbare positie duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt. Het dossier concentreert zich daarbij op de elementen die een aanpak effectief of werkzaam maken. De werkzaamheid wordt voor een deel bepaald door de context waarin zij worden ingezet.

De onderbouwing is gebaseerd op literatuuronderzoek en op praktijkkennis uit focusgroepen.

Conclusie

Het algemene beeld dat uit het dossier naar voren komt is dat er geen snelle, makkelijke en/of goedkope oplossingen zijn om jongeren in een kwetsbare positie aan duurzaam (betaald) werk of scholing te helpen. Elke daadwerkelijk effectieve bijdrage aan een oplossing vereist substantiële investeringen, ook op de lange termijn.

Verbetertool

Het dossier is ook nadrukkelijk bedoeld om de toepassing van wetenschappelijke kennis in de praktijk van de re-integratie te faciliteren. De inzichten uit dit dossier zijn daarom vertaald naar een online verbetertool. Deze tool is bedoeld voor gemeentelijke en sociaal professionals die meer inzicht willen krijgen in hoe zij hun project of aanpak om kwetsbare jongeren naar de arbeidsmarkt toe te leiden kunnen verbeteren.

Het dossier en de verbetertool zijn mogelijk gemaakt door Instituut Gak.

Acteurs

Mark Franken en Hanneke Mateman (Movisie)

Contact

Mark Franken

m.franken@movisie.nl (<mailto:m.franken@movisie.nl>)

Download

Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk (<https://www.movisie.nl/publicatie/wat->

Inclusieve arbeidsmarkt

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Inclusieve arbeidsmarkt'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Panteia, De Beleidsonderzoekers en Radar Advies, 2016

Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking

Werkloosheid onder jongeren (met of zonder arbeidsbeperking en met of zonder migrantenachtergrond) lijkt voor een deel te worden veroorzaakt doordat werkgevers zich (vaak onbewust) laten leiden door vooroordelen over leeftijd, naam, geringe werkervaring of het simpele feit dat ze een uitkering ontvangen. Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft laten onderzoeken hoe kennismaking het beeld dat werkgevers hebben van jongeren, positief kan beïnvloeden. De resultaten van het onderzoek staan in deze handreiking.

[Lees verder \(#inclusieve-arbeidsmarkt--effectieve-kennismaking-tussen-jongeren-en-werkgevers-een-handreiking\)](#)

Regioplan, 2017

Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar? Op weg naar effectiever en duurzamer matches

Om 125.000 extra banen te kunnen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking is een effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers een kernopgave. Regioplan onderzocht in opdracht van het AKC welke informatie nodig is voor het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers en welke informatie beschikbaar is. Het onderzoek heeft geresulteerd in een ontwikkelprogramma waarin acht routes worden beschreven die bijdragen aan effectiever en duurzamer matches van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers.

[Lees verder \(#inclusieve-arbeidsmarkt--hoe-vinden-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-en-werkgevers-elkaar-op-weg-naar-effectiever-en-duurzamer-matches\)](#)

Inspectie SZW, 2018

Aan het werk, voor hoelang?

De inspectie van SZW heeft in het rapport 'aan het werk, voor hoelang?' aandacht besteed aan aspecten die van belang zijn om werkgevers over de streep te trekken en gemotiveerd te houden om jongeren met een arbeidsbeperking (blijvend) een plek te geven in hun bedrijf. Er zijn bevindingen over drie fases van het matchingproces, namelijk de voorfase, de start van een baan en de nazorg.

[Lees verder \(#inclusieve-arbeidsmarkt--aan-het-werk-voor-hoelang\)](#)

Berenschot, 2017

Onderzoek Participatiewet bij werkgevers, fase 2

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking. Omdat het onderzoek in drie rondes plaatsvindt (o-meting in 2015 en metingen in 2017 en 2019), wordt de ontwikkeling zichtbaar en kan aannemelijk gemaakt worden wat het (duurzame) effect van de Participatiewet op het gedrag van werkgevers is.

[Lees verder \(#inclusieve-arbeidsmarkt--onderzoek-participatiewet-bij-werkgevers-fase-2\)](#)

Berenschot, 2019

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet (derde meting)

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking. Het onderzoek is op drie momenten uitgevoerd (2015, 2017 en 2019) en het huidige onderzoek laat zien welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan als het gaat om ervaringen van werkgevers met de Participatiewet.

[Lees verder \(#inclusieve-arbeidsmarkt--onderzoek-naar-de-ervaringen-van-werkgevers-met-de-participatiewet-derde-meting\)](#)

Panteia, 2019

Panteia heeft in 2019 de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten geëvalueerd. De wet is

Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

vooral een hulpmiddel om de doelen uit andere wetten (in het bijzonder de Participatiewet en de Wajong) te realiseren. Belangrijkste conclusies: kwantitatieve targets zijn behaald, baankansen stegen voor jongeren met VSO/PrO-achtergrond en daalden voor WSW-ers, kansen op vinden en verliezen van werk zijn voor een deel conjunctuur-afhankelijk, veranderingen van baankansen zijn gecombineerde effecten van invoering Participatiewet en Wet banenafpraak, quotumdreiging heeft weinig invloed op werkgevers in de marktsector.

Lees verder ([#inclusieve-arbeidsmarkt--meer-kansen-voor-mensen-met-een-arbeidsbeperking-evaluatie-wet-banenafpraak-en-quotum-arbeidsbeperkten](#))

Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking

Panteia, De Beleidsonderzoekers en Radar Advies, 2016

Beschrijving

Werkloosheid onder jongeren (met of zonder arbeidsbeperking en met of zonder migrantenachtergrond) lijkt voor een deel te worden veroorzaakt doordat werkgevers zich (vaak onbewust) laten leiden door vooroordelen over leeftijd, naam, geringe werkervaring of het simpele feit dat ze een uitkering ontvangen. Werkgevers voorzien risico's zoals onvoldoende inzet, arbeidsritme, leervermogen, flexibiliteit of taalbeheersing of ze zijn bang voor ziekteverzuim, aanpassingsproblemen of spanningen op de werkvloer. Om risico's zo veel mogelijk te vermijden, wijzen werkgevers bepaalde groepen werkzoekenden op voorhand af terwijl het wel een goede match zou kunnen zijn. Negatieve beeldvorming is vooral 'pre-entry' probleem: heeft de werkgever de werkzoekende eenmaal leren kennen, dan speelt negatieve beeldvorming vaak geen rol meer.

Onderzoek naar invloed van kennismaking

Team Aanpak Jeugdwerkloosheid heeft laten onderzoeken hoe kennismaking het beeld dat werkgevers hebben van jongeren, positief kan beïnvloeden. Essentieel daarbij is dat werkzoekende en werkgever elkaar leren kennen voordat de selectie plaatsvindt. Hierdoor vindt de selectie niet op basis van beeldvorming over de groep plaats, maar op basis van de kennis van de persoon.

Handreiking: inspiratie en voorbeelden

De resultaten van het onderzoek staan in deze handreiking. Hierin zijn tien projecten beschreven waarbij kennismaking tussen werkgevers en jongeren tot stand wordt gebracht. Het doel van deze handreiking is om beleidsmedewerkers en uitvoerders inspiratie en praktische voorbeelden te bieden waarmee ze in hun gemeente of regio projecten kunnen opzetten waarbij een goede kennismaking tussen werkgevers en jongeren tot stand is te brengen.

Bevorderende factoren voor effectieve kennismaking

Een goede kennismaking tussen jongere en werkgever kan bijdragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming. Het idee is dat de jongere en de werkgever elkaar leren kennen voordat de selectie plaatsvindt, waardoor de selectie niet op basis van beeldvorming over de groep plaatsvindt, maar op basis van de kennis van de persoon. Dit idee grijpt terug op de contacttheorie, die in 1954 is verwoord door Gordon Allport en sindsdien vaak is gebruikt om vooroordelen tussen groepen te onderzoeken. De handreiking gaat dieper in op bevorderende factoren voor een effectieve kennismaking.

Auteurs

Auke Witkamp, Natasha Stroeker en Henri Faun (Panteia)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl)

Download

Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking

(<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/aanpak/documenten/rapporten/2016/10/25/effectieve-kennismaking-tussen-jongeren-en-werkgevers-een-handreiking>) (Aanpak Jeugdwerkloosheid, oktober 2016)

Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar? Op weg naar effectiever en duurzamer matches

Regioplan, 2017

Beschrijving

Om 125.000 extra banen te kunnen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking is een effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers een kernopgave. Regioplan onderzocht in opdracht van het AKC welke informatie nodig is voor het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers en welke informatie beschikbaar is. Het onderzoek heeft geresulteerd in een ontwikkelprogramma waarin acht routes worden beschreven die bijdragen aan effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers

Route 1: Waar werken werknemers met een arbeidsbeperking?

Het doorlopen van deze route zorgt voor een goed zicht waar werknemers met een arbeidsbeperking werken.

Route 2: Mogelijkheden voor groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Met deze route wordt inzicht gegeven in verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in termen van het soort werk en taken die zij kunnen uitvoeren en in welke contexten binnen bedrijven zij kunnen werken.

Route 3: Mogelijkheden sectoren voor werknemers met een arbeidsbeperking

Met deze route wordt inzicht gegeven in de mogelijkheden in sectoren en branches voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking.

Route 4: Voorbeeldcasussen aangepaste en nieuwe functies

Het doorlopen van deze route geeft inzicht in de mogelijkheden binnen sectoren en branches om werk te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking.

Route 5: Vraag en aanbod in de regio

Deze route geeft zicht op de vraag naar en het aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Route 6: Instrumenten beroepzoeker op taakniveau

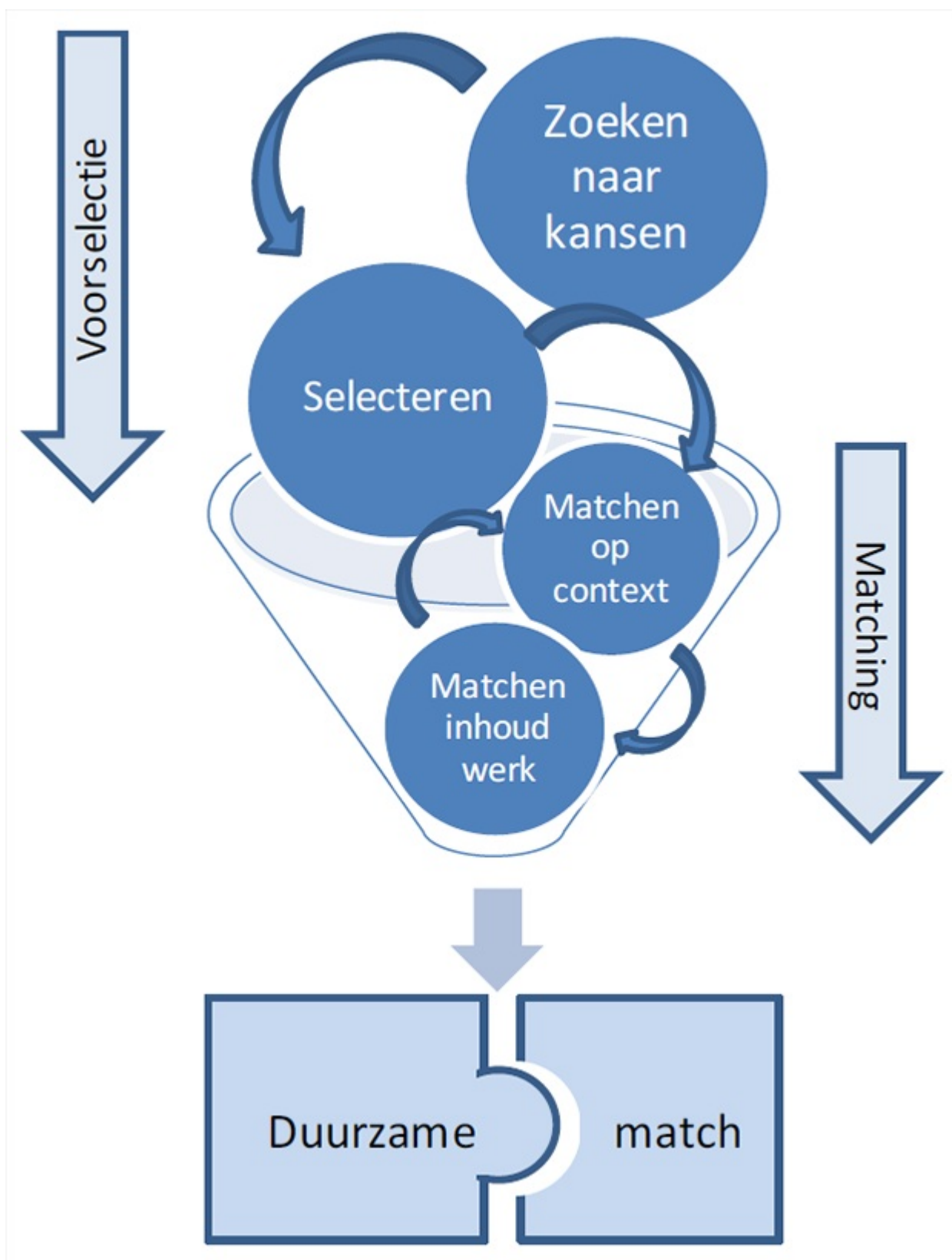
Deze route resulteert in een instrument waarmee op basis van de taken die een werkzoekende met een arbeidsbeperking kan en wil uitvoeren, bepaald kan worden in welke beroepen en sectoren deze taken voorkomen en welke vacatures er in de regio zijn voor deze beroepen.

Route 7: Eén systeem met aanbod werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Deze route resulteert in de situatie dat werkgevers en intermediairs via één systeem toegang hebben tot het volledige aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Route 8: Vastleggen informatie bereidheid en context bedrijven

Uitgaan van de bereidheid van en contact in bedrijven biedt mogelijkheden om tot goede en duurzame matches te komen. Daartoe is toegankelijke informatie nodig over bedrijven. Deze route moet leiden tot een systeem waarin bedrijfsinformatie is opgenomen.



Auteurs

Maikel Groenewoud en Luuk Mallee (Regioplan)

Contact

Jos Mevissen

Jos.Mevissen@regioplan.nl (mailto:Jos.Mevissen@regioplan.nl)

Download

Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar?

(<https://www.regioplan.nl/project/hoe-vinden-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-en-werkgevers-elkaar/>) (Regioplan, juni 2017)

Aan het werk, voor hoelang?

Inspectie SZW, 2018

Beschrijving

De inspectie van SZW heeft in het rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' aandacht besteed aan aspecten die van belang zijn om werkgevers over de streep te trekken en gemotiveerd te houden om jongeren met een arbeidsbeperking (blijvend) een plek te geven in hun bedrijf. Er zijn bevindingen over drie fases van het matchingproces:

- 1 De voorfase: in deze fase is van belang dat vraag (werkgevers) en aanbod (werknemers) bij elkaar gebracht worden. Daarvoor is het behulpzaam als UWV en gemeenten samenwerken, bijvoorbeeld door één aanspreekpunt voor werkgevers te creëren en door variatie in regelgeving tussen UWV en gemeenten en gemeenten onderling te harmoniseren. Dat lukt om diverse redenen echter nog niet goed.

Er zijn goede praktijken van samenwerking. Bijvoorbeeld gezamenlijke coördinatie binnen de arbeidsmarktregio of samenwerking op subarbeidsmarktniveau. Een goede praktijk is ook het inzetten van speciale functionarissen die werkgevers ondersteunen bij het creëren van werk voor de doelgroep.

- 2 De start van een baan: hoewel UWV en gemeenten aandacht hebben voor een goede introductie, blijkt dat werkgevers met regelmaat teleurgesteld zijn, omdat ze meer van de jongeren verwachten dan reëel is. Hiervoor zijn een aantal oorzaken te noemen: onvoldoende verwachttingsmanagement, gebrek aan expertise bij gemeenten om te beoordelen of de werkplek passend is bij de mogelijkheden van de jongere, gebrek aan kennis over de jongere (en zijn beperking) bij de werkgever en de werkvloer, of jongeren komen aan werk zonder ondersteuning van UWV of gemeenten.

Een training door UWV en gemeenten aan werkgevers en werknemers is een manier om beter om te gaan met jongeren met een beperking op de werkvloer. Zie bijvoorbeeld: www.ikbenharrie.nl/aanbod Een ontwikkeling die kan bijdragen aan betere overdracht van informatie over de jongeren is de 'talentenmap'. Zie: www.bizzerd.work

- 3 Nazorg: werkgevers kunnen tegen allerlei zaken aanlopen wanneer zij een jongere in dienst hebben. Momenteel missen werkgevers vaak een duidelijk aanspreekpunt waar ze terecht kunnen voor ondersteuning hierbij. Goed relatiebeheer met UWV of gemeenten bevordert dat de werkgever een duidelijk aanspreekpunt heeft. Verder raken gemeenten en UWV de jongeren vaak uit het oog wanneer zij aan het werk zijn.

Een goede ontwikkeling is dat UWV en sommige gemeenten de afgelopen jaren het monitoren van contracten hebben ingevoerd. Een paar maanden voor het verstrijken van een contract kan dan gekeken worden wat de werkgever nodig heeft voor contractverlenging. Als dat echt niet lukt kan er direct dienstverlening naar ander werk worden gestart.

Downloads

- Rapport 'Aan het werk, voor hoe lang?'
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoe-lang>) (Inspectie SZW, september 2018)
- Infographic 'Aan het werk, voor hoe lang?'
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoe-lang>) (Inspectie SZW, november 2018)

Onderzoek Participatiewet bij werkgevers, fase 2

Berenschot, 2017

Beschrijving

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking. Het onderzoek is onderdeel van een breder onderzoeksprogramma naar de werking van de Participatiewet. Andere onderzoeken in dat kader zijn ervaringen vanuit gemeenten (uitgevoerd door CentERdata), vanuit werkzoekenden (uitgevoerd door Inspectie SZW) en Thermometer sociale werkvoorziening (uitgevoerd door Berenschot). Deze deelonderzoeken zijn input voor SCP dat een overkoepelende analyse opstelt.

Uitvoering

Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder 3.000 werkgevers, heeft een respons van ongeveer 30%. De bevindingen zijn daarmee representatief. Omdat het onderzoek in drie rondes plaatsvindt (o-meting in 2015 en metingen in 2017 en 2019), wordt de ontwikkeling zichtbaar en kan aannemelijk gemaakt worden wat het (duurzame) effect van de Participatiewet op het gedrag van werkgevers is.

Vraag

De vraag die in dit onderzoek wordt beantwoord is: ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015? Het onderzoek is gericht op praktische ervaringen, gedragingen en keuzes van werkgevers, en niet op hun mening over beleidskeuzes.

Conclusies

Dit zijn de hoofdconclusies van dit onderzoek:

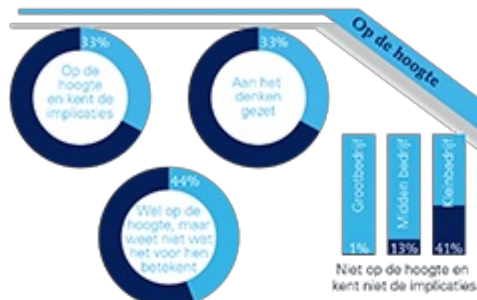
- Werkgevers zijn in grote lijn tevreden met de inhoud van werkgeversdienstverlening (inclusief de instrumenten die overheden bieden).
- Werkgevers zijn minder tevreden met hoe het proces van werkgeversdienstverlening is ingericht, zoals informatievoorziening, snelheid van communicatie en levering, en de hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen.
- Rond het voortraject van plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking zijn er diverse spanningsvelden.
- De bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen is hoger als het om een fysieke beperking gaat dan wanneer het een psychische beperking betreft.
- Werkgevers houden er bij het realiseren van een plaatsing in het algemeen niet van aanpassingen aan te brengen in een vacature.
- Overheidsdienstverlening heeft invloed op de ervaringen en het gedrag van werkgevers. Tegelijkertijd zou een substantieel deel van de werkgevers hun intenties ook gerealiseerd hebben zonder overheidsdienstverlening.

- Tussen de meting in 2015 en die in 2017 zijn er enkele veranderingen. Zo is het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden in 2017 lager dan in 2015. En de beoordeling van een aantal instrumenten van de overheid is veranderd.
- Het belangrijkste aandachtspunt voor de inhoud van instrumenten en werkgeversdiensten is verbetering van de kwaliteit van de match. Een tweede aandachtspunt betreft het faciliteren van flexibele instrumenten, zoals detachering.

Onderzoek Participatiewet bij werkgevers

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet
Rapportagefase 2 | In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

01 Werkgever is op de hoogte van het onderwerp



Aanpak

Bij dit onderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk: een enquête onder 887 werkgevers (een nieuwe steekproef), het opnieuw enquêteren van 365 werkgevers die aan de eerste meting hebben deelgenomen, verdiepende telefonische interviews met veertig werkgevers uit de nieuwe steekproef, plus vijf dieptes-interviews met brancheverenigingen. Voorafgaand aan de enquête is een literatuurstudie uitgevoerd.

02 Werkgever onderzoekt of plaatsing mogelijk is



03 Werkgever is bereid om te plaatsen



04 Werkgever stelt plan op om te plaatsen



05 Werkgever realiseert (proef)plaatsing



06 Werkgever realiseert duurzame plaatsing



Selectieve non-respons

Dit onderzoek is gebaseerd op twee enquêtes met ruim 1.250 ontvangen vragenlijsten. Relatief veel werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst hebben gereageerd. Daarom moet voorzichtig omgegaan worden met de resultaten en heeft Berenschot alleen uitkomsten opgenomen als die op basis van literatuur, beleidsontwikkelingen en sector kennis getoetst zijn.

Voor meer informatie

Maarten Adelmeijer | m.adelmeijer@berenschot.nl
Paul Schenderling | p.schenderling@berenschot.nl

Berenschot

Auteur

Berenschot

Onderzoek Participatiewet bij werkgevers

(<http://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/12/08/onderzoek-participatiewet-bij>)

Download

werkgevers) (Rijksoverheid, oktober 2017)

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet (derde meting)

Berenschot, 2019

Beschrijving

In het ervaringsonderzoek onder werkgevers wordt een landelijk beeld gegeven van de uitwerking van de Participatiewet op werkgevers. Het onderzoek richt zich op de ervaringen, gedragingen en keuzes van werkgevers. De 2 hoofdvragen luiden als volgt:

- 1 Ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie vóór 2015?
- 2 Wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?

Opzet

Het ervaringsonderzoek bestaat uit 3 metingen, in 2015, 2017 en 2019. Het huidige onderzoek beschrijft de resultaten van de derde meting en de overkoepelende resultaten van de drie metingen samen. De data is verzameld door middel van een enquête en verdiepende interviews met werkgevers en brancheorganisaties. In totaal hebben bijna 1.400 werkgevers deelgenomen aan het onderzoek.

De zogenaamde selectieve non-respons blijft een methodologisch aandachtspunt. Deelnemende bedrijven aan deze meting hebben namelijk relatief vaak ervaring met inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Er zijn maatregelen getroffen en bij onder meer de interpretatie van de resultaten is hier rekening mee gehouden.

Conclusies

De belangrijkste hoofdconclusies van dit onderzoek zijn dat sinds de invoering van de Participatiewet (2015):

- 1 Het aantal werkgevers dat werkt met mensen met een arbeidsbeperking niet is gestegen;
- 2 Werkgevers meer bereidheid tonen en inspanningen plegen om te werken met mensen met een arbeidsbeperking, maar dat het aantal gerealiseerde plannen om iemand te plaatsen is gedaald;
- 3 Werkgevers vooral plaatsingen realiseren op licht aangepaste functies;
- 4 Overheidsdienstverlening voor functieaanpassingen tot op heden nauwelijks werkgevers over de drempel helpt om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden;
- 5 Werkgevers tevreden zijn over dienstverlening en instrumenten, maar op onderdelen kritischer zijn over het proces.

Aandachtspunten

Op basis daarvan zijn vier aandachtspunten voor beleid geformuleerd:

- 1 Een meer proactieve rol van de overheid is gewenst om werkgevers te faciliteren bij het onderzoeken, voorbereiden en realiseren van plaatsingen, m.a.w. wacht niet op de werkgeversvraag, maar haal deze op;
- 2 Er zijn interventies nodig om meer plaatsingen te realiseren op functies met relatief verdergaande aanpassingen en op nieuwe functies of werkzaamheden. Welke interventies effectief kunnen zijn, behoeft nader onderzoek;
- 3 Verbetering van het proces van dienstverlening (bijvoorbeeld hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen) door de overheid is gewenst;
- 4 Er zijn interventies nodig om mensen met een psychische arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

Ervaringen werkgevers Participatiewet



Arbeidsbeperkten
in dienst

32%

Waarvan
37% duurzaam

Auteurs

Paul Schenderling, Anke van Rossum, Maarten Adelmeijer en Irene van Eldik (Berenschot)
Rachel Beerepoot (I&O Research)

Contact

Paul Schenderling

p.schenderling@berenschot.nl (mailto:p.schenderling@berenschot.nl)

Download

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet

(<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/3e-meting-ervaringen-werkgevers-participatiewet-berenschot>) (Rijksoverheid, november 2019)

Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

Panteia, 2019

Beschrijving

Panteia evalueerde in 2019 in opdracht van het ministerie van SZW de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De wet is vooral een hulpmiddel om de doelen uit andere wetten (in het bijzonder de Participatiewet en de Wajong) te realiseren. Uit de evaluatie blijkt dat de bereidheid onder werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen is toegenomen.

Werkgevers in de overheidssector en marktsector samen hebben tussen 2012 en eind 2018 bijna 52.000 extra banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. De arbeidsmarkt is hierdoor inclusiever geworden, conform de afspraken uit het Sociaal Akkoord van 2013. Met het behalen van de doelstelling van 125.000 extra banen in 2025 zijn werkgevers in de overheids- en marktsector samen goed op weg.

Welke groepen aan de slag

De banengroei zien we vooral bij de 'nieuwe' doelgroepen: mensen in de Participatiewet en mensen met een achtergrond in het speciaal- en praktijkonderwijs. Bij andere groepen groeide het aantal banen zeer gering (Wajong) of daalde het aantal banen (WSW). Een groeiende groep mensen gaat aan het werk via de 'praktijkroute'.

Rol conjunctuur

Bij het behalen van de positieve resultaten speelde de goede conjunctuur in de afgelopen jaren een belangrijke rol. Na correctie voor conjunctuur blijft er slechts een gering positief effect over. De uitdaging is dan ook om de extra banen te behouden indien zich de komende jaren een periode van economische neergang gaat voordoen. Ook het achterblijven van banen voor WSW-ers is een belangrijk aandachtspunt.

Werkgevers

De meeste arbeidsbeperkten werken bij grotere werkgevers. Het merendeel van de werkgevers heeft nog geen arbeidsbeperkten in dienst. Bij middelgrote en kleine werkgevers is dus nog veel te winnen. Werkgevers zijn vooral intrinsiek gemotiveerd om arbeidsbeperkten een kans te bieden. De dreiging van een quotumheffing speelt alleen een rol wanneer het quotum niet gehaald lijkt te worden.

Een goede match tussen werkgever en werknemer en passend werkaanbod zijn belangrijke argumenten om arbeidsbeperkten in dienst te nemen. Ook blijft volgens werkgevers de beschikbaarheid van instrumenten als loonkostensubsidie, jobcoaching, de no-riskpolis en fiscale voordelen een belangrijke

voorwaarde om arbeidsbeperkten aan werk te helpen en te houden.

Verschil met onderzoek Berenschot

De houding van werkgevers ten opzichte van het in dienst nemen van arbeidsbeperkten is in 2019 ook [onderzocht door Berenschot \(#inclusieve-arbeidsmarkt--onderzoek-naar-de-ervaringen-van-werkgevers-met-de-participatiewet-derde-meting\)](#). Het belangrijkste verschil tussen beide onderzoeken is dat in het Panteia-rapport expliciet wordt gekeken in welke mate de Wet banenafpraak van invloed is geweest op overwegingen van werkgevers, terwijl in het Berenschot-onderzoek wordt gevraagd naar de gecombineerde invloed van de Wet banenafpraak én de Participatiewet.

Auteurs

Pieter Fris (Panteia)

Auke Witkamp en Gregor Walz (Verwonderzoek)

Contact

Pieter Fris

p.fris@panteia.nl (<mailto:p.fris@panteia.nl>)

Download

[Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking?](https://www.panteia.nl/nieuws/meer-banen-voor-arbeidsbeperkten-mede-dankzij-hoogconjunctuur/) (<https://www.panteia.nl/nieuws/meer-banen-voor-arbeidsbeperkten-mede-dankzij-hoogconjunctuur/>) (Panteia, november 2019)

Duurzaam werk

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Duurzaam werk'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

CAOP, 2018

Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet

Dit rapport gaat over de dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden van mensen die met loonkostensubsidie aan de slag gaan vanuit de Participatiewet. In het rapport wordt onder meer geconstateerd dat deze groep bij werkgevers veelal in opeenvolgende tijdelijke contracten terecht komt en dat vaste dienstverbanden (nog) nauwelijks voorkomen. Het onderzoek laat ook zien dat gemeenten zelf keuzes kunnen maken in het type contracten waarmee deze personen te maken krijgen.

[Lees verder \(#duurzaam-werk--dienstverbanden-en-arbeidsvoorwaarden-doelgroep-participatiewet\)](#)

De Beleidsonderzoekers, 2018

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

In dit onderzoek is dieper ingegaan op de waarde van jobcoaching voor de werknemer en de werkgever, de randvoorwaarden voor goede jobcoaching en de behoeftes van zowel de jobcoach als de werknemer, werkgever en uitvoeringsorganisatie. In het onderzoek is de focus gelegd op de begeleiding op de werkplek zelf.

[Lees verder \(#duurzaam-werk--met-de-jobcoach-lukt-het-wel-de-meerwaarde-van-jobcoaching-op-de-werkplek\)](#)

Regioplan, 2018

Jonggehandicapten duurzaam aan het werk

De duurzaamheid van werk van jonggehandicapten kan vergroot worden door meer aandacht te

[Lees verder \(#duurzaam-werk--jonggehandicapten-duurzaam-aan-het-werk\)](#)

Inspectie SZW, 2018

Duurzaam aan het werk

Dit rapport gaat over de vraag in hoeverre UWV en gemeenten aandacht hebben voor de duurzaamheid van werk voor jongeren met een arbeidsbeperking. De hoofdconclusie is dat UWV en gemeenten meer aandacht hebben voor het aan het werk helpen van de jongeren dan het aan het werk houden. Een andere hoofdconclusie is dat gemeenten veelal kosten-baten overwegingen hanteren waardoor de ondersteuning suboptimaal is.

[Lees verder \(#duurzaam-werk--jongeren-duurzaam-aan-het-werk\)](#)

UWV, 2018

Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2016-2017

Deze rapportage geeft inzicht in de duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak. Er is gekeken in hoeverre mensen die werkzaam zijn aan het werk blijven en in hoeverre mensen die aan het werk komen werkzaam blijven.

[Lees verder \(#duurzaam-werk--duurzaamheid-van-werk-binnen-de-banenafpraak-2016-2017\)](#)

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, 2020

Duurzame plaatsingen in werk van werknemers met een arbeidsbeperking

Dit onderzoek biedt handvatten voor het verduurzamen van plaatsingen bij reguliere werkgevers van mensen met een beperking. De duurzaamheid van plaatsingen laat namelijk te wensen over. Aan de hand van literatuur en goede praktijkvoorbeelden is onderzocht hoe reguliere bedrijven de duurzame plaatsen en inzetbaarheid kunnen bevorderen. Deze kennis is geordend in vier samenhangende routes die een duurzame uitstroom bevorderen: (1) vitaliseringsroute, (2) ontwikkelroute, (3) baanherontwerproute en (4) mobiliteitsroute. Deze routes kunnen gemeenten en jobcoaches gebruiken bij het opstellen van beleid en bij het professionaliseren van de uitvoering van de werkgeverdienstverlening en jobcoaching.

Lees verder (#duurzaam-werk--duurzame-plaatsingen-in-werk-van-werknemers-met-een-arbeidsbeperking)

Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet

CAOP, 2018

Beschrijving

Dit rapport gaat over de dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden van mensen die met loonkostensubsidie aan de slag gaan vanuit de Participatiewet. Zij komen bij werkgevers veelal in opeenvolgende tijdelijke contracten van tussen de 12 en 40 uur per week terecht. Voor mensen die via publieke detacheringsorganisaties werken en werknemers 'nieuw beschut werk' kunnen de arbeidsvoorwaarden soberder zijn dan bij veel reguliere werkgevers. Ook ontbreekt vaak een pensioenregeling. Als er sprake is van uitzendconstructies wordt het uitzendbeding echter nauwelijks gebruikt.

Dienstverbanden

Vaste dienstverbanden komen nog nauwelijks voor. Een belangrijke verklaring voor de opeenvolgende tijdelijke contracten is dat werkgevers gebruikmaken van de ruimte die de Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt. Naast kleine tijdelijke contracten, bieden sommige werkgevers alleen werkervarings- of leerwerkplekken aan. Na die periode stromen medewerkers weer uit. Er zijn ook werkgevers die geen gebruikmaken van lage loonschalen als ondergrens, ook als deze zijn opgenomen in de cao.

Uit de verkenning blijkt dat de werknemers zelf graag een vast contract, meer uren werk en een rechtstreeks dienstverband willen hebben. Ook staan zij positief tegenover het volgen van passende scholing. De medewerkers zijn slecht op de hoogte van de voor hen geldende arbeidsvoorwaarden. Ook voelen zij zich op de werkvloer soms anders behandeld dan hun reguliere collega's.

Werkkansen

De doelgroep, die voorheen aanspraak kon maken op een dienstverband onder de cao Wsw, heeft sinds de invoering van de Participatiewet door decentralisatie te maken met een verscheidenheid aan dienstverbanden en voorwaarden. Het verkennende onderzoek is uitgevoerd in opdracht van SBCM, het A&O-fonds sociale werkgelegenheid. De bevindingen sluiten aan bij de uitkomst van het onderzoek van SCP (Van Sociale Werkvoorziening naar Participatiewet, 2018) dat de werkkansen voor mensen die eerder bij een SW-bedrijf konden werken sinds de Participatiewet zijn afgenomen.

Het onderzoek laat zien dat de doelstelling om meer mensen met een beperking naar reguliere werkgevers te bemiddelen (ten dele) slaagt, maar dat er vraagtekens gezet kunnen worden bij de mate waarin de huidige dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden bijdragen aan duurzaam werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

Auteurs

Aukje Smit (Aukje Smit Advies en onderzoek voor de inclusieve arbeidsmarkt)

*met medewerking van Devorah van den Berg en Karin Jettinghoff
(CAOP)*

Contact

Aukje Smit

info@aukjesmit.nl (<mailto:info@aukjesmit.nl>)

Download

Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet

(https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/dienstverbanden-en-arbeidsvoorwaarden-doelgroep-participatiewet/?filter_target=29) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, september 2018 | pdf, 862 kB)

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

De Beleidsonderzoekers, 2018

Beschrijving

Jobcoaching is een instrument om mensen met structureel functionele beperkingen en een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk bij een reguliere werkgever. Er is veel onderzoek gedaan naar jobcoaching. Wat echter nog ontbreekt is inzicht in wat de jobcoach op de werkplek precies doet.

In opdracht van SBCM en Cedris hebben De Beleidsonderzoekers onderzoek uitgevoerd naar de huidige aanpak en ervaring met jobcoaching op de werkplek. In dit onderzoek is dieper ingegaan op de waarde van jobcoaching voor de werknemer en de werkgever, de randvoorwaarden voor goede jobcoaching en de behoeftes van zowel de jobcoach als de werknemer, werkgever en uitvoeringsorganisatie. In het onderzoek is de focus gelegd op de begeleiding op de werkplek zelf.

Meerwaarde voor alle betrokkenen

De inzet van de jobcoach op de werkplek, indien voldaan wordt aan de randvoorwaarden, creëert meerwaarde voor alle betrokkenen. De belangrijkste verandering die de werknemers hebben ervaren sinds zij werken met een jobcoach is baanbehoud. Zij verklaren dat ze denken dat ze zonder jobcoach niet succesvol zouden zijn geweest in het behouden van hun werk. De meerwaarde van jobcoaching voor werknemers reikt vaak verder dan het hebben en behouden van werk. Het geeft hen ook meer zelfvertrouwen en een grotere zelfstandigheid. Het hebben en houden van een baan leidt uiteindelijk tot een verbetering van de kwaliteit van hun leven in brede zin.

Voor werkgevers is de meerwaarde dat zij door de inzet van de jobcoach op de werkplek in staat zijn de werknemer in dienst te hebben en houden waar dat anders niet zou lukken. De meeste werkgevers hebben zelf te weinig kennis van de wijze waarop mensen met een beperking benaderd en begeleid moeten worden.

Uitvoeringsorganisaties zien dat jobcoaching meerwaarde oplevert. Zij merken op dat er minder uitval op de werkplek is, zeker in vergelijking met het minder succesvolle arbeidsverleden van de werknemer, en dat werknemers met een jobcoach grotere kansen op een duurzaam dienstverband hebben.



Auteurs

Anne Drijvers en Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl)

Download

Met de jobcoach lukt het wel (<https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/jobcoaching/>) (SBCM, oktober 2018)

Jonggehandicapten duurzaam aan het werk

Regioplan, 2018

Beschrijving

De duurzaamheid van werk van jonggehandicapten kan vergroot worden door meer aandacht te besteden aan de overstap van werk naar werk. Dat is een belangrijke conclusie van het onderzoek dat Regioplan samen met Hiemstra & De Vries met subsidie van UWV heeft uitgevoerd naar de processen en factoren die bijdragen aan de duurzame arbeidsparticipatie van jonggehandicapten.

In het onderzoek stonden drie transities centraal:

- 1 werkbehoud in de tijdelijke contracten
- 2 de overgang van tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband
- 3 werkhervatting nadat een eerdere baan is afgesloten

Handelingsperspectieven

In het onderzoeksrapport worden de handelingsperspectieven beschreven van de vier hoofdrolspelers: de jonggehandicapten, de leidinggevenden, de werkbegeleiders en de toeleiders. Wat kunnen ze zelf doen om de duurzaamheid van het werk te bevorderen? De kern van het rapport is een beschrijving van de factoren en processen die bijdragen aan een duurzame arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Daarbij wordt er een relatie gelegd tussen de rol die begeleiders kunnen vervullen en de factoren bij jonggehandicapten en werkgever die bijdragen aan werkbehoud.

Eén begeleider

Momenteel komen jonggehandicapten wiens dienstverband is beëindigd vaak pas in beeld van toeleiders wanneer de jongere werkloos is. Toeleiding en werkbegeleiding zijn daarbij vaak in handen van verschillende begeleiders, terwijl het voor de jonggehandicapten om een doorlopend proces gaat. Bekeken vanuit dit perspectief is het beter om werkbegeleiding en toeleiding in handen van één begeleider te leggen. Hiermee worden overdrachten tussen begeleiders voorkomen, kan er sneller met werkhervatting worden begonnen, en kunnen periodes van werkloosheid worden voorkomen.

Vervolgonderzoek

De thematiek is zeer complex; daarmee wordt ook duidelijk dat vervolgonderzoek vooral de diepte in moet gaan en minder in de breedte, en zich vooral zal moeten richten op (deel)processen en de werking van afzonderlijke factoren.

Auteurs

Marjolein Bouterse, Mats Gorter, Luuk Mallee en Joris Timmermans (Regioplan)

Contact

Joris Timmersmans

Joris.Timmermans@regioplan.nl (mailto:Joris.Timmermans@regioplan.nl)

Download

[Jonggehandicapten aan het werk](https://www.regioplan.nl/project/jonggehandicapten-duurzaam-aan-het-werk/) (<https://www.regioplan.nl/project/jonggehandicapten-duurzaam-aan-het-werk/>) (Regioplan, april 2018)

Jongeren duurzaam aan het werk

Inspectie SZW, 2018

Beschrijving

Dit rapport gaat over de vraag in hoeverre UWV en gemeenten aandacht hebben voor de duurzaamheid van werk voor jongeren met een arbeidsbeperking. Het onderzoek is gebaseerd op onder meer interviews met medewerkers van UWV en gemeenten, jobcoaches, medewerkers van Sociale werkplaatsen, jongeren zelf en werkgevers.

De hoofdconclusie is dat UWV en gemeenten meer aandacht hebben voor het aan het werk helpen van de jongeren dan het aan het werk houden. Een andere hoofdconclusie is dat gemeenten veelal kosten-baten overwegingen hanteren waardoor de ondersteuning suboptimaal is. Daarbij kijken gemeenten naar korte termijn budgetten en doelstellingen van het domein werk en inkomen en weinig naar besparingen op de lange termijn of op andere domeinen. Dat gaat ten koste van de inzet van instrumenten zoals jobcoaching en loonkostensubsidie.

Risico's en goede praktijken

De inspectie onderscheidt in het proces van duurzaam matchen bij gemeenten en UWV voor jongeren met een arbeidsbeperking diverse fases. Het is belangrijk dat er in alle fases aandacht is voor duurzaamheid. De overall conclusie is dat dat er in alle fases risico's zijn maar ook goede praktijken. De belangrijkste risico's zijn:

- Gemeenten hebben onvoldoende capaciteit om jongeren intensief te begeleiden en volgen.
- Gemeenten hebben onvoldoende expertise om een goede diagnose te stellen van belastbaarheid en mogelijkheden voor een passende baan.
- Gemeenten hebben onvoldoende besef van het belang van nazorg. Door onvoldoende nazorg hebben gemeenten onvoldoende aandacht voor arbeidsontwikkeling, onderkennen zij risico's van uitval onvoldoende en zijn zij ook niet alert op feitelijke uitval.
- Jobcoaching wordt niet intensief ingezet vanwege de kosten waardoor er geen zicht is op risico's op de werkvloer.
- De vereiste samenwerking tussen UWV en gemeenten om de jongere (met opgebouwd ww recht) na uitval uit werk weer naar duurzaam werk te begeleiden is vaak onvoldoende met als gevolg dat de jongere uit beeld verdwijnt.
- Er vindt sturing plaats die niet gericht is op duurzame plaatsingen door bijvoorbeeld targets en verdienmodellen die gebaseerd zijn op plaatsingen.

Goede praktijken om duurzaamheid te bevorderen:

- Klantmanagers die jongeren vanaf het moment dat deze nog op school zitten kennen, blijven volgen en ondersteunen naar en op werk. Bij uitval wordt de jongere weer onmiddellijk ondersteund naar werk.

- Door het monitoren van contracten door gemeenten kan met de werkgever ruim voor het aflopen van het contract besproken worden wat er nodig is voor een nieuw contract of kan er direct begeleid worden naar ander werk.
- Sommige gemeenten hebben de nazorg expliciet organisatorisch belegd waardoor er veel aandacht is voor ontwikkelingen op het werk en contacten met jobcoaches.
- Sommige gemeenten zorgen er wel voor dat de juiste expertise wordt betrokken in het proces door het inhuren van arbeidskundige expertise of het zelf in dienst nemen van arbeidsdeskundigen of het opleiden van eigen personeel.

Auteur

Inspectie SZW

Downloads

- [Rapport 'Aan het werk, voor hoe lang?'](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoe-lang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoe-lang>) (Inspectie SZW, september 2018)
- [Infographic 'Aan het werk, voor hoe lang?'](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoe-lang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoe-lang>) (Inspectie SZW, november 2018)

Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2016-2017

UWV, 2018

Beschrijving

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft UWV de duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak in kaart gebracht. Hiervoor is gebruik gemaakt van de bestaande gegevens uit de polisadministratie en het doelgroepregister.

In het eerste deel van deze duurzaamheidsrapportage staat de vraag centraal in hoeverre mensen uit de doelgroep van de banenafpraak die werkzaam zijn, aan het werk blijven. Er is bekeken welk deel van de mensen die reeds in het derde kwartaal 2016 aan het werk was, een jaar later nog steeds of weer werkt.

In het tweede deel van de duurzaamheidsrapportage is ingegaan op de vraag in hoeverre mensen uit de doelgroep banenafpraak die aan het werk komen, aan het werk blijven. Het onderzoek laat zien dat van de jongeren uit de banenafpraak die tussen het 4e kwartaal van 2015 en het 3e kwartaal van 2016 werk hebben gevonden 64% een jaar later nog aan het werk is.

Auteur

UWV

Download

Onderzoek naar de duurzaamheid van de banen voor de banenafpraak

(<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/07/02/onderzoek-naar-de-duurzaamheid-van-de-banen-voor-de-banenafpraak>) (Rijksoverheid, juli 2018)

Duurzame plaatsingen in werk van werknemers met een arbeidsbeperking

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, 2020

Beschrijving

Vier routes voor verduurzamen van plaatsingen in arbeid

Dit onderzoek biedt handvatten voor het verduurzamen van plaatsingen bij reguliere werkgevers van mensen met een beperking. De duurzaamheid van plaatsingen laat namelijk te wensen over. Om gemeenten hierbij te ondersteunen is de wetenschappelijke literatuur over duurzaam werk en duurzame inzetbaarheid geanalyseerd. Deze kennis is uitgewerkt in vier routes voor duurzame plaatsingen en vervolgens getoetst in de praktijk. Dit zijn de vier routes:

- 1 Vitaliteitsroute: vinden van balans tussen werkvermogen van de werknemer, de belasting van het werk en de privésituatie
- 2 Ontwikkelroute: aansluiting realiseren tussen vaardigheden werknemer en de (toekomstige) eisen van het werk
- 3 Baanherontwerproute: laten aansluiten van de baan (het werk) op de mogelijkheden, belastbaarheid en motivatie van werknemer
- 4 Mobiliteitsroute: bestendigen van de match door interne (andere baan bij werkgever) of externe (baan bij andere werkgever) mobiliteit.

Richtinggevend kader voor werkgeversdienstverlening en jobcoaching

Invulling geven aan de vier routes bevordert duurzame arbeidsparticipatie. Afhankelijk van de kenmerken van de kandidaat en werkgever kan het zijn dat ene route meer aandacht nodig heeft dan de andere. Verschillende partijen, denk aan werkgever, gemeente en jobcoach, hebben een rol in het invulling geven aan de routes. In het rapport staan suggesties beschreven hoe de verschillende partijen kunnen bijdragen aan het invulling geven.

In de praktijk is weinig aandacht voor en begeleiding naar ander werk bij beëindiging plaatsing

Er is onderzoek gedaan bij werkgevers en (gemeentelijke) jobcoaches die goed scoren ten aanzien van duurzaamheid. Daaruit blijkt dat zij aandacht hebben voor invulling van met name route één, twee en drie. Dat gebeurt niet zozeer door bewuste toepassing van wetenschappelijke kennis, maar eerder op basis van ervaring en intrinsieke motivatie.

Opvallend is dat zelfs deze voorbeelden onvoldoende aandacht hebben voor de mobiliteitsroute. Ze blijken namelijk weinig ondersteuning te bieden bij de overstap naar een andere baan. En vrijwel nooit bij de overstap naar een baan bij een ander bedrijf. Omdat het gaat om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, die vaak aangewezen zijn op tijdelijk werk, is dit een serieus aandachtspunt om te

voorkomen dat mensen weer terugvallen in de uitkering.



Auteurs

Marloes Vooijs, Katarina Putnik, Laurie Hermans, Astrid Hazelzet en Joost van Genabeek (TNO)
Bruno Fermin (SBCM)

Contact

Joost van Genabeek

joost.vangenabeek@tno.nl (mailto:joost.vangenabeek@tno.nl)

Download

Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking

(<https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/duurzame-plaatsing-in-werk-van-werknemers-met-een-arbeidsbeperking/>) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, 2020)

Professionaliteit

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Professionaliteit'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Inspectie SZW, 2018

Professionele voorwaarden voor effectieve re-integratie

De Inspectie heeft in haar rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' aandacht besteed aan de expertise die nodig is om jongeren met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen. De belangrijkste conclusie is dat gemeenten steeds meer expertise opbouwen en daardoor de doelgroep steeds beter leren kennen. Bepaalde expertise wordt echter veelal onvoldoende betrokken.

[Lees verder \(#professionaliteit--professionele-voorwaarden-voor-effectieve-re-integratie\)](#)

De Beleidsonderzoekers, 2018

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

In dit onderzoek is dieper ingegaan op de waarde van jobcoaching voor de werknemer en de werkgever, de randvoorwaarden voor goede jobcoaching en de behoeftes van zowel de jobcoach als de werknemer, werkgever en uitvoeringsorganisatie. In het onderzoek is de focus gelegd op de begeleiding op de werkplek zelf.

[Lees verder \(#professionaliteit--met-de-jobcoach-lukt-het-wel-de-meerwaarde-van-jobcoaching-op-de-werkplek\)](#)

Professionele voorwaarden voor effectieve re-integratie

Inspectie SZW, 2018

Beschrijving

De Inspectie heeft in haar rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' aandacht besteed aan de expertise die nodig is om jongeren met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen. De belangrijkste conclusie is dat gemeenten steeds meer expertise opbouwen en daardoor de doelgroep steeds beter leren kennen. De specifieke expertise om belastbaarheid en daaraan gerelateerde arbeidsmogelijkheden in kaart te brengen wordt echter veelal onvoldoende betrokken in het matchingsproces. Ook de expertise die nodig is voor jobcreatie is dan onvoldoende. Het risico dat daaruit voortvloeit is dat jongeren op een niet passende werkplek terechtkomen en sneller uitvallen.

Auteur

Inspectie SZW

Downloads

- [Aan het werk, voor hoelang?](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, september 2018)
- [Infographic van het rapport Aan het werk, voor hoelang?](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, september 2018)

Met de jobcoach lukt het wel. De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek

De Beleidsonderzoekers, 2018

Beschrijving

Jobcoaching is een instrument om mensen met structureel functionele beperkingen en een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk bij een reguliere werkgever. Er is veel onderzoek gedaan naar jobcoaching. Wat echter nog ontbreekt is inzicht in wat de jobcoach op de werkplek precies doet.

In opdracht van SBCM en Cedris hebben De Beleidsonderzoekers onderzoek uitgevoerd naar de huidige aanpak en ervaring met jobcoaching op de werkplek. In dit onderzoek is dieper ingegaan op de waarde van jobcoaching voor de werknemer en de werkgever, de randvoorwaarden voor goede jobcoaching en de behoeftes van zowel de jobcoach als de werknemer, werkgever en uitvoeringsorganisatie. In het onderzoek is de focus gelegd op de begeleiding op de werkplek zelf.

Meerwaarde voor alle betrokkenen

De inzet van de jobcoach op de werkplek, indien voldaan wordt aan de randvoorwaarden, creëert meerwaarde voor alle betrokkenen. De belangrijkste verandering die de werknemers hebben ervaren sinds zij werken met een jobcoach is baanbehoud. Zij verklaren dat ze denken dat ze zonder jobcoach niet succesvol zouden zijn geweest in het behouden van hun werk. De meerwaarde van jobcoaching voor werknemers reikt vaak verder dan het hebben en behouden van werk. Het geeft hen ook meer zelfvertrouwen en een grotere zelfstandigheid. Het hebben en houden van een baan leidt uiteindelijk tot een verbetering van de kwaliteit van hun leven in brede zin.

Voor werkgevers is de meerwaarde dat zij door de inzet van de jobcoach op de werkplek in staat zijn de werknemer in dienst te hebben en houden waar dat anders niet zou lukken. De meeste werkgevers hebben zelf te weinig kennis van de wijze waarop mensen met een beperking benaderd en begeleid moeten worden.

Uitvoeringsorganisaties zien dat jobcoaching meerwaarde oplevert. Zij merken op dat er minder uitval op de werkplek is, zeker in vergelijking met het minder succesvolle arbeidsverleden van de werknemer, en dat werknemers met een jobcoach grotere kansen op een duurzaam dienstverband hebben.



Auteurs

Anne Drijvers en Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl)

Download

Met de jobcoach lukt het wel (<https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/jobcoaching/>) (SBCM, oktober 2018)

De jongere zelf

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'De jongere zelf'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Inspectie SZW, 2018

Jongerenperspectief op re-integratietrajecten en werkplekken

Vanuit het perspectief van de jongeren heeft de Inspectie in haar rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' beschreven wat belemmerende en stimulerende factoren zijn voor duurzaam werk. Er zijn in het kader van het onderzoek ongeveer 45 interviews met jongeren gehouden. Een deel was tevreden met het werk wat ze doen, wat vaak is toe te schrijven aan de (veilige) bedrijfscultuur en de mogelijkheid om zich op het werk te ontwikkelen.

[Lees verder \(#de-jongere-zelf-jongerenperspectief-op-re-integratietrajecten-en-werkplekken\)](#)

Regioplan, 2015

Het belang van de relatie – motivatie voor begeleiding van jongeren met een lvb

De werkalliantie tussen de begeleider en de jongere met een lvb is mede bepalend voor de mate waarin de jongere zich gemotiveerd voelt voor begeleiding en dus ook voor de kans dat het traject wordt doorlopen zoals beoogd. Ten aanzien van jongeren met een lvb bestaat er vooralsnog zeer weinig gefundeerde kennis over in hoeverre de werkalliantie de motivatie voor begeleiding beïnvloedt. Dit onderwerp stond dan ook centraal in dit onderzoek.

[Lees verder \(#de-jongere-zelf--het-belang-van-de-relatie-motivatie-voor-begeleiding-van-jongeren-met-een-lvb\)](#)

Verwey-Jonker Instituut, 2018

Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid

In zorg, welzijn en onderwijs hebben zich in de afgelopen jaren transities voorgedaan die van

[Lees verder \(#de-jongere-zelf--hoe-past-het-een-kwalitatieve-analyse-van-narratieven-van-jongeren-met-een-ondersteuningsbehoefte-op-het-gebied-van-passend-onderwijs-en-passende-arbeid\)](#)

SEO en Panteia, 2019

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

Panteia heeft interviews afgenomen met arbeidsbeperkte jongeren, enkele ouders, werkgevers en enkele jobcoaches. Daaruit volgt onder meer dat 'de doelgroep' jongeren met een arbeidsbeperking zeer heterogeen is, wat maakt dat maatwerk nodig is. Ook blijkt dat jongeren die zich zelf melden bij de gemeente vaak wordt geadviseerd eerst zelf te gaan solliciteren, terwijl ze dit vaak al hebben geprobeerd. Verder blijkt dat jonggehandicapten onder de Participatiewet minder financiële zekerheid ervaren dan Wajongers, ook als zij werken.

[Lees verder \(#de-jongere-zelf--jonggehandicapten-onder-de-participatiewet-2019\)](#)

Jongerenperspectief op re-integratietrajecten en werkplekken

Vanuit het perspectief van de jongeren heeft de Inspectie in haar rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' (2018) beschreven wat belemmerende en stimulerende factoren zijn voor duurzaam werk. Er zijn in het kader van het onderzoek ongeveer 45 interviews met jongeren gehouden.

Een deel was tevreden met het werk wat ze doen. De tevredenheid is vaak toe te schrijven aan de (veilige) bedrijfscultuur en de mogelijkheid om zich op het werk te ontwikkelen. Een ander deel is minder tevreden. Ontevredenheid komt voort uit een gebrek aan begeleiding (niet tevreden over de omvang van jobcoaching), onvoldoende draagvlak op de werkvloer en een bedrijfscultuur die niet bij ze past (jongeren worden onder druk gezet om te presteren, fouten worden hen niet in dank afgenomen), en een gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden. Bij jongeren met een hoger cognitief vermogen constateert de Inspectie soms ontevredenheid als het werk onder hun niveau en te weinig uitdagend is.

Auteur

Inspectie SZW

Downloads

- [Aan het werk, voor hoelang?](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, september 2018)
- [Infographic van het rapport Aan het werk, voor hoelang?](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang)
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, september 2018)

Het belang van de relatie – motivatie voor begeleiding van jongeren met een lvb

Regioplan, 2015

Beschrijving

De begeleiding van jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb) is in veel gevallen langdurig van aard. Bovendien kent de begeleiding van jongeren met een lvb doorgaans geen natuurlijk einde door bijvoorbeeld het behalen van de begeleidingsdoelen, waardoor begeleiding overbodig wordt.

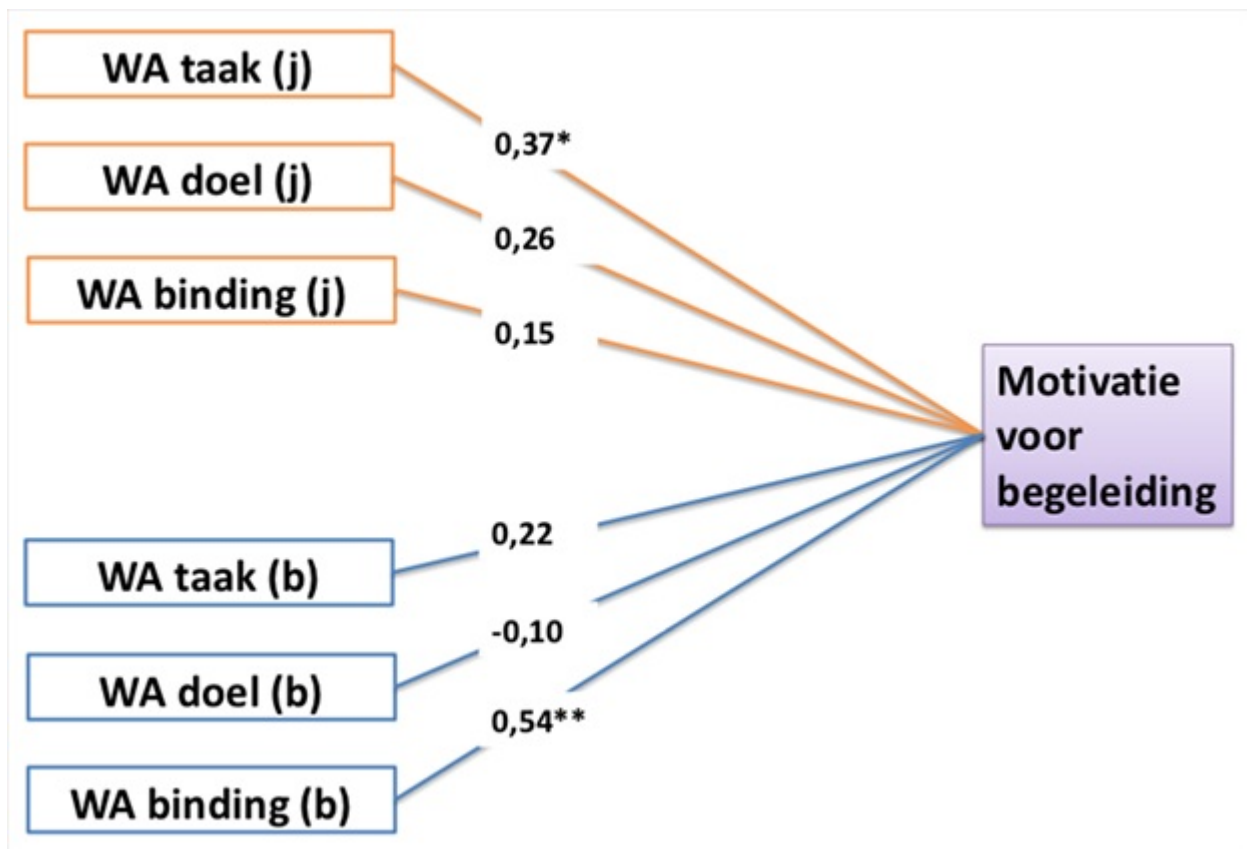
Gezien de vrijwillige aard van de begeleiding in de fase van jongvolwassenheid, is het van belang dat jongeren met een lvb de toegevoegde waarde van begeleiding naar een zelfstandiger leven inzien. Motivatie voor begeleiding is een belangrijke factor voor succesvolle hulpverlening en begeleiding. De werkalliantie tussen de begeleider en de jongere is mede bepalend voor de mate waarin de jongere zich gemotiveerd voelt voor begeleiding en dus ook voor de kans dat het traject wordt doorlopen zoals beoogd.

Ten aanzien van jongeren met een lvb bestaat er vooralsnog zeer weinig gefundeerde kennis over in hoeverre de werkalliantie de motivatie voor begeleiding beïnvloedt. Dit onderwerp stond dan ook centraal in onderzoek dat Regioplan samen met het Lectoraat LVB en jeugdcriminaliteit van de hogeschool Leiden uitvoerde met subsidie van ZonMw.

Goede afspraken en vertrouwen

In het onderzoek zijn bij 34 jongeren die onder begeleiding wonen binnen verschillende instellingen vragenlijsten afgenomen, gesprekken gevoerd en begeleidingsgesprekken geobserveerd. Uit het onderzoek komt naar voren dat jongeren met een lvb een hele concrete opvatting hebben van de werkalliantie. Vooral goede afspraken over de taken zijn vanuit hun perspectief van belang in de context van de motivatie voor begeleiding.

Dezelfde concrete benadering lijken de jongeren ook te hebben over het begrip vertrouwen. Vertrouwen in de begeleider komt in dit onderzoek naar voren als een belangrijke samenhangende factor met de motivatie voor begeleiding. Met vertrouwen bedoelen de jongeren vooral dat de begeleiders hun afspraken nakomen en bijvoorbeeld niet te laat komen. Voor de begeleiders van jongeren met een lvb geeft dit handvatten voor het opbouwen van een goede werkalliantie. Kort gezegd: het sluit goed aan bij de belevingswereld van de jongeren om de werkalliantie zo concreet mogelijk te maken en de focus te leggen op de taken van de begeleiding.



Vervolgonderzoek is aan te bevelen

De opzet van het onderzoek maakt het niet mogelijk om uitspraken te doen over een causaal verband tussen werkalliantie en motivatie voor begeleiding. Longitudinaal vervolgonderzoek is daarom aan te bevelen.

Auteurs

Lianne Bertling, Hendrien Kaal, Marloes Snijdwint, Lesley van Scheppingen en Miranda Witvliet (Regioplan)

Contact

Miranda Witvliet

Miranda.Witvliet@regioplan.nl (mailto:Miranda.Witvliet@regioplan.nl)

Download

Het belang van de relatie (<https://www.regioplan.nl/project/het-belang-van-de-relatie/>) (Regioplan, september 2015)

Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid

Verwey-Jonker Instituut, 2018

Beschrijving

In zorg, welzijn en onderwijs hebben zich in de afgelopen jaren transities voorgedaan die van invloed zijn op jongeren die ondersteuning behoeven bij het succesvol doorlopen van hun schoolloopbaan en/of het vinden van passende arbeid. Waar deze jongeren eerst op speciale scholen en in beschermde werkomgevingen te vinden waren, worden zij nu geacht regulier onderwijs te volgen en de reguliere arbeidsmarkt te betreden. Hoe ervaren deze jongeren zelf de ondersteuning die ze ontvangen en wat verwachten zij van hun toekomst?

Narratief onderzoek

In de onderzoekslijn Van passend onderwijs naar passende arbeid, onderdeel van de Werkplaats Sociaal Domein Nijmegen, hebben studenten van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen narratief onderzoek verricht (n=35). De transcripten van deze interviews zijn als onderzoeksobject gebruikt voor een exploratieve studie naar de ervaringen van deze groep jongeren met een ondersteuningsbehoefte.

Normaal, met ondersteuning

De jongeren geven aan zo veel mogelijk als “normaal” gezien te willen worden, maar beseffen tegelijkertijd niet zonder ondersteuning te kunnen. Zij waarderen ondersteuners die praktisch meedenken en zowel de mogelijkheden als beperkingen van de jongeren zien. Onzekerheid over hun (arbeids)perspectief, heeft invloed op verwachtingen die zij van zichzelf hebben. De overstap van school naar werk wordt als moeilijk ervaren. Verbeteringen ten aanzien van de hulpverlening liggen op het vlak van samenwerking met en tussen hulpverleners en de mogelijkheid om te ervaren welke vorm van werk daadwerkelijk past.

Auteurs

Maritza Gerritsen, Lineke van Hal, Joos Meesters, Bea van Bodegom en Lisbeth Verharen (HAN)

Contact

Maritza Gerritsen

Maritza.Gerritsen@han.nl (mailto:Maritza.Gerritsen@han.nl)

Download

Hoe past het? Een kwalitatieve analyse van narratieven van jongeren met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van passend onderwijs en passende arbeid

(<https://www.journalsi.org/articles/abstract/10.18352/jsi.546/>) (Journal of Social Intervention, februari 2018)

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

SEO en Panteia, 2019

Beschrijving

SEO heeft samen met Panteia onderzoek gedaan naar jonggehandicapten onder de Participatiewet. Panteia heeft het kwalitatieve deel van het onderzoek uitgevoerd. Het doel hiervan is om gemeenten handvatten te bieden om hun ondersteuning aan jongeren met een arbeidsbeperking zodanig te verbeteren dat meer jongeren werk vinden en behouden. In het huidige deel van het onderzoek staan de jongeren met een arbeidsbeperking en hun ouders zelf centraal. Er zijn interviews afgenomen, bij elkaar 45, met arbeidsbeperkte jongeren, enkele ouders, werkgevers en enkele jobcoaches.

De belangrijkste bevindingen

Het is belangrijk om te realiseren dat 'de doelgroep' jongeren met een arbeidsbeperking zeer heterogeen is. Dat betekent dat voor het matchen van jongeren op een werkplek maatwerk nodig is. Hoe beter de gemeente de jongere en zijn of haar mogelijkheden kent, des te beter kan een goede match op een baan worden gerealiseerd.

Een algemeen advies van gemeenten om na het aanvragen van een uitkering eerst zelfstandig te solliciteren, is niet in alle gevallen adequate dienstverlening. Jonggehandicapten hebben vaak al sollicitaties gedaan voordat ze bij de gemeente aanklopten, en raken van dit advies dan ook gemakkelijk gefrustreerd. Gemeenten doen er dus goed aan te voorkomen dat jongeren moeten solliciteren om het solliciteren; dit leidt namelijk veelal tot teleurstelling en dalende motivatie.

Als het gaat over de toekomst, zien de meeste jongeren uit naar een financieel onafhankelijk, zelfstandig bestaan. Huisje, boompje, beestje dus. Veel geïnterviewde jongeren denken op basis van hun inkomsten nooit voor zelfstandige woonruimte in aanmerking te kunnen komen. Dit roept vragen op over de mogelijkheden die arbeidsbeperkte jongeren hebben om duurzaam te kunnen participeren in de maatschappij.

Jonggehandicapten onder de Participatiewet ervaren minder financiële zekerheid dan Wajongers, ook als zij werken. Het verdient daarom aanbeveling om begeleiding en ondersteuning van jongeren met een arbeidsbeperking niet te beperken tot 'uitstroom naar werk'. Om echt duurzaam werk te bevorderen, helpt het als gemeenten en werkgevers denken in termen van loopbaanpaden of -routes van jongeren met een arbeidsbeperking. Een dergelijke manier van begeleiding door gemeenten en werkgevers is intensief en de praktijk is weerbarstig; zo is het voor veel gemeenten al een hele uitdaging om jongeren aaneensluitend te plaatsen.

Auteurs

Lucy Kok, Lennart Kroon en Marloes Lammers (SEO)

Rosanne Oomkens en Michiel Linssen (Panteia)

Contact

Rosanne Oomkens

r.oomkens@panteia.nl (mailto:r.oomkens@panteia.nl)

Download

Jonggehandicapten onder de Participatiewet (2019)

(<http://www.seo.nl/pagina/article/jonggehandicapten-onder-de-participatiewet-3/>) (SEO, oktober 2019)

3 Oud en nieuw beschut werk

Thema's

3.1 Oud en nieuw beschut werk (#oud-en-nieuw-beschut-werk)

Oud en nieuw beschut werk

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Oud en nieuw beschut werk'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Cedris en SBCM, 2015

Van SW naar sociale firma, handreiking voor transitie van SW-activiteiten naar privaat ondernemerschap

Met de komst van de Participatiewet en het afsluiten van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) moe(s)ten SW-bedrijven en gemeenten nadenken over de rol en vorm van het SW-bedrijf in de nieuwe situatie. Cedris en SBCM hebben een handreiking opgesteld die is bestemd voor SW-bedrijven, (sociaal) ondernemers, gemeenten en andere betrokkenen. Zij kunnen de handreiking gebruiken bij hun beleidsvorming en bij het opstellen van een onderbouwde en planmatige aanpak voor de transitie van SW-activiteiten naar een sociale firma.

[Lees verder \(#oud-en-nieuw-beschut-werk--van-sw-naar-sociale-firma-handreiking-voor-transitie-van-sw-activiteiten-naar-privaat-ondernemerschap\)](#)

Cedris en SBCM, 2017

Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk, objectieve informatie over de meerwaarde van beschut werk

In een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) is inzicht gegeven in de belangrijkste kosten en baten van inzet van beschut werk voor een individu, de gemeente en de hele maatschappij. Beschut werk is daarbij vergeleken met thuis zitten en met dagbesteding. Uit de uitgevoerde MKBA blijkt beschut werk in veel gevallen een positief kosten-batensaldo te hebben. Niet alleen in financiële zin, maar ook in de maatschappelijke baten.

[Lees verder \(#oud-en-nieuw-beschut-werk--maatschappelijke-kosten-batenanalyse-beschut-werk-objectieve-informatie-over-de-meerwaarde-van-beschut-werk\)](#)

Regioplan, 2014

Jobcoaching is een instrument dat wordt ingezet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Jobcoaching in de SW-sector

aan het werk te helpen. Ook in de sociale werkvoorziening (SW-sector) wordt jobcoaching ingezet. Voor SBCM, het A&O-fonds sociale werkvoorziening, heeft Regioplan onderzoek gedaan naar hoe de begeleiding door jobcoaching in de SW-sector is vormgegeven en wat de behoeften en ervaringen van werkgevers zijn ten aanzien van jobcoaching.

[Lees verder \(#oud-en-nieuw-beschut-werk--jobcoaching-in-de-sw-sector\)](#)

Inspectie SZW, 2019

Evaluatie beschut werk

De Inspectie heeft op verzoek van de Staatssecretaris van SZW onderzocht hoe gemeenten beschut werk uitvoeren en wat de resultaten tot nu toe zijn. Een van de conclusies is dat sinds gemeenten per 1 januari 2017 tot op zekere hoogte verplicht zijn gesteld om beschut werkplekken te realiseren het aantal plekken sterk is gestegen.

[Lees verder \(#oud-en-nieuw-beschut-werk--evaluatie-beschut-werk\)](#)

Van SW naar sociale firma, handreiking voor transitie van SW-activiteiten naar privaat ondernemerschap

Cedris en SBCM, 2015

Beschrijving

Met de komst van de Participatiewet en het afsluiten van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) moe(s)ten SW-bedrijven en gemeenten nadenken over de rol en vorm van het SW-bedrijf in de nieuwe situatie. Gemeenten hebben hierin verschillende rollen:

- 1 ze blijven opdrachtgever/werkgever en verantwoordelijk voor de ('oude') doelgroep die al een SW-indicatie en werk heeft;
- 2 ze zijn veelal bestuurder en/of toezichthouder van het SW-bedrijf, al dan niet in gemeenschappelijke regeling;
- 3 ze zijn verantwoordelijk voor de inrichting van de sociale infrastructuur voor de uitvoering van de Participatiewet.

In elke regio speelt de vraag: wat doen we met de 'oude' SW-doelgroep en wat doen we voor de nieuwe doelgroep. Eén van de opties die SW-bedrijven en/of gemeenten kiezen is het ombouwen van bestaande SW-activiteiten tot een private sociale onderneming. In welke situaties is dat een goede strategie? En waar moet je op letten als je een SW-activiteit wil verzelfstandigen tot toekomstbestendige werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Handreiking

Op basis van deze vragen en ervaringen uit het veld hebben Cedris en SBCM een handreiking opgesteld. De handreiking is bestemd voor SW-bedrijven, (sociaal) ondernemers, gemeenten en andere betrokkenen die samenwerking en overdracht van activiteiten overwegen of willen optimaliseren. Zij kunnen de handreiking gebruiken bij hun beleidsvorming en bij het opstellen van een onderbouwde en planmatige aanpak voor de transitie van SW-activiteiten naar een sociale firma.

De handreiking zet de aandachtspunten op een rij die van belang zijn voor een zorgvuldige en succesvolle overdracht van SW-activiteiten, onderverdeeld in:

- de selectie van en de onderhandeling met een private ondernemer;
- aspecten die de basis leggen voor een gezonde bedrijfsvoering;
- aspecten die bijdragen aan een goede overgang van de medewerkers en de kwaliteit van de werkgelegenheid in de sociale firma;
- de rol van het SW-bedrijf en gemeente na de overdracht.

In de bijlage van de handreiking is een handig stappenplan opgenomen, van de selectie van potentiële partners tot de implementatie en evaluatie van de overdracht.

De handreiking is gebaseerd op vier praktijkvoorbeelden uit de SW-sector, aangevuld met de inbreng van een klankbordgroep van directeuren en andere geïnterviewden, een literatuurscan en de expertise van de auteurs.

Auteurs

Henk van der Pas

henk@pasgovernance.nl (mailto:henk@pasgovernance.nl)

Aukje Smit

info@aukjesmit.nl (mailto:info@aukjesmit.nl)

Download

[Van SW-bedrijf naar sociale firma](https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/van-sw-bedrijf-naar-sociale-firma) (<https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/van-sw-bedrijf-naar-sociale-firma>) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, oktober 2015)

Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk, objectieve informatie over de meerwaarde van beschut werk

Cedris en SBCM, 2017

Beschrijving

Belangrijkste bevinding: (beschut) werk loont

In een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) is inzicht gegeven in de belangrijkste kosten en baten van inzet van beschut werk voor een individu, de gemeente en de hele maatschappij. Beschut werk is daarbij vergeleken met thuis zitten en met dagbesteding. Werk heeft een positieve invloed op gezondheid, welzijn en eigenwaarde van de persoon die werkt. Ook verkleint aan het (beschut) werk zijn de kans op schulden en leidt het tot een daling van criminaliteit en overlast.

Het beeld dat beschut werk vanwege hoge kosten geen effectief participatie-instrument is, heeft bij gemeenten tot terughoudendheid geleid. Uit de uitgevoerde MKBA blijkt beschut werk juist in veel gevallen een positief kosten-batensaldo te hebben. Niet alleen in financiële zin, maar juist ook in de maatschappelijke baten.

Beschut werk levert gemiddeld lagere kosten voor de gemeente dan dagbesteding en levert een hogere productiewaarde op en een grotere kans op doorgroei naar werk bij een reguliere werkgever.

Grootste positieve effecten bij uitstroom uit uitkering en doorgroei naar regulier werk

Binnen de doelgroep die in aanmerking komt voor beschut werk treden de grootste positieve effecten op bij mensen die door (beschut) werk geheel uit de uitkering komen. Dat geldt ook voor personen die op termijn kunnen doorstromen naar begeleid werk of op termijn naar regulier werk. Beschut werk helpt in het voorkomen van langdurige uitkeringsafhankelijkheid bij vooral jongeren.

Voor de gebruikte persona blijkt er flinke variatie in de effecten te zijn. De meeste variatie zit in de kosten voor loonkostensubsidie en begeleiding, de productiewaarde en de betere kwaliteit van leven en besparing op overlast en criminaliteit.

Baten		Kosten	
Besparing uitkering en Wmo		Loonkostensubsidie	
Productie en imago werkgever		Kosten begeleiding	
Kwaliteit van leven / lagere ziektekosten		Uitvoeringskosten	
Minder overlast en criminaliteit			
Eigenwaarde & ontwikkeling individu			
Minder schulden, meer koopkracht			
Minder belasting mantelzorg			

Objectieve analyse en informatie

De MKBA is een breed geaccepteerd instrument waarin een objectieve vergelijking kan worden gemaakt. Daarbij is gebruik gemaakt van de meest recente inzichten en kengetallen uit de wetenschappelijke literatuur. Eerder is er onderzoek gedaan naar de effecten van werk. Dit is het eerste onderzoek dat specifiek naar beschut werk heeft gekeken.

De vergelijking tussen inzet van beschut werk versus arbeidsmatige dagbesteding is moeilijk te maken, aangezien er geen eenduidig landelijk beeld is van wat arbeidsmatige dagbesteding is en kost.

Auteurs

Ewout Bückmann, Eric Dorscheidt en Michiel Hes (KokxDeVoogd)

Contact

Ewout Bückmann

ewout.buckmann@gmail.com (<mailto:ewout.buckmann@gmail.com>)

Download

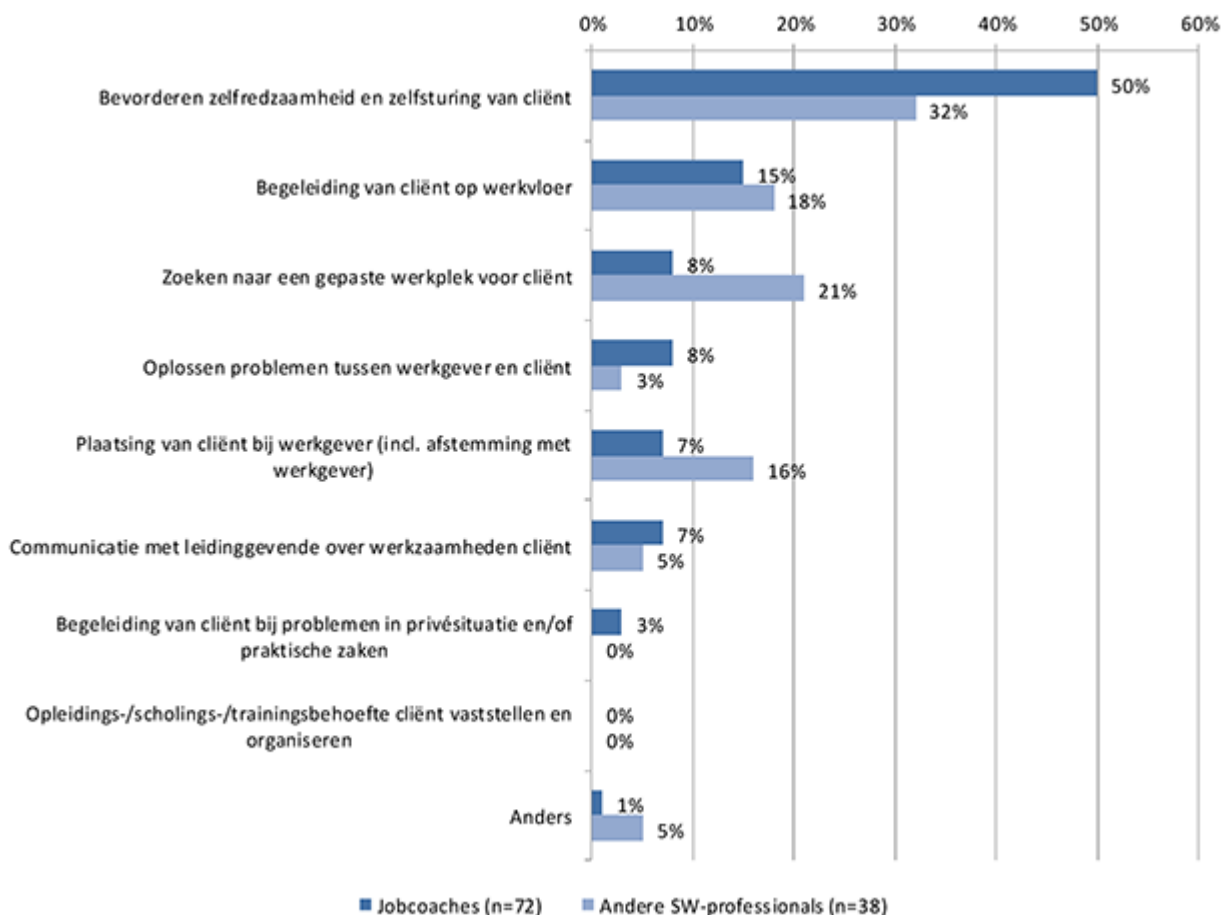
Jobcoaching in de SW-sector

Regioplan, 2014

Beschrijving

Jobcoaching is een instrument dat wordt ingezet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Ook in de sociale werkvoorziening (SW-sector) wordt jobcoaching ingezet. Voor SBCM, het A&O-fonds sociale werkvoorziening, heeft Regioplan onderzoek gedaan naar hoe de begeleiding door jobcoaching in de SW-sector is vormgegeven en wat de behoeften en ervaringen van werkgevers zijn ten aanzien van jobcoaching.

Jobcoaches in de SW-sector begeleiden cliënten op de werkvloer, door mee te werken op de werkvloer, cliënten te coachen en trainen, en door leidinggevenden handvatten te bieden hoe met de cliënt te werken. Werkgevers kunnen door de jobcoaching ontzorgd worden, doordat knelpunten tussen werkgever en werknemer worden weggenomen en de jobcoach administratieve handelingen kan overnemen.



Voor het onderzoek is een webenquête afgenomen en zijn er interviews gehouden met jobcoaches en managers van SW-bedrijven. Ook zijn tien werkgevers geïnterviewd. De resultaten over de tevredenheid van werkgevers zijn vanwege het lage aantal werkgevers indicatief. Aanbevelingen die op basis van het onderzoek worden gedaan gaan in op het investeren in kennis en vaardigheden van jobcoaches, beter

inzicht bieden in de effectiviteit van handelingen en methodieken van de jobcoach en de inzet op een betere werkgeversbenadering.

Auteurs

Lars Heuts en Sibel Telli (Regioplan)

Contact

Jos Mevissen

Jos.Mevissen@regioplan.nl (mailto:Jos.Mevissen@regioplan.nl)

Download

[Jobcoaches in de SW-sector](https://www.regioplan.nl/project/jobcoaches-in-de-sw-sector/) (<https://www.regioplan.nl/project/jobcoaches-in-de-sw-sector/>) (Regioplan, december 2014)

Evaluatie beschut werk

Inspectie SZW, 2019

Beschrijving

De Inspectie heeft op verzoek van de Staatssecretaris van SZW onderzocht hoe gemeenten beschut werk uitvoeren en wat de resultaten tot nu toe zijn. De Inspectie heeft casestudies gehouden bij zes gemeenten en het UWV-kantoor uit hun arbeidsmarktregio. In elke casestudie zijn interviews gehouden met betrokken beleids- en uitvoerende medewerkers en met beschut werkers zelf. Daarnaast is een representatieve enquête uitgezet onder gemeenten en is een data-analyse uitgevoerd.

Conclusies

Dit zijn de belangrijkste conclusies:

- Sinds gemeenten per 1 januari 2017 tot op zekere hoogte verplicht zijn gesteld om beschut werkplekken te realiseren is het aantal plekken sterk gestegen. Er zijn wel grote verschillen tussen gemeenten in de mate waarin zij de ramingen voor hun gemeenten halen. In 2019 haalde 13% van de gemeenten de raming.
- Gemeenten menen over het algemeen dat beschut werk in een behoefte voorziet, maar ze vinden het totaal aan regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking complex en vinden beschut werk een duur instrument voor een relatief kleine groep mensen. De meeste gemeenten menen dat het Rijksbudget per beschut werkplek tekort schiet. De Inspectie heeft echter onvoldoende inzicht gekregen in de kosten per plek, zodat zij daar geen conclusie over heeft kunnen trekken.
- De wijze waarop gemeenten beschut werk creëren, verschilt sterk per gemeente. De ene gemeente is actiever in het zoeken naar beschut werk kandidaten dan de andere. De meeste kandidaten komen van de Pro-Vso-scholen. Bij een aantal gemeenten is een goede samenwerking met die scholen, waardoor ze al in het laatste schooljaar een beeld hebben van de schoolverlaters. Opvallend is dat er relatief weinig beschut werk kandidaten vanuit de oude SW-wachlijsten en arbeidsmatige dagbesteding gezocht en gevonden worden.
- De meeste gemeenten realiseren beschut werkplekken voornamelijk via de SW-infrastructuur (beschut werkers worden voor 85% geplaatst bij SW-bedrijven). Het is voor die gemeenten lastig om een plek te vinden voor beschut werkers waarvoor de SW-infrastructuur niet passend is. Een ander probleem is dat mensen die 'net niet' een positief advies beschut werk krijgen vaak zeer moeilijk te plaatsen zijn bij reguliere werkgevers.
- Verschillende gemeenten hebben creatieve oplossingen voor het vinden en plaatsen van beschut werkers. Bijvoorbeeld door een goede samenwerking met Vso- en Pro-scholen, door een ruim aanbod van werkervaringsplekken, en door beschut werkers bij reguliere werkgevers te plaatsen (bijv. via social return on investment).

Zorgpunten

Het toekomstperspectief voor het realiseren van beschut werk kent enkele zorgpunten. SW-bedrijven zullen moeten investeren in de begeleiding van beschut werkers omdat het aantal SW-medewerkers (die mede de begeleiding van beschut werkers op zich nemen) afneemt en het aantal beschut werkers stijgt. Ook financieel zijn er zorgen. Is het budget wel toereikend? En de financiële prikkels in de budgetteringssystematiek van het Rijk werken averechts: ze stimuleren gemeenten niet om dure instrumenten in te zetten voor hun meest kwetsbare doelgroep.

Auteur

Inspectie SZW

Download

Evaluatie beschut werk (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/evaluatie-beschut-werk>) (Rijksoverheid, november 2019)

4 Samenwerking en integrale benadering

Thema's

4.1 [Integraal sociaal beleid en samenwerken \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken\)](#)

Integraal sociaal beleid en samenwerken

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Integraal sociaal beleid en samenwerken'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Cedris en SBCM, 2016

Jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk, een sluitende aanpak voor kwetsbare schoolverlaters en de rol van SW-bedrijven hierbij

Deze publicatie is bedoeld voor managers en beleidsmedewerkers van gemeenten en SW-bedrijven die op zoek zijn naar een goede invulling van de samenwerking of een bestaande samenwerking willen optimaliseren. De publicatie geeft onder andere inzicht in de rollen die SW-bedrijven kunnen hebben bij het begeleiden van deze jongeren naar de arbeidsmarkt, en bevat tips voor onder meer samenwerking met gemeenten en scholen.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--jongeren-met-een-arbeidsbeperking-aan-het-werk-een-sluitende-aanpak-voor-kwetsbare-schoolverlaters-en-de-rol-van-sw-bedrijven-hierbij\)](#)

Oberon en De Beleidsonderzoekers, 2017

Ondersteuning jongeren bij leren en werken. Een handreiking voor de regio

Bij het op weg helpen van jongeren zonder startkwalificatie naar werk en scholing, ervaren gemeenten dikwijls knelpunten. Een deel van deze knelpunten en oplossingsrichtingen komen aan bod in deze handreiking Ondersteuning jongeren bij leren en werken. Het is een document met praktijkvoorbeelden en praktische tips voor de regio's.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--ondersteuning-jongeren-bij-leren-en-werken-een-handreiking-voor-de-regio\)](#)

Regioplan, 2015

Dit onderzoek dat Regioplan uitvoerde met subsidie van UWV richtte zich op de regionale

Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren vanuit speciaal en regulier onderwijs

netwerken rond kwetsbare jongeren die als doel hebben deze jongeren naar werk te leiden. Onder kwetsbare jongeren verstaan we leerlingen vanuit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en de entreeopleiding. Op basis van een literatuurstudie en praktijkonderzoek in zes regionale netwerken zijn in dit onderzoek tien succesfactoren opgesteld voor de samenwerking rond de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--arbeidstoeleiding-kwetsbare-jongeren-vanuit-speciaal-en-regulier-onderwijs\)](#)

SCP, 2017

Zorgcontinuïteit bij de overgang naar volwassenheid

In 2016, tijdens de implementatie van de decentralisatie van het sociaal domein en jeugdzorg, werden gemeenten geconfronteerd met een te weinig aanbod voor jongeren die op weg naar volwassenheid waren (jongeren bij overgang van 18min/18 plus). Een integrale ondersteuning zou vooral veel winst opleveren voor o.a. licht verstandelijk beperkte jongeren. Het doel van dit onderzoek was om uit de verschillende ervaringen en opvattingen algemene inzichten te herleiden over dilemma's, keuzes en knelpunten.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--zorgcontinu-teit-bij-de-overgang-naar-volwassenheid\)](#)

Vrije Universiteit, 2018

Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen voor vastgelopen samenwerking

In de publicatie 'Het probleem samenwerken' gaan onderzoekers van de Vrije Universiteit en van de Inspectie Sociale zaken en Werkgelegenheid op zoek naar de belangrijkste voorwaarden voor succesvolle samenwerking. Zij geven onder meer aan dat succesvolle samenwerking berust op een gezamenlijke zoektocht naar de best mogelijke oplossing per jongere.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--het-probleem-samenwerken-duiden-en-verbinden-ironische-uitwegen-voor-vastgelopen-samenwerking\)](#)

Berenschot, 2017

Kwetsbare jongeren van school naar werk

Dit rapport bevat de uitkomsten van onderzoek naar de werkzaamheid van de aanpak van het Noord-Limburgse samenwerkingsverband Baanwijs (tussen gemeenten, onderwijs en UWV) bij de overgang van school naar werk van kwetsbare jongeren. In dit onderzoek zijn de ervaringen van 30 schoolverlaters van PrO, VSO en Entree-onderwijs die in het schooljaar 2014-2015 zijn uitgestroomd, en de verschillende routes die zij daarbij hebben doorlopen, in kaart gebracht.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--kwetsbare-jongeren-van-school-naar-werk\)](#)

VU, 2018

De ontdekking van de Dinges. Kampioen van het hedendaagse netwerken

In de publicatie 'De ontdekking van de Dinges. Kampioen van het hedendaagse netwerken' (gepubliceerd in 2018) schetst VU-onderzoeker Hans Bosselaar het profiel van de professional die bovengemiddeld goed is in het (gezamenlijk) ondersteunen van cliënten met multiproblematiek, waaronder jongeren met een beperking, die op zoek zijn naar een baan.

[Lees verder \(#integraal-sociaal-beleid-en-samenwerken--de-ontdekking-van-de-dinges-kampioen-van-het-hedendaagse-netwerken\)](#)

Jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk, een sluitende aanpak voor kwetsbare schoolverlaters en de rol van SW-bedrijven hierbij

Cedris en SBCM, 2016

Beschrijving

Hoe helpen we jongeren met een arbeidsbeperking die van vso en praktijkonderwijs komen aan een betaalde baan? Met de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor jongeren met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben. Voorheen lag die verantwoordelijkheid bij UWV en ging een deel van deze doelgroep met een Wsw-indicatie aan de slag in SW-bedrijven. Gemeenten staan nu voor de uitdaging zelf een passende route te organiseren naar de arbeidsmarkt. SW-bedrijven kunnen met hun expertise en infrastructuur ook voor de nieuwe doelgroep een rol spelen. Sommige SW-bedrijven zijn al actief betrokken bij de begeleiding van school naar werk, terwijl in andere regio's partijen nog zoekende zijn.

Doel publicatie

De publicatie is bedoeld voor managers en beleidsmedewerkers van gemeenten en SW-bedrijven die op zoek zijn naar een goede invulling van de samenwerking of een bestaande samenwerking willen optimaliseren. De publicatie biedt een overzicht van de verschillende keuzes die SW-bedrijven hebben gemaakt in de begeleiding van jongeren vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), het praktijkonderwijs (PrO) en het entreeonderwijs naar de arbeidsmarkt. De praktijkvoorbeelden en contextinformatie zijn te gebruiken bij de begeleiding van leerlingen van met name VSO en PrO, maar ook bij entreeonderwijs naar werk of passende dagbesteding, zowel tijdens als na de opleiding.

De publicatie geeft:

- informatie over de rol van de verschillende partijen bij het begeleiden van jongeren met een arbeidsbeperking, zoals de rol van verschillende afdelingen van gemeenten en van de scholen;
- inzicht in de rollen die SW-bedrijven kunnen hebben bij het begeleiden van deze jongeren naar de arbeidsmarkt;
- tips voor samenwerking met gemeenten en scholen, samenwerking binnen een netwerk en de begeleiding van de jongeren;
- inzicht in de financieringsmogelijkheden van de samenwerking en projecten.

De publicatie is gebaseerd op deskresearch en interviews met 10 SW-bedrijven en opgesteld in afstemming met een klankbordgroep van Lecso, SW-bedrijven en gemeentelijke leerwerkbedrijven.

Auteurs

Miranda Grootsholte en Isabel Gaisbauer (SBCM)
Gerard Ruis en Anneke Westerlaken (Cedris)

Contact

Bruno Fermin

b.fermin@caop.nl (<mailto:b.fermin@caop.nl>)

Download

[Jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk](https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/jongeren-met-een-arbeidsbeperking-aan-het-werk) (<https://www.inclusiefwerkt.nl/tips-en-ondersteuning/jongeren-met-een-arbeidsbeperking-aan-het-werk>) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, augustus 2016)

Ondersteuning jongeren bij leren en werken. Een handreiking voor de regio

Oberon en De Beleidsonderzoekers, 2017

Beschrijving

Bij het op weg helpen van jongeren zonder startkwalificatie naar werk en scholing, ervaren gemeenten dikwijls knelpunten. Een deel van deze knelpunten en oplossingsrichtingen komen aan bod in de handreiking 'Ondersteuning jongeren bij leren en werken, een handreiking voor de regio' die De Beleidsonderzoekers en Oberon in opdracht van Team Aanpak Jeugdwerkloosheid samen met gemeenten hebben samengesteld. Het is een document met praktijkvoorbeelden en praktische tips voor de regio's.

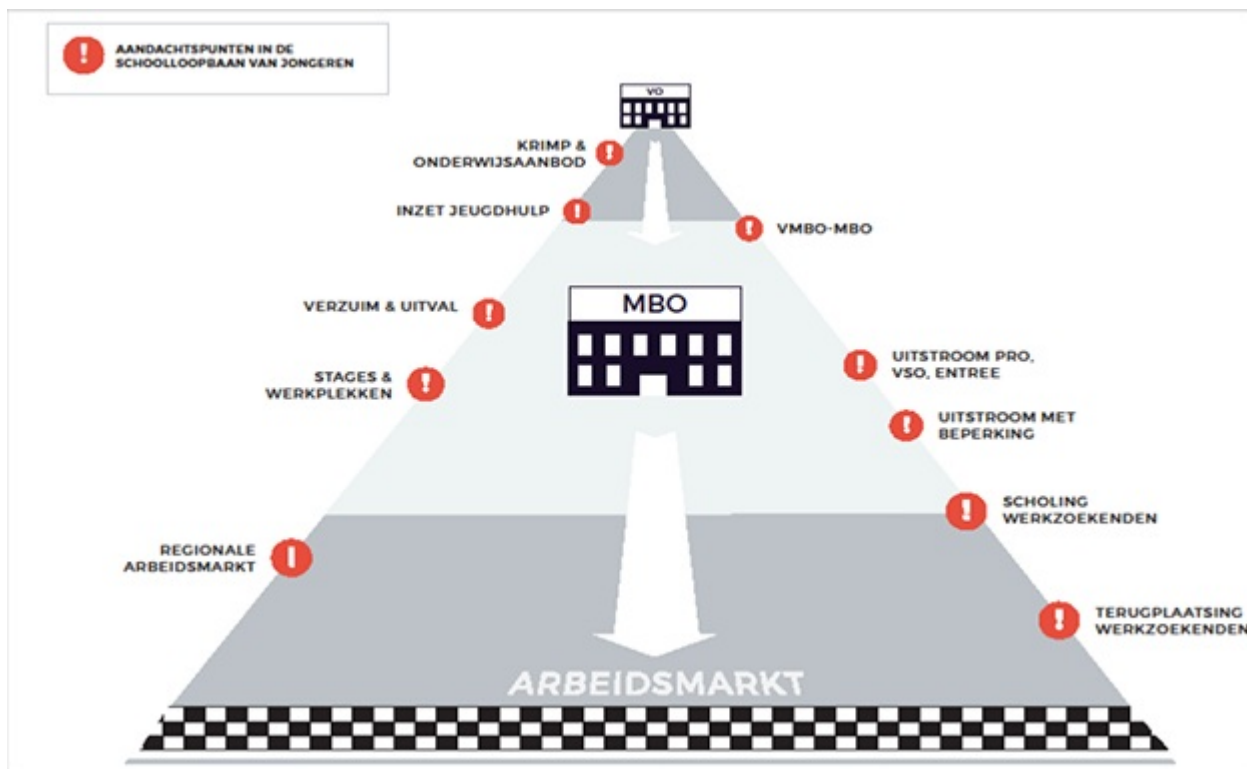
Onderdelen handreiking

De handreiking bestaat uit 3 onderdelen. De voorbereiding van jongeren op werk in het onderwijs staat centraal in het eerste deel. De overgang van leren naar werken komt aan bod in het tweede onderdeel. Onderdeel 3 staat in het teken van het werken. In de handreiking worden praktische oplossingen geboden voor knelpunten aan de hand van praktijkvoorbeelden.

Stages

Stages spelen een belangrijke rol in de voorbereiding op werk. Niet alleen is de stage een belangrijke praktijkervaring voor de leerling, maar vaak wordt de stage ook benut om werk te vinden. Het is daarom nuttig wanneer de gemeente en het onderwijs al bij de vormgeving van de stage samenwerken om te zorgen voor een sluitende aanpak. In de handreiking staat een korte beschrijving per onderwijstype over de inzet van stages.

Het is een uitdaging voor gemeenten om jongeren die buiten beeld zijn geraakt (die geen opleiding volgen, niet werken, geen uitkering hebben en geen werk zoeken) te activeren naar werk of terug naar school. Het is daarbij nodig dat RMC's nauw samenwerken met andere domeinen binnen de gemeenten. Een persoonlijke, laagdrempelige benadering door een jobhunter of jongerencoach kan een succesformule zijn. De handreiking beschrijft in onderdeel 3 de rollen van gemeenten bij het begeleiden van jongeren tijdens werk, of, als zij hun baan verliezen, naar ander werk.



Auteurs

Mirjam Engelen en Saskia Peels (De Beleidsonderzoekers)

Johan Bokdam en Debbie Kooij (Oberon)

Contact

Mirjam Engelen

mirjam@beleidsonderzoekers.nl (mailto:mirjam@beleidsonderzoekers.nl)

Download

Handreiking Ondersteuning jongeren bij leren en werken

(<https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/documenten/rapporten/2017/05/22/ondersteuning-jongeren-bij-leren-en-werken>) (Aanpak Jeugdwerkloosheid, mei 2017)

Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren vanuit speciaal en regulier onderwijs

Regioplan, 2015

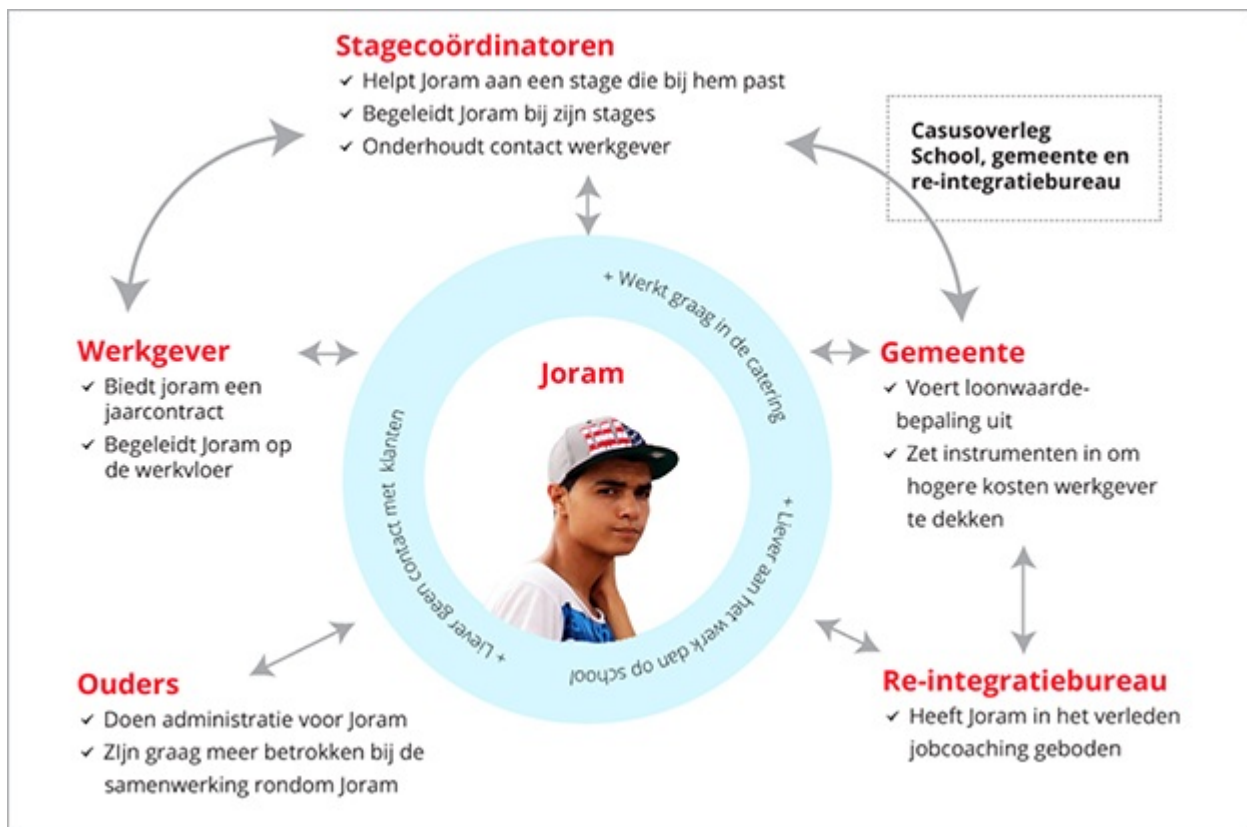
Beschrijving

Het onderzoek dat Regioplan uitvoerde met subsidie van UWV richtte zich op de regionale netwerken rond kwetsbare jongeren die als doel hebben deze jongeren naar werk te leiden. Onder kwetsbare jongeren verstaan we leerlingen vanuit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en de entreeopleiding.

Succesfactoren

Op basis van een literatuurstudie en praktijkonderzoek in 6 regionale netwerken zijn in dit onderzoek 10 succesfactoren opgesteld voor de samenwerking rond de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren:

- 1 De jongere centraal: uitgaan van de ondersteuningsvraag van de jongere, en samenwerking met de directe omgeving van de jongere.
- 2 Consensus: heldere afspraken over de taakverdeling en doelstellingen.
- 3 Legitimiteit en vertrouwen: belang van het netwerk en de doelstellingen worden onderschreven, zowel binnen als buiten het netwerk. Partijen in het netwerk vertrouwen elkaar.
- 4 Samenwerking verschillende disciplines en expertises: aanwezigheid van voldoende arbeidsdeskundige expertise, kennis over de arbeidsmarkt en de doelgroep. In het netwerk is sprake van samenwerking met de werkgevers.
- 5 Stabiliteit en flexibiliteit: partijen met een centrale rol committeren zich voor een langere tijd. Andere partijen hebben de mogelijkheid om toe te treden of het netwerk (tijdelijk) te verlaten.
- 6 Omvang diensten: voldoende capaciteit om alle jongeren te kunnen begeleiden en om effectieve instrumenten in te kunnen zetten.
- 7 Continuïteit begeleiding: (warme) overdracht, een vast contactpersoon, begeleiding bij de overgang school – werk en zorgen voor nazorg.
- 8 Contact en communicatie: periodiek en frequent overleg waar nodig, partijen in het netwerk weten hoe en met wie ze contact kunnen opnemen.
- 9 Betrokkenheid meerdere niveaus: per partij zijn meerdere personen betrokken bij het netwerk, zowel op bestuurlijk als uitvoerend niveau.
- 10 Coördineren: Onderscheid tussen afstemmings- en casusgerichte regisseur, regierol is belegd bij één (passende) partij.



Werkagenda

We constateren in dit onderzoek dat het voor een verdere concretisering van de samenwerking rond de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren van belang is dat netwerken een werkagenda opstellen waar de volgende onderwerpen aan bod komen: Staat de concrete taak op de agenda? Wie pakt de taak op en kan daarop aangesproken worden? Wanneer moet dit in het samenwerkingsproces plaatsvinden? Wat moet het uiteindelijke resultaat zijn? Hoe worden de resultaten gemonitord?

Auteurs

Yannick Bleeker, Marieke Blommesteijn, Jacob van der Wel en Miranda Witvliet (Regioplan)

Contact

Miranda Witvliet

Miranda.Witvliet@regioplan.nl

Download

Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren (<https://www.regioplan.nl/project/arbeidstoeleiding-kwetsbare-jongeren/>) (Regioplan, deember 2015)

Zorgcontinuïteit bij de overgang naar volwassenheid

SCP, 2017

Beschrijving

In 2016, tijdens de implementatie van de decentralisatie van het sociaal domein en jeugdzorg, werden gemeenten geconfronteerd met een te weinig aanbod voor jongeren die op weg naar volwassenheid waren (jongeren bij overgang van 18min/18 plus). Vooral adequate woonvoorzieningen (met begeleiding) ontbraken. Ook schotten in gemeentelijke financiering zaten vaak een integrale en samenhangende aanpak in de weg. Een integrale ondersteuning zou vooral veel winst opleveren voor de doelgroepen dak- en thuislozen, onder toezicht gestelde en licht verstandelijk beperkte jongeren.

Centraal stellen ondersteuningsbehoefte

Schuldenproblematiek van jongeren kan de hulpverlening belemmeren volgens de professionals, waardoor er een neerwaartse spiraal ontstaat. Uitbreiding van projecten waarin gemeenten de schuld overnemen van verschillende schuldeisers, zou in de ogen van professionals een oplossing kunnen bieden. Dan kunnen jongeren echt aan hun problemen en toekomst werken. Gemeenten, professionals en cliënten benadrukken het belang van het centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte van jongeren als voorwaarde voor zorgcontinuïteit; jongeren hebben laagdrempelige hulp, maatwerk en een vertrouwenspersoon nodig.

Opzet en doel onderzoek

Dit was een kwalitatief onderzoek op basis van gesprekken gehouden onder drie gemeenten in 2016. De gesprekken waren met gemeentelijke beleidsmedewerkers, aanbieders en professionals die, binnen de gemeentelijke organisatie of in dienst bij een partnerorganisatie, werkten aan de uitvoering van het beleid. Er waren ook gesprekken met individuele cliënten (geworven via professionals), hun hulpverleners (professionals en vrijwilligers) en soms mensen uit hun netwerk. De onderzochte gemeenten vielen elk binnen een van de volgende clusters: 'stedelijke agglomeraties', 'studentensteden' en 'gewone plattelandsgemeenten'.

Het doel van dit onderzoek was om uit de verschillende ervaringen en opvattingen algemene inzichten te herleiden over dilemma's en keuzen die moesten worden gemaakt en ervaren knelpunten in verband met de inrichting van de decentralisatie van het Sociaal Domein.

Auteurs

Esther van den Berg, Maaïke den Draak en Simone de Roos (SCP)

Contact

[ontbreekt]

Download

(https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Overall_rapportage_sociaal_domein_2
Deel C, pp 357-393 (SCP, december 2017)

Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen voor vastgelopen samenwerking

Vrije Universiteit, 2018

Beschrijving

Veel gemeenten onderhouden contacten met vso/pro-scholen om schoolverlaters direct in beeld te hebben voor ondersteuning richting werk, beschut werk of participatie. In veel gemeenten verloopt deze samenwerking redelijk tot goed. Waar de samenwerking goed verloopt, is deze vaak al langere tijd geleden gestart. Dat wil zeggen: deze is gestart vóór de invoering van de Participatiewet door de scholen en UWV. Bij de invoering van de P-wet hebben veel gemeenten de plaats ingenomen van UWV. In een aantal gevallen is UWV nog steeds betrokken.

Voorwaarden succesvolle samenwerking

In de publicatie 'Het probleem samenwerken' gaan onderzoekers van de Vrije Universiteit en van de Inspectie Sociale zaken en Werkgelegenheid op zoek naar de belangrijkste voorwaarden voor succesvolle samenwerking. Zij geven onder meer aan dat succesvolle samenwerking berust op een gezamenlijke zoektocht naar de best mogelijke oplossing per jongere. Daarbij is het van belang dat de betrokken partners (inclusief ouders of verzorgenden) allen een duidelijke visie hebben op de participatievraag van de jongere.

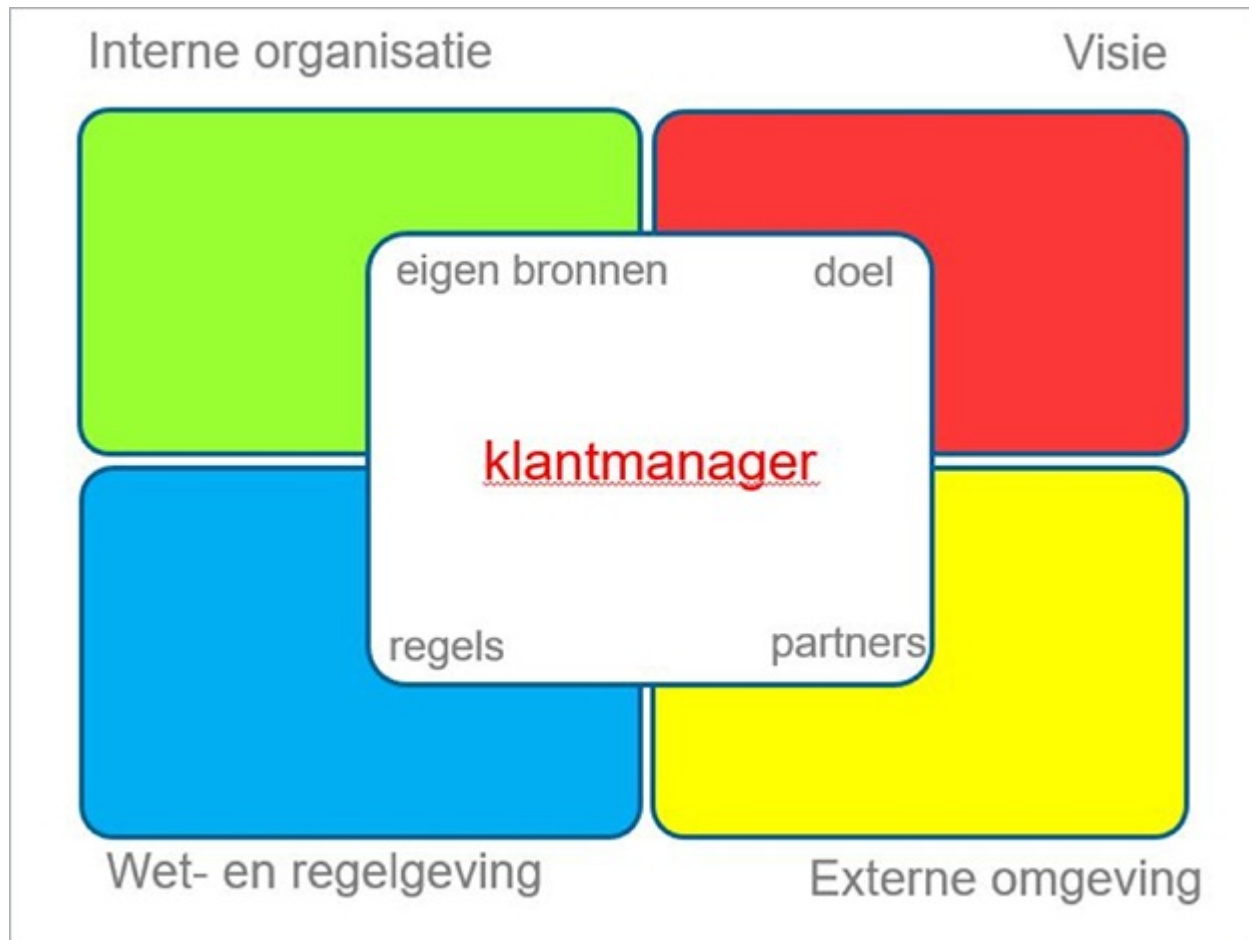
Vanuit de eigen analyse en visie op de oplossing van deze vraag lukt het hen om gezamenlijk het gesprek aan te gaan en resultaat te boeken. Dat vraagt om een langdurige, ingebedde samenwerkingsrelatie tussen de betrokkenen (gemeente en scholen), waarbij de soms botsende belangen en opvattingen op tafel komen (bijvoorbeeld de school vindt langdurige begeleiding van belang nadat de leerling van school af is, gemeente wil niet of maar kort begeleiden vanwege de beperkte arbeidskansen).

Dinges

De samenwerking verloopt niet altijd makkelijk, omdat het veel tijd in beslag neemt en de cultuurverschillen niet altijd te overbruggen zijn. De publicatie laat zien dat bij succesvolle samenwerkingsrelaties individuele personen een sleutelrol vervullen bij het overbruggen van de uiteenlopende opvattingen en belangen. In het boek wordt deze persoon de 'Dinges' genoemd. Het slothoofdstuk gaat uitgebreid in op de rollen en kenmerken van de Dinges.

Complexe context

Onderstaande figuur laat de complexe context zien waarbinnen iedere individuele samenwerkingspartner opereert. Vanuit de eigen visie zoekt hij naar connecties met de externe omgeving en verbindt deze, waar mogelijk, met de interne (organisatie)bronnen, binnen de marges van de wet- en regelgeving. Omdat iedere samenwerkingspartner zelf ook vanuit dit model opereert, is het duidelijk dat het veelal niet mogelijk is om alle doelen tegelijk te realiseren. Wie zijn doelen 100% gerealiseerd wil zien, is vaak geen goede samenwerkingspartner. Een zekere ironie in de samenwerking is op zijn plaats; je weet wel waar je heen wilt (visie), maar nooit waar je uitkomt.



Auteurs

Hans Bosselaar, i.s.m. Duco Bannink (Vrije Universiteit)

Contact

Hans Bosselaar

j.h.bosselaar@vu.nl (mailto:j.h.bosselaar@vu.nl)

Download

Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen uit vastgelopen samenwerking (https://www.researchgate.net/publication/323604298_Het_probleem_samenwerken_Duiden_en_verbinc) (ResearchGate, februari 2018)

Kwetsbare jongeren van school naar werk

Berenschot, 2017

Beschrijving

Dit rapport bevat de uitkomsten van onderzoek naar de werkzaamheid van de aanpak van het Noord-Limburgse samenwerkingsverband Baanwijs (tussen gemeenten, onderwijs en UWV) bij de overgang van school naar werk van kwetsbare jongeren. In dit onderzoek zijn de ervaringen van 30 schoolverlaters van pro, vso en entree-onderwijs die in het schooljaar 2014-2015 zijn uitgestroomd, en de verschillende routes die zij daarbij hebben doorlopen, in kaart gebracht. En die ervaringen waren vervolgens het vertrekpunt om daarover door te praten met professionals van scholen en gemeenten en UWV, met werkgevers en met ouders.

In de separate handreiking bij het onderzoeksrapport zijn de werkzame elementen van de Baanwijsaanpak samengevat en vertaald naar tips, aangevuld met voorbeelden uit andere regio's.

De werkzame elementen/succesfactoren zijn:

- Samenwerking tussen verschillende disciplines
- Jongere centraal
Hierbij gaat het om een benadering en van de jongere, waar bij een vraaggerichte leeromgeving nodig is en het leren van de jongere voorop staat
- Ouders (of andere vertrouwde sleutelfiguren) betrekken
- Goede en continue overgang en begeleiding
Hiervoor geldt dat helderheid in rolverdeling en de regierol van de jongerencoach daarbij belangrijke pijlers zijn gebleken.
- Betrekken werkgevers
- Vast contactpersoon
- Waarborgen kennis (en kwaliteit)

Auteurs

Ad Baan en Emma Zwaveling (Berenschot)

Contact

Ad Baan

A.Baan@berenschot.nl (mailto:A.Baan@berenschot.nl)

Emma Zwaveling

e.zwaveling@berenschot.nl (mailto:A.Baan@berenschot.nl)

Download

Kwetsbare jongeren van school naar werk: Noord-Limburgse aanpak (<https://protect->

De ontdekking van de Dinges. Kampioen van het hedendaagse netwerken

VU, 2018

Beschrijving

Uit onderzoek van de VU blijkt dat er professionals zijn die er meer dan gemiddeld in slagen om voor klanten met ingewikkelde (re-integratie) problematiek passende oplossingen - of beter: stappen voorwaarts - te realiseren. Eén van deze professionals in de VU-onderzoeken werd door zijn collega's, met veel waardering, 'onze Dinges' genoemd. Zijn collega's wisten niet precies wat hij deed, maar wel dat hij aansprekende resultaten bereikte met zijn werkwijze.

Aan de hand van nader onderzoek (literatuurstudie en casestudie) hebben de onderzoekers een profiel van de Dinges gemaakt. De Dinges beschikt over een aantal persoonlijke eigenschappen, over ervaring en kennis en over een aantal cruciale competenties. Deze komen in het boekje 'De ontdekking van de Dinges' uitgebreid aan bod. Daarnaast geeft het boekje de nodige wetenschappelijke achtergrondinformatie over de manier van werken van de Dinges en gaat nader in op de competenties. De informatie over de Dinges wordt geïllustreerd aan de hand van een journalistieke impressie van het werk van vijf Dinges'en uit het VU-onderzoek.



Auteur

Hans Bosselaar

j.h.bosselaar@vu.nl (mailto:j.h.bosselaar@vu.nl)

Download

De ontdekking van de Dinges. Kampioen van het hedendaagse netwerken.

(https://www.researchgate.net/publication/327871720_De_ontdekking_van_de_Dinges_Kampioen_van_h
september 2018)

5 Specifieke vraagstukken rond de doelgroep

Hieronder vind je de thema's die horen bij het onderwerp 'specifieke vraagstukken rond de doelgroep'. Wanneer je op een thema klikt, vind je de onderzoeken die daarbij aansluiten.

Thema's

5.1 [Schulden en werk \(#schulden-en-werk\)](#)

5.2 [Jongeren buiten beeld \(#jongeren-buiten-beeld\)](#)

Schulden en werk

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Schulden en werk'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Hogeschool Utrecht en SBCM, 2018

LVB, schulden en werk

Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) hebben meer moeite dan anderen om aan het werk te komen en te blijven. En dat geldt helemaal als zij daarnaast ook nog eens financiële problemen of schulden hebben. Het onderzoek laat zien dat de impact van financiële problemen groot is. Schuldenproblematiek geeft stress en zorgen en werkgevers reageren heel verschillend als de problemen aan het licht komen. Het onderzoek voegt aan deze algemene constatering twee belangrijke inzichten toe.

[Lees verder \(#schulden-en-werk--lvb-schulden-en-werk\)](#)

Regioplan, 2015

Effectieve schuldpreventie voor jongeren

In de afgelopen jaren zijn er verschillende lesmaterialen ontwikkeld om schulden bij jongeren te voorkomen. Regioplan en het Lectoraat Schulden en Incasso van de hogeschool Utrecht hebben impactonderzoek gedaan naar deze interventies. De resultaten laten zien dat twee interventies een beperkte impact hebben, en twee andere een positieve impact.

[Lees verder \(#schulden-en-werk--effectieve-schuldpreventie-voor-jongeren\)](#)

LVB, schulden en werk

Hogeschool Utrecht en SBCM, 2018

Beschrijving

Mensen met een lichte verstandelijke beperking (LVB) hebben meer moeite dan anderen om aan het werk te komen en te blijven. En dat geldt helemaal als zij daarnaast ook nog eens financiële problemen of schulden hebben.

Grote diversiteit aan oorzaken

Het onderzoek laat zien dat de impact van financiële problemen groot is. Schuldenproblematiek geeft stress en zorgen en werkgevers reageren heel verschillend als de problemen aan het licht komen. Het onderzoek voegt aan deze algemene constatering twee belangrijke inzichten toe. De eerste is dat er bij mensen met een LVB sprake lijkt te zijn van een grotere diversiteit aan oorzaken van schulden. Het tweede inzicht is dat de doorwerking die schulden hebben op mensen met een LVB een veel grotere variatie aan gedrag lijkt te hebben dan bij mensen zonder een LVB.

Professionals herkennen LVB-problematiek regelmatig niet

Bovendien blijkt dat professionals die hen begeleiden regelmatig LVB-problematiek niet herkennen, niet goed weten hoe die beperking doorwerkt op het gedrag van mensen met een LVB en hoe zij daar als professional het beste mee om kunnen gaan. Ook stemmen professionals hun interventies op beide leefgebieden vaak niet op elkaar af en adviseren ze soms zelfs tegengesteld. De onderzoekers bevelen daarom aan om vaker en beter kennis te delen vanuit de verschillende aandachtsgebieden. Ook bevelen zij aan een integrale aanpak te ontwikkelen zodat de interventies elkaar versterken in plaats van elkaar in de weg te lopen.

Opzet onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd door lectoraat Schulden en Incasso van de Hogeschool Utrecht en het lectoraat LVB en Jeugdcriminaliteit van de Hogeschool Leiden i.s.m. SBCM en MEE Nederland. De onderzoekers hebben 40 personen met een LVB, werkend of werkzoekend geïnterviewd over hun beleving, ervaringen en wensen. Daarnaast zijn zeven rondetafelgesprekken georganiseerd met o.a. leidinggevend, klantmanagers, jobcoaches, beschermingsbewindvoerders en schuldhulpverleners over het vraagstuk en mogelijke oplossingsrichtingen. Aanvullend heeft de Hogeschool van Amsterdam een literatuurstudie verricht naar (de effectiviteit van) interventies gericht op werk en/of schulden voor mensen met een LVB.

Actieplan

Op basis van de bevindingen hebben acht partijen een actieplan opgesteld om de dienstverlening te verbeteren. De acht partijen zijn: NVVK, Sociaal Werk Nederland, Federatie Opvang, BPBI, Divosa, Cedris, SBCM en MEE NL.

Auteurs

Nadja Jungmann en Vivian den Hartogh (HU)

Hendrien Kaal (HL)
Bruno Fermin (SBCM)

Contact

Vivian den Hartogh
vivian.denhartogh@hu.nl (<mailto:vivian.denhartogh@hu.nl>)

Bruno Fermin
b.fermin@caop.nl (<mailto:b.fermin@caop.nl>)

Download

Rapport, achtergrondstudie en actieplan: [Onderzoek mensen met een LVB, schulden en werk](https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/lvb-schulden-en-werk/)
(<https://www.inclusiefwerkt.nl/onderzoeken/lvb-schulden-en-werk/>) (Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, juni 2018)

Effectieve schuldpreventie voor jongeren

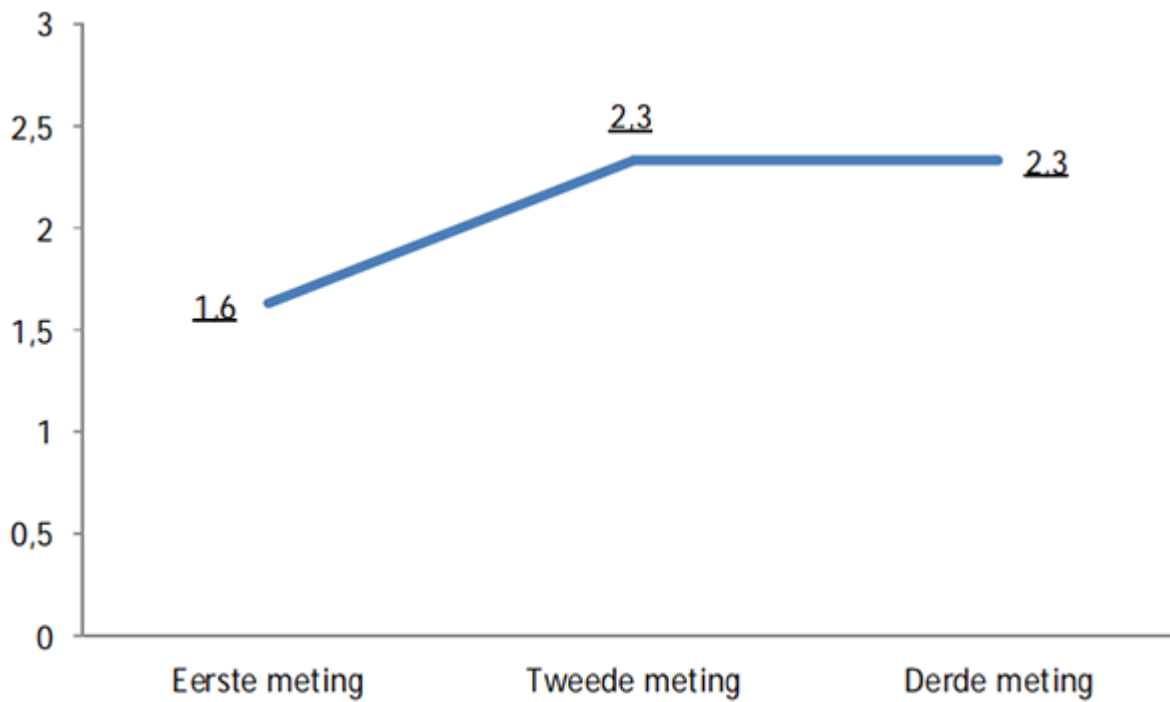
Regoplan, 2015

Beschrijving

Onderzoek laat zien dat veel jongeren moeite hebben om goed met geld om te gaan. In de afgelopen jaren zijn er verschillende lesmaterialen ontwikkeld om schulden bij jongeren te voorkomen. De 'Stichting Weet Wat je Besteedt' heeft in dit kader de volgende interventies ontwikkeld: Bright about Money (voor havo/vwo leerlingen), Moneymatters (voor vmbo leerlingen), het Financieel studieplan (voor studenten van het mbo, hbo en wo) en de Budget Challenge (voor mbo studenten).

Regioplan en het Lectoraat Schulden en Incasso van de hogeschool Utrecht hebben impactonderzoek gedaan naar deze interventies. Daarbij zijn voorafgaand aan en na afloop van de interventies vragenlijsten uitgezet onder deelnemende jongeren. De resultaten laten een beperkte impact zien van Bright about Money en Moneymatters, maar een positieve impact van het Financieel Studieplan en de Budget Challenge wat betreft het vermogen van jongeren om hun inkomen zodanig te besteden dat de financiën in balans zijn. Voor vervolgonderzoek zou idealiter gebruik gemaakt worden van een vergelijking met een controlegroep.

Het ontwikkelen en onderzoeken van interventies gericht op schuldpreventie past in de trend die momenteel in het land gaande is om meer kennis te genereren over wat werkt voor mensen met financiële problemen (zie ook het landelijk programma Schouders Eronder).



Auteurs

Yannick Bleeker, Nadja Jungmann en Miranda Witvliet (Regioplan)

Contact

Miranda Witvliet

Miranda.Witvliet@regioplan.nl (mailto:Miranda.Witvliet@regioplan.nl)

Downloads

- [Effectieve schuldpreventie voor jongeren](https://www.regioplan.nl/project/effectieve-schuldpreventie-voor-jongeren/) (https://www.regioplan.nl/project/effectieve-schuldpreventie-voor-jongeren/) (Regioplan, september 2015)
- [Impactmeting van de Budget Challenge](https://www.regioplan.nl/project/impactmeting-van-de-budget-challenge/) (https://www.regioplan.nl/project/impactmeting-van-de-budget-challenge/) (Regioplan, september 2015)

Jongeren buiten beeld

Hieronder vind je korte inleidingen van onderzoeken die horen bij het thema 'Jongeren buiten beeld'. Als je op 'Lees verder' klikt, vind je meer informatie over dat onderzoek.

Inspectie SZW, 2016 en 2018

Welke jongeren raken buiten beeld en waarom?

In de Inspectierapporten 'De weg naar extra banen' en 'Als je ze loslaat, ben je ze kwijt' besteedt de Inspectie aandacht aan de vraag in hoeverre gemeenten de nieuwe doelgroep in beeld hebben. De belangrijkste conclusie is dat door een verbeterde samenwerking met Pro- en Vso-scholen, de jongeren die van die scholen afkomen goed in beeld zijn.

[Lees verder \(#jongeren-buiten-beeld--welke-jongeren-raken-buiten-beeld-en-waarom\)](#)

Verwey-Jonker Instituut, 2016

Jongeren buiten beeld

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn 135.000 jongeren tussen de 18 en de 27 jaar 'buiten beeld'. Ze hebben geen werk, geen uitkering, geen startkwalificatie en zitten niet op school. Circa 66.000 van deze jongeren zijn langdurig 'buiten beeld'. Dit onderzoek biedt een overzicht van de redenen waarom jongeren buiten beeld raken en welke oplossingsrichtingen er zijn.

[Lees verder \(#jongeren-buiten-beeld--jongeren-buiten-beeld\)](#)

Welke jongeren raken buiten beeld en waarom?

Inspectie SZW, 2016 en 2018

Beschrijving

In de Inspectierapporten 'De weg naar extra banen' (2016) en 'Als je ze loslaat, ben je ze kwijt' (2016) besteedt de inspectie aandacht aan de vraag in hoeverre gemeenten de nieuwe doelgroep in beeld hebben.

Jongeren die van pso- en vso-onderwijs komen

De belangrijkste conclusie is dat door een verbeterde samenwerking met pro- en vso-scholen, de jongeren die van die scholen afkomen goed in beeld zijn. Dat geldt vooral voor de jongeren waar gemeenten al tijdens de schooltijd kennis mee maken. Sommige gemeenten beperken de samenwerking tot uitstroombesprekingen met de stagebegeleider en leren de jongeren niet persoonlijk kennen. Dat kan een reden zijn dat zij de jongeren sneller uit het oog verliezen.

In het rapport 'Aan het werk, voor hoelang?' (2018) concludeert de Inspectie dat de jongeren die vanuit school aan het werk komen, eerder buiten beeld raken omdat gemeenten niet of minder betrokken zijn bij het aan het werk komen van de jongeren.

Jongeren die niet van pso- en vso-onderwijs komen

Jongeren die niet van het pso- en vso-onderwijs komen, zijn vaker uit beeld omdat de gemeenten deze doelgroep nog niet kent ('Als je ze loslaat, ben je ze kwijt', 2016). Er zijn in diverse arbeidsmarktregio's goede praktijken om jongeren die uitgevallen zijn in beeld te krijgen en te houden. De RMC's spelen daar een belangrijke rol in. Een voorbeeld van een goede praktijk is een samenwerkingsvorm waarbij UWV, RMC, scholen en gemeenten tweewekelijks casusoverleg voeren om jongeren die vroegtijdig uitvallen van school of nuggers via een actieplan te begeleiden naar werk en niet meer uit het oog te verliezen.

Auteur

Inspectie SZW

Downloads

- [De weg naar extra banen \(https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/06/15/de-weg-naar-extra-banen\)](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/06/15/de-weg-naar-extra-banen) (Inspectie SZW, juni 2016)
- [Als je ze loslaat, ben je ze kwijt \(https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/als-je-ze-loslaat-ben-je-ze-kwijt\)](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/als-je-ze-loslaat-ben-je-ze-kwijt) (Inspectie SZW, oktober 2016)
- [Aan het werk, voor hoelang? \(https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang\)](https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/09/15/rapport-aan-het-werk-voor-hoelang) (Inspectie SZW, september 2018)

- Infographic van rapport Aan het werk, voor hoelang?
(<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2018/11/01/infographic-aan-het-werk-voor-hoelang>) (Inspectie SZW, november 2018)

Jongeren buiten beeld

Verwey-Jonker Instituut, 2016

Beschrijving

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn 135.000 jongeren tussen de 18 en de 27 jaar 'buiten beeld'. Ze hebben geen werk, geen uitkering, geen startkwalificatie en zitten niet op school. Circa 66.000 van deze jongeren zijn langdurig 'buiten beeld'. Het is een kwetsbare groep die nauwelijks kans maakt om werk te vinden, makkelijk in een schuldsituatie belandt en niet (meer) in beeld is bij de gemeente en of UWV. De meeste jongeren zijn overigens wel te traceren, omdat ze nog thuis wonen of bekend zijn bij een zorgverlener. Slechts een klein deel is dakloos en/of heeft zich uitgeschreven uit de gemeentelijke basisadministratie.

Waarom raken ze uit beeld?

Meerdere redenen kunnen een rol spelen in het buiten beeld raken van jongeren. We onderscheiden persoonlijke factoren, omgevingsfactoren en maatschappelijke factoren. Sommige jongeren hebben geen motivatie (meer) om te leren, betaald werk te verrichten of een uitkering aan te vragen.

Wat werkt om de jongeren te vinden?

Gemeenten noemen verschillende werkzame elementen om 'jongeren buiten beeld', toch te bereiken. Te denken valt aan outreachend werken en aansluiten bij de belevingswereld van de jongeren. Belangrijke randvoorwaarden die nodig zijn om op die manier te kunnen werken, zijn samenwerken met lokale partners en het volgen van de jongeren die buiten beeld zijn. Bij outreachend werken staat het principe van achter-de-voordeur benadering (het vindplaatsgericht werken) centraal, waarbij vasthoudendheid een belangrijke rol speelt).

Wat kunnen professionals voor hen betekenen?

We kunnen een onderscheid maken tussen de 'niet-alleen kunners', de 'niet-kunners' en de 'niet-willers'. Zo is voor de 'niet-alleen kunners' een lichtere vorm van begeleiding voldoende om hen weer op de rails te krijgen ('een steuntje in de rug'), terwijl voor de 'niet-kunners' een hele andere aanpak nodig is. Het volgende onderscheid in aanpakken kan worden gemaakt:

- Begeleiding voor de 'niet-alleen kunners'
- Individueel maatwerk richting opleiding en/of werk voor de 'niet-willers'
- Individueel maatwerk met zorg en ondersteuning voor de 'niet-kunners'

Randvoorwaarden bij een dergelijke aanpak zijn:

- 1 Wees er vroeg bij
- 2 Werk met een vaste vertrouwenspersoon
- 3 Besteed aandacht aan schulden en psychische problemen
- 4 Zorg voor een goede afstemming en samenwerking tussen sleutelpersonen

Monique Stavenuiter (Verwey-Jonker)

Auteur

mstavenuiter@verwey-jonker.nl (mailto:mstavenuiter@verwey-jonker.nl)

Download

Jongeren buiten beeld (<https://www.kis.nl/publicatie/jongeren-buiten-beeld>) (KIS, augustus 2016)

Over dit onderzoekscahier

De betekenis van onderzoek voor de praktijk

De onderzoeken in dit cahier geven nuttige informatie voor het maken van beleid over arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Tegelijk is het niet verstandig om blind op de onderzoekresultaten af te gaan en deze rücksichtslos in de lokale context toe te passen. Waarom is dat zo?

De eerste reden is dat dé waarheid niet bestaat. Hoewel onderzoeken – als het goed is – zijn gestoeld op afgewogen en adequate onderzoeksmethoden, valt er altijd af te dingen op de conclusies die worden getrokken. Bijvoorbeeld vanwege het perspectief dat de onderzoekers gekozen hebben. Wij beschouwen onderzoek als een stap in een eindeloos proces waarin telkens beter inzicht wordt verkregen in werkzame factoren, mechanismes, processen, enzovoort. Kortom: resultaten van een goed onderzoek slaan echt ergens op, maar vertellen tegelijk niet de ‘volledige waarheid’.

De tweede reden is dat lokale omstandigheden ertoe doen. Als een onderzoek aantoont dat iets goed werkt, betekent dit niet persé dat dit ook gaat werken in een andere context.

Niet alle onderzoeken

Er verschijnen heel veel onderzoeken die behulpzaam zijn bij het realiseren van arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Wij hebben ons gefocust op onderzoek dat vanaf 2015 is uitgevoerd en hebben daarvan een zo goed mogelijke selectie gemaakt. Maar we hebben vast ook onderzoeken over het hoofd gezien. Dit cahier is dus niet volledig. Vind je dat we ons cahier moeten aanvullen met een bepaald onderzoek of zie je iets dat niet correct of verouderd is? Dan horen we dat graag! Je kunt een e-mail sturen naar webnieuws@divosa.nl (<mailto:webnieuws@divosa.nl>).

Voorwaarden

Wil je weten of je rechten kunt ontlenen aan de informatie op het cahier en of je teksten mag overnemen? Bezoek dan de pagina [Over deze website](https://www.divosa.nl/over-deze-website) (<https://www.divosa.nl/over-deze-website>).

Colofon

Dit digitale onderzoekscahier is een initiatief van de Vrije Universiteit (Bestuurswetenschap en politicologie), het Verwey-Jonker Instituut en Divosa. Onderzoekers van diverse organisaties hebben bijgedragen aan dit cahier.

Divosa

Koningin Wilhelminalaan 5 | 3527 LA Utrecht

Postbus 2758 | 3500 GT Utrecht

030 - 233 23 37

info@divosa.nl (<mailto:info@divosa.nl>)

www.divosa.nl (<https://www.divosa.nl>)

Verwey-Jonker Instituut

Kromme Nieuwegracht 6 | 3512 HG Utrecht

(030) 230 07 99

secre@verwey-jonker.nl (<mailto:secre@verwey-jonker.nl>)

www.verwey-jonker.nl (<https://www.verwey-jonker.nl>)

Vrije Universiteit Amsterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Afdeling Bestuurswetenschap & Politicologie

De Boelelaan 1105 | 1081 HV Amsterdam

Tekstredactie

Hans Bosselaar (VU | j.h.bosselaar@vu.nl (<mailto:j.h.bosselaar@vu.nl>))

Mariam Badou (Verwey-Jonker)

Wilfred Boele (VU | w.boele@vu.nl (<mailto:w.boele@vu.nl>))

Webredactie

Jasja van Moorsel (Divosa | webnieuws@divosa.nl (<mailto:webnieuws@divosa.nl>))

Versie

mei 2020