

Startnotitie ATTN

november 2016

Van de projectleiding ATTN
Seline Kloosterman
Nenette Dieleman

Inhoud van de notitie:

	Pag.
1. Wat er aan vooraf ging	2
2. Werkwijze Startnotitie	4
3. Missie en Visie ATTN: wat en hoe bereiken?	5
4. Analyse van de doelgroep	6
4.1 Om welke jongeren gaat het?	6
4.2 Omvang van de doelgroep: zicht op aantal	7
4.4 Aandachtspunten/actie hfd. 4	8
5. Van onderwijs naar participatie	9
5.1 Doorlopende lijn onderwijs-arbeid begint op school	9
5.2 Huidige aanbod in de regio	10
5.3 Het aanbod dat daarin gemist wordt	12
5.4 Welke uitwerking dit vraagt	13
5.5 De context van plaatsing binnen het bedrijf	14
5.6 Nazorg	16
5.7 Aandachtspunten/actie hfd. 5	16
6. ATTN: de inrichting van een netwerk	17
6.1 Relevante informatie uit de literatuur	17
6.2 Huidige samenstelling van het ATTN	18
6.3 Gewenste samenstelling van het ATTN	18
6.4 Meerdere niveaus	18
6.5 Benadering van functionele inrichting	19
7. Voornaamste conclusies en aanbevelingen	20
Vragen aan de stuurgroep na bespreking van de notitie op 10 november 2016, plus reactie	23

1 Wat eraan vooraf ging

In deze startnotitie van ATTN (Arbeids Toeleiding en Trainings Netwerk) staat de doelgroep “jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt” in Zuid- en Midden-Kennemerland centraal. Jongeren die vanwege een bijzondere thuissituatie, gedragsproblemen en/of specifieke leerbehoeften kwetsbaar zijn en een verhoogd risico lopen om uit te vallen uit het onderwijs zonder afgeronde opleiding, diploma, startkwalificatie of een goed arbeidsmarktperspectief. Deze doelgroep is vooral te vinden onder de groep jongeren die uitstromen uit het praktijkonderwijs (pro), het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en de entreeopleiding. En onder de groep jongeren die het vmbo verlaten zonder diploma of dat diploma wel hebben gehaald maar vastlopen, of uitvallen. Het kunnen ook jongeren zijn die ondanks alle ingezette maatregelen niet aankomen in een vervolgtraject, nergens bij zijn aangehaakt en uit beeld (dreigen te) raken. Voor deze jongeren geldt dat ze zich bevinden op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en (jeugd)zorg en extra aandacht en ondersteuning nodig hebben om goed te worden voorbereid op de toenemende eisen die de samenleving, het onderwijs en de arbeidsmarkt aan hen stellen. En jongeren voor wie een startkwalificatie niet haalbaar is, hebben niet alleen in meer of mindere mate begeleiding nodig hebben om vanuit onderwijs een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen, maar ook, in toenemende mate, begeleiding in het behouden van werk¹.

De laatste jaren is er een veranderende context waar deze doelgroep groep jongeren alsook het veld rondom deze jongeren mee te maken heeft m.b.t. de overgang van onderwijs naar arbeid. Nieuwe wetten, waaronder de Participatiewet, de Jeugdwet, de Wet op de Maatschappelijke Ondersteuning en de Wet Passend Onderwijs hebben de verantwoordelijkheden veranderd van gemeente, het onderwijs en zorginstellingen (zie voor achtergrondinformatie hierover bijlage 1). Vooral de invoering van de participatiewet per 1 januari 2015 heeft gevolgen voor de wijze waarop de arbeidstoeleiding van de jongeren uit de doelgroep geregeld wordt (zie bijlage 2 voor achtergrondinformatie over de veranderingen voor jongeren a.g.v. transitie). Enerzijds biedt het kansen omdat de wet de mogelijkheden op een structurele plek op de arbeidsmarkt voor de jongeren wil bevorderen. Anderzijds brengt het de zorg met zich mee dat jongeren tussen wal en schip raken: door drukte in transitieveld, het ontbreken van verbindingen tussen participatie, onderwijs, zorg en arbeid, en door veranderingen en verschuivingen in regelgeving.

Vanuit gedeelde zorg heeft een aantal directies van onderwijs- en opleidingsorganisaties in Midden- en Zuid-Kennemerland eind 2015 het initiatief genomen om elkaar te vinden en samen op te trekken om voor hun leerlingen de mogelijkheden voor deelname aan passende, zinvolle en duurzame arbeid te bevorderen. Gezamenlijk zijn vanuit onderwijsperspectief de probleem- en doelstelling en de doelgroep verkend en zijn missie, visie, ambitie en uitgangspunten geformuleerd (zie bijlage 3: Contourennotitie ATTN dd. maart 2016).

De voornaamste conclusie was:

- We hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid
- We willen met elkaar ervoor zorgen dat iedere jongeren in onze regio met afstand tot de arbeidsmarkt maximale kansen krijgt op een passende plek op de arbeidsmarkt. We kunnen niet toestaan dat deze jongeren buiten spel komen te staan
- Dit lukt alleen als we in de regio met elkaar samenwerken; onderwijs (vso, entree, pro, swv's), gemeenten, werkgevers, UWV, zorgorganisaties

¹ Uit onderzoek onder Wajongers is bijvoorbeeld gebleken dat als deze groep eenmaal aan het werk is, zij vaak hun baan weer binnen één jaar verliest. Een meerderheid van deze doelgroep die al langer aan het werk is, blijkt meer dan drie jaar begeleiding nodig te hebben. (bron: Investeren in Participeren van Kennisplatform Werk en Inkomen 2014).

- Vanuit een regionaal netwerk kan deze samenwerking vorm krijgen. We noemen dit ATTN (Arbeids Toeleiding en Trainings Netwerk)
- Er zijn zorgen maar tegelijkertijd nog te veel onduidelijkheden om deze concreet te kunnen benoemen. Meer informatie is nodig.

Bovenal is duidelijk dat de betrokkenheid groot is en de gezamenlijke ambitie er ligt om in de regio aan de slag te gaan om te doen wat nodig is.

Om de onderwijsbesturen te informeren en mee te nemen in de ontwikkelingen is een bijeenkomst georganiseerd op 29 maart 2016 (zie bijlage 4 voor de PowerPoint van deze bijeenkomst).

Tijdens deze bijeenkomst is door de bestuurders het commitment uitgesproken dat ze willen investeren in een verdere uitwerking en invulling van het ATTN. Om dit commitment te kunnen concretiseren is als eerste de behoefte aan meer duidelijkheid op de volgende onderwerpen:

- meer informatie over de doelgroep
- informatie over de omvang daarvan
- inzicht in de knelpunten die ervaren worden
- realiseren van overzicht van het bestaande aanbod, wat daarin goed werkt en waar welke aanvulling nodig is.

En daarbij ook:

- eenduidigheid over welke (wettelijke) verantwoordelijkheden er zijn, bij wie deze zijn belegd en hoe deze af te stemmen met elkaar.
- duidelijkheid over hoe en met wie het netwerk ATTN moet worden ingericht en wat er voor nodig is om deze effectief te laten functioneren.

Tevens ligt er de niet onbelangrijke vraag op tafel, om de geldstromen en mogelijkheden van de betrokken partijen te bundelen.

Als vervolg is de stuurgroep verzocht om projectleiding in te zetten die met ingang van schooljaar 16/17 een eerste opdracht krijgt om antwoorden te geven op de vragen die er liggen (zie bijlage 5 voor de projectopdracht).

De doelstelling luidt:

Verder inrichten en invullen van het netwerk ATTN om een gezamenlijke aanpak te realiseren van onderwijs, opleiders, gemeenten en werkgevers om jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt maximale kansen te bieden op passende zinvolle en duurzame arbeidsparticipatie naar vermogen. Om dit te bereiken wordt vanuit een collectieve ambitie een samenhangend aanbod in de regio gerealiseerd waar alle participanten hun schouders onder zetten.

Duidelijk is dat het gevormde ATTN in eerste instantie functioneert als een informeel regionaal netwerk, dat zichzelf ziet als voortrekker maar dat er vooral naar streeft om de relevante andere partners bij de doelstellingen te betrekken en het netwerk te formaliseren.

Deelname aan het netwerk van de gemeente Haarlem als onmisbare partner is de eerste stap die hierin is gezet. De gemeente Haarlem vervult hierbij de formele rol van opdrachtgever voor de projectleiding.

In deze startnotitie worden de eerste bevindingen, conclusies en aanbevelingen van de projectleiding beschreven.

2 Werkwijze startnotitie

Deze notitie is bedoeld als nulmeting, als start van een effectief op te zetten project. Er wordt op basis van de *ons beschikbare informatie van dit moment* een beschrijving gegeven van de huidige situatie, van facts en figures tav de doelgroep en het huidige aanbod en van gesignaleerde knelpunten. Het doet ook aanbevelingen met suggesties voor oplossingen en verbeteringen. Daarmee dient het ook als discussiestuk voor het ATTN en zijn partners. Met de input die dit oplevert kan een vervolg gegeven worden aan het project.

Wat we vooral willen bereiken is dat dit project breed gaat leven, en dat we het in de praktijk voor elkaar krijgen dat de jongeren, waar deze notitie over gaat, daadwerkelijk maximale kansen op een passend perspectief zullen (blijven) ervaren. Maar ook dat de voorwaardelijke regionale samenwerking hierin effectief gerealiseerd wordt op zowel operationeel, organisatorisch als bestuurlijk niveau en leidt tot een doorlopende route van onderwijs naar arbeid die voor alle partijen als begaanbaar en haalbaar wordt ervaren en het gewenste resultaat heeft.

Deze notitie is tot stand gekomen met input van wat over het onderwerp geschreven is, het bevragen van diverse betrokkenen, het aanhoren van verhalen van ouders, CJG-coaches, bedrijven, gemeenten, jobcoaches, overleg met collega's uit het onderwijsveld en gemeente.

Eveneens zijn de uitkomsten meegenomen van een vragenlijst die aan het begin van 2016 is uitgezet door de samenwerkingsverbanden Midden- en Zuid Kennemerland, in overleg met de gemeente Haarlem als centrum gemeente. De vragenlijst is uitgezet onder de pro- en vso scholen. In Midden-Kennemerland aanvullend ook bij het vmbo. In deze notitie wordt met regelmaat naar de vragenlijst verwezen als "de vragenlijst".

Doel van de vragenlijst is om informatie te krijgen van de knelpunten die op uitvoeringsniveau worden ervaren in de uitstroom van leerlingen, op de jongeren die het betreft en het aantal.

Zie bijlage 6 voor de samenvattende conclusies en resultaten van de vragenlijst.

3. Missie en Visie ATTN: wat en hoe bereiken?

De doelgroep “jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt” heeft als gemeenschappelijke deler, dat ze moeilijk op eigen kracht een duurzame positie op de arbeidsmarkt kunnen veroveren. Zij maken een grotere kans om buitenspel komen te staan. Daarom moet hoog ingezet worden op participatie (naar vermogen), want kunnen participeren op de arbeidsmarkt maakt groot verschil voor het leven van deze jongeren. Het zorgt voor zelfredzaamheid, meer eigenwaarde en de ervaring van zinvol bezig zijn. En voor gemeenten betekent het - zeker op termijn- minder kosten door minder uitkeringen en omdat er minder een beroep op sociale voorzieningen zal worden gedaan.

Veelal is extra bemiddeling, begeleiding en ondersteuning nodig om de jongeren toe te rusten en toe te leiden naar passend werk en het behouden van werk. In de regio is daarvoor een palet nodig van voorzieningen, begeleiding en instrumenten dat een samenhangend en dekkend aanbod vormt. Dat wil zeggen dat er voor iedere jongere een traject mogelijk moet zijn met perspectief op arbeidsparticipatie. Rode draad hierin is dat de route die van onderwijs naar de arbeidsmarkt loopt een doorlopende is. Doorlopend betekent onder andere extra zorg en aandacht in de overgang(en) van school naar werk, doorlopende ondersteuning, warme overdracht en afstemming. Met steeds als uitgangspunt aan te sluiten bij de jongere en diens (ontwikkel-) mogelijkheden binnen de context van zijn/haar leefwereld.

Voorwaarde om dit te bewerkstelligen is een samenhangende en sluitende aanpak van onderwijs, gemeenten, werkgevers en zorg die zich kenmerkt door de verbindingen hiertussen.

Om dit te bereiken wordt vanuit een collectieve ambitie een samenhangend aanbod in de regio gerealiseerd waar alle participanten hun schouders onder zetten.

Missie zoals geformuleerd is door het ATTN:

Binnen de regio Midden- en Zuid- Kennemerland bieden wij vanuit onze gezamenlijke kracht, voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt, maximale kansen en (ontwikkel)mogelijkheden om te functioneren binnen de arbeidsmarkt. Deze jongeren worden ondersteund bij het leren van arbeidscompetenties i.r.t. een goede toegang tot de arbeidsmarkt en succesvolle arbeidsparticipatie.

Visie zoals geformuleerd is door het ATTN:

Iedere jongere moet in de gelegenheid zijn om zijn/haar talenten maximaal te benutten. Wij willen vanuit onze gezamenlijke kracht en samenwerking binnen het ATTN daarbij aansluiten en daarmee een samenhangend palet aan mogelijkheden bieden. Het aanbod is gericht op een duurzaam en realistisch toekomstperspectief voor jongeren waarbij hun ontwikkelmogelijkheden en zelfredzaamheid maximaal benut wordt. Jongeren voeren de regie over hun eigen toekomst.

4. Analyse van de doelgroep:

In dit hoofdstuk wordt nader ingezoomd op de doelgroep:

- 1 Om welke jongeren gaat het?
- 2 Omvang van de doelgroep: zicht op het aantal
- 3 Aandachtspunten/ acties

4.1 Om welke jongeren gaat het?

Het ATTN is gestart vanuit gedeelde zorg voor jongeren in de regio, in de leeftijd van 16-23 jaar, die vanwege leer- of fysieke beperkingen, gedragsproblemen of –stoornissen, een complexe thuissituatie of een stapeling hiervan kwetsbaar zijn. Zij lopen een verhoogd risico lopen om uit te vallen uit het onderwijs zonder afgeronde opleiding, diploma, startkwalificatie of een goed arbeidsmarktperspectief (zie ook onder hoofdstuk 1).

Het gaat om de volgende groepen:

- Leerlingen van pro en vso met het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel, niet kwalificatieplichtig. Een startkwalificatie wordt niet als haalbaar gezien. Deze jongeren worden toegeleid naar de arbeidsmarkt
- Leerlingen van pro en vso met uitstroomprofiel vervolgonderwijs (entreeopleiding)
- Leerlingen van het vmbo die (voortijdig) uitstromen zonder diploma/ startkwalificatie
- Leerlingen van mbo/entree die (voortijdig) uitstromen zonder diploma/startkwalificatie
- Jongeren zonder startkwalificatie die (ondanks de ingezette ondersteuning en maatregelen) nergens bij zijn aangehaakt en uit beeld (dreigen te) raken. Dit is een diverse en brede groep van jongeren met veelal gestapelde problematiek die tegen belemmeringen aanlopen. Maatwerk is hier geboden

Kenmerk van de doelgroep is dat ze niet op eigen kracht een kansrijk perspectief kunnen realiseren. Het vroegtijdig in beeld hebben van deze jongeren is dan ook van groot belang zodat een aanbod kan worden ingezet dat goed aansluit bij de mogelijkheden en perspectief biedt.

Door zich met name te richten op uitstroom uit onderwijs bakent ATTN in eerste instantie de doelgroep af. Zij realiseert zich dat in de praktijk de groep jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt breder is:

- jongeren die uit detentie komen of uit een behandelingsetting/jeugdzorg ; hoe hier de gewenste benadering in is zal verder uitgewerkt moeten worden
- straatjongeren; migranten
- jongeren die er niet in slagen het werk te behouden en opnieuw toegeleid moeten worden naar een arbeidsplaats
- jongeren met een “ oude” Wajong die na herkeuring onder de participatiewet vallen en toegeleid moeten worden naar arbeid

Het ATTN wil samenwerking en partnerschap realiseren en de verbinding leggen tussen onderwijs, zorg, gemeenten, werkgevers/bedrijfsleven en participatie op alle niveaus.

Door voor de genoemde doelgroep vanuit onderwijs als eerste een goed en sluitend vangnet en netwerk te organiseren wordt een basisstructuur neergelegd waar vervolgens ook een bredere doelgroep een beroep op kan gaan doen. Dus klein beginnen voor de smallere doelgroep en vandaaruit verbreden.

Voor de door het ATTN gedefinieerde doelgroep geldt dat het om een diverse groep gaat.

En binnen de groep van jongeren die toegeleid wordt naar arbeid geldt ook weer een grote verscheidenheid. Allen hebben ze ondersteuning nodig hebben om een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen dan wel te behouden, maar de behoefte aan die ondersteuning kan uiteenlopen van weinig tot heel intensief en alles ertussen. Voor sommige jongeren geldt daarbij dat door eerst een training- en toeleidingstraject te doorlopen de kans op een arbeidsplek vergroot. Voor anderen is een maatwerktraject nodig (zie bijlage 8b).

Onder de hiervoor genoemde groep jongeren vallen ook de jongeren die voorheen een Wajong status zouden hebben gekregen. Vanaf 1 januari 2015 vallen zij onder de participatiewet en is een plek in bijv. de sociale werkvoorziening niet meer mogelijk en is beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding lastiger te realiseren. Als deze jongeren te veel hulp en begeleiding nodig hebben om te kunnen werken bij een "gewone" werkgever zullen ze toch aangewezen zijn op een voorziening tussen dagbesteding en arbeid in. Om dit te kunnen realiseren zal vanuit de participatiewet en WMO naadloos moeten worden samengewerkt.

Als leerlingen nog geen 16/17 jaar zijn vallen ze nog niet onder het UWV. Voor de leerlingen met intensieve ondersteuningsbehoeften blijken niet altijd voldoende voorzieningen/ ondersteuningsmogelijkheden/passende trajecten beschikbaar te zijn. Het is niet altijd duidelijk bij wie de verantwoordelijkheid voor die voorziening/ kosten ligt.

Voor leerlingen van vso die onder de participatiewet vallen geldt dat nu wettelijk is bepaald dat ze direct kunnen worden ingeschreven in het doelgroep-register (zonder beoordeling UWV). Voor pro-leerlingen zal dat vanaf 1 januari 2017 ook gelden. Hiermee vallen de leerlingen onder de doelgroep van de banenafpraak, waarmee het voor werkgevers aantrekkelijk wordt om een dienstverband aan te bieden in verband met de te behalen banenquotum (voor achtergrondinformatie hierover zie bijlage 7).

Voor alle jongeren uit de doelgroep geldt dat juist omdat zij een verhoogd risico lopen om uit te vallen, iedere leerling gedurende zijn/haar hele traject, steeds goed in beeld moet zijn. Toch gebeurt het dat leerlingen uitstromen en zonder dat iemand het in de gaten heeft tussen de kieren van het systeem verdwijnen. De voornaamste reden hiervoor ligt in het feit dat systemen niet naadloos op elkaar aansluiten. Dit vraagt om nader beraad over wat er voor nodig is om de systemen op elkaar aan te laten sluiten en ondertussen het opsporen, oppakken en bieden van een passend aanbod aan de betreffende jongeren.

4.2 Omvang van de doelgroep

In haar brief aan de kamer van december 2014 over "Meer kansen voor kwetsbare jongeren" geeft minister Jet Bussemaker aan dat circa 2% (30.000 jongeren) van het totale aantal leerlingen in het vo, mbo en pro, per jaar vanwege een bijzondere thuissituatie, gedragsproblemen of specifieke leerbehoeften kwetsbaar is om uit te vallen zonder afgeronde opleiding of goed arbeidsperspectief. Landelijk gezien heeft OCW begin 2014 een schatting gemaakt van het aantal kwetsbare jongeren dat uitstroomt uit pro, vso, vo en mbo zonder startkwalificatie en zijn entree maakt op de arbeidsmarkt. Die

cijfers laten ook zien dat veel leerlingen zonder succes uitstromen naar de arbeidsmarkt, ofwel zonder een arbeidscontract te krijgen (zie bijlage 8a).

Landelijke gegevens, waarin ook regionale gegevens zijn opgenomen, worden verwacht. Onduidelijk is nog wanneer. De ontwikkeling door het NJI van een landelijke monitor gericht op de uitstroom van onderwijs naar de arbeidsmarkt is in volle gang, maar nog niet beschikbaar.

De volgende gegevens zijn momenteel beschikbaar:

- VSV: zie bijlage regiocijfers.
- Regionaal:
De gemeente heeft het aantal leerlingen op de vso en pro scholen met uitstroomprofiel arbeid geïnventariseerd:
Aantal leerlingen uitstroom schooljaar 15/16:
 pro: 46
 vso: 26 (niet meegerekend de Gunning en Molenduin, geen gegevens van bekend)
 totaal: 72
Aantallen uit het vmbo en entree komen hier nog bovenop. Gegevens hierover moeten worden opgevraagd.
- Uit de vragenlijsten (zie pag 4 en bijlage 6) komt een globale schatting naar voren van circa 70 leerlingen waarmee de scholen knelpunten ervaren. Ook hiervoor geldt dat een aantal scholen de vragenlijst niet heeft ingevuld (Gunning, Oosterhout, de Schakel, de Schelp).
Bovengenoemde getallen geven dus slechts een globale indicatie.

Om effectief een sluitende aanpak te realiseren is beter zicht nodig op:

- de omvang van de doelgroep en met name de leerlingen waar extra inzet voor gepleegd moet worden per schoolsoort en uitstroomprofiel
- met welke inventarisatie en overzichten er nu gerekend en gewerkt wordt dan wel zou moeten worden
- welke ontwikkelingen rondom de monitoring een rol spelen hierin en welke gewenst zijn

4.4 Aandachtspunten/actie uit hoofdstuk 4

- Participatiemogelijkheden voor leerlingen die (blijvend) veel ondersteuning nodig hebben onderzoeken. Deze dreigen nu tussen wal en schip te vallen
- Uitstroommogelijkheden voor 16-17 jarigen en duidelijkheid over waar welke verantwoordelijk ligt
- Er is behoefte aan training- en toeleidingsmogelijkheden, deze inventariseren
- Tijdig en beter zicht krijgen op de doelgroep per schoolsoort en de omvang daarvan, ook van entree en vmbo, en dan vooral op de leerlingen waar extra inzet voor gepleegd moet worden
- Het realiseren van een regionaal overzicht van de totale doelgroep (doelgroep in beeld en gegevens verzamelen om te bepalen welke maatregelen moeten worden ingezet)
- De doelgroep monitoren
- Om te voorkomen dat leerlingen tussen de kieren van de systemen verdwijnen moet er onderzocht worden hoe die systemen naadloos op elkaar aangesloten kunnen worden
- Het opsporen, oppakken en bieden van een passend aanbod aan de jongeren die uit beeld zijn geraakt

5 Van onderwijs naar participatie

In dit hoofdstuk wordt de route van onderwijs naar duurzame plaatsing gevolgd.

Dat het een heldere en doorlopende moet zijn om een sluitende aanpak te kunnen realiseren is in deze notitie al eerder benadrukt. Overgangen hierin moeten goed worden voorbereid en op elkaar afgestemd zijn. Het tijdig signaleren van leerlingen die extra risico lopen om in die overgang tussen wal en schip te vallen kan daarbij niet genoeg benadrukt worden.

Leerlingen die onder de participatiewet vallen en toegeleid moeten worden naar een plek op de arbeidsmarkt worden opgenomen in het doelgroep-register, door het UWV wordt het arbeidsvermogen bepaald. Routes hiervoor moeten helder zijn, lijnen kort en bekend bij de scholen.

Essentieel is dat er in de regio een aanbod voor uitstroom beschikbaar is waarmee voor iedere jongere een passende plek te vinden is, waar mogelijkheden liggen om te leren en te ontwikkelen en waarmee maximale kansen geboden wordt op duurzame participatie.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

(Hierin wordt de ons momenteel bekende kennis en informatie verwerkt). Aanvullingen na bespreking binnen het ATTN van deze notitie zullen toegevoegd worden).

1. Doorlopende lijn onderwijs-arbeid vanuit start op school
2. Het huidige aanbod in de regio
3. Het aanbod dat daarin wordt gemist
4. Welke uitwerking dit vraagt
5. De context van plaatsing binnen het bedrijf
6. Nazorg
7. Aandachtspunten/acties

5.1 Doorlopende lijn onderwijs-arbeid vanuit start op school

Toeleiding begint al gedurende de opleiding, waar aandacht is voor leren in, voor en met de praktijk en gaat door tot de daadwerkelijke arbeidsinpassing waarbij de begeleiding geleidelijk wordt overgedragen aan de werkgever.

Tijdens de opleiding worden leerlingen (en hun ouders) voorbereid op uitstroom. De manier waarop dit gebeurt, verschilt per schooltype. Scholen moet goed onderscheid maken tussen leerlingen voor wie pro, vso of entree eindonderwijs is en leerlingen die wellicht een mbo-diploma kunnen halen. Over het algemeen is het uitstroomprofiel in het OPP de rode draad en de stip op de horizon waarnaar toe gewerkt wordt, met de kanttekening dat voor voortijdig schoolverlaters van entree en vmbo dit niet altijd geldt.

Volgens ECHO zijn succesfactoren ²

1. Er is sprake van een individuele benadering
2. In het opleidingsdeel van het traject ligt al vroeg de aandacht op arbeidstoeleiding en leren in de praktijk
3. Er is aandacht voor het ontwikkelen van basisvaardigheden
4. Er is aandacht voor loopbaanoriëntatie van de leerling

² ECHO 2013. Arbeidstoeleiding van jongeren uit vso, pro en mbo1

Tot nu toe zijn een pro school en een vso cluster 4 meer specifiek bevraagd op dit onderwerp, alleen op deze schooltypes wordt ingegaan hieronder. De overige schooltypes zullen alsnog moeten worden bevraagd.

Pro: De meeste leerlingen van Pro met uitstroom profiel arbeid starten op school al in het eerste jaar en blijven daar tot het eind, meestal 4 jaar, soms 5 jaar. Dat vijfde jaar heeft dan als doel om meer tijd te hebben om toe te werken naar uitstroom, meestal omdat voor de 16- jarige er op dat moment geen geschikte uitstroombemogelijkheid is.

Door de langere tijd dat leerlingen op school zitten kent de school zijn leerlingen. Dit maakt het makkelijker om de leerlingen samen met de ouders op planmatige wijze stapsgewijs voor te bereiden op de uitstroom. Vaak begint dat al in het eerste jaar. Over het algemeen is de aanpak ingebed in het schoolprogramma en wordt schoolbreed gedragen. Dit leidt steeds tot weloverwogen keuzes samen met direct betrokkenen (o.a. jeugdhulp). Er zijn korte lijnen met reïntegratiebedrijven en een stevig netwerk van stagebedrijven. Tevens wordt deelgenomen aan regionale netwerken waar ook gemeente, UWV, Mee, etc. in participeren. Het effect van alle inzet is nu nog te afhankelijk van hoe zaken binnen de afzonderlijke regio's zijn georganiseerd.

Door deze werkwijze kan uitstroom goed worden voorbereid en tijdig ingezet. Voor veel leerlingen resulteert dit in een sluitende overgang naar (begeleiding naar) arbeid, of, als dat niet haalbaar is, naar een alternatieve plek. In de regio zijn mooie voorbeelden van pro- scholen waarbij de uitstroom naar arbeid succesvol verloopt.

Vso: Voor vso (cluster 4) ligt dat anders. Leerlingen stromen later in, meestal na een aantal jaar regulier onderwijs. Of ze stromen op jongere leeftijd in, maar met de bedoeling om weer terug te stromen in regulier onderwijs, conform de wet Passend Onderwijs.

Door het kortere toeleidingstraject in vso en de meer complexe ondersteuningsbehoeften van de leerlingen is het lastiger om een consistente, eenduidige en proactieve aanpak voor uitstroom te realiseren. Daarbij komt dat het uitstroomprofiel "vervolgonderwijs" voorliggend is; er gaat vaak veel aan vooraf voordat dit wordt bijgesteld naar "arbeid". Of leerlingen stromen toch uit naar vervolgonderwijs, lopen daar vast waarna alsnog toegeleid moet worden naar arbeid.

Het risico voor deze vso leerlingen om in de uitstroom buiten de boot te vallen lijkt vooralsnog groter te zijn dan voor de Pro leerlingen.

In het algemeen valt op dat de verschillende scholen een eigen interne werkwijze hebben en eigen stagebestanden. Van uitwisseling tussen de scholen of het delen van kennis en good-practices is nauwelijks sprake.

Uit de vragenlijst komt naar voren dat scholen vinden dat hun kennis van en ervaring met de leerlingen onvoldoende meegenomen wordt in de overgang naar arbeid. Het OPP kan hiervoor ingezet worden, bedacht moet worden hoe zich dit verhoudt tot de wet op de Privacy.

5.2 Het huidige aanbod in de regio

- De verschillende scholen hebben allemaal een eigen netwerk van stagebedrijven waar leerlingen in de schoolperiode geplaatst worden.
Het komt voor dat leerlingen door het stagebedrijf een baan aangeboden krijgen
- Op twee pro-scholen is er de mogelijkheid om diverse branchecertificaten te behalen

- Jobcoaches en begeleiding van school naar werk of werkervaringsplek: Er wordt gewerkt met vaste reïntegratiebedrijven waar de gemeente Haarlem/ UWV een samenwerkingsrelatie mee heeft:
 - Agros voor Haarlem en omliggende gemeenten. Er loopt daarbij een pilot “18 min” waardoor 16- en 17-jarigen ook worden opgepakt. Agros biedt ook sociale activeringstrajecten aan
 - Pasmatch voor Zuid-Kennemerland. Wordt in mindere mate mee gewerkt voor de doelgroep
 - IJmond Werkt! voor IJmond/Midden Kennemerland. Vanaf 2017 zet de gemeente Haarlem ook budget in voor een pilot “18 min”. Agros gaat deze pilot uitvoeren
 - Jobcoaches voor mbo/entree: gekoppeld aan Werkgeversservicepunt/UWV (nu ook beperkt beschikbaar voor leerlingen van het v(s)o)
 - Voorzet Arbeid: biedt gespecialiseerde ondersteuning aan jongeren met een autismespectrumstoornis d.m.v. maatwerktrajecten en inzet jobcoaches. Voorzet arbeid biedt ook sociale activeringstrajecten aan

Anmelding bij reïntegratiebedrijven verloopt via school maar kan ook via het Werkplein/UWV of het leerplein. Jongeren van 18 jaar of ouder moeten zich hiervoor melden bij het Werkplein/UWV

- Activiteiten van Leerplein/RMC: Werkervaringstrajecten; Project Jong & Ondernemend; Acquisitie plekken en toeleiding van jongeren naar/plaatsing op stageplekken en banen; Scholingsadvisering en herplaatsingen 18-23 jaar; Scholingsadvisering aanvraag uitkering P-wet: 23-27 jaar; Sollicitatieworkshop door en i.s.m. Leer- en Werkplein
- Arbeidstraining Centrum van Heliomare in Heemskerk; deze start met ingang van 1-8-2017 voor jongeren met uitstroomprofiel arbeid. Het biedt certificeringstrajecten en het Entree-curriculum
- Entree op de locatie van een school voor praktijkonderwijs zodat binnen de veilige muren van de school de entree opleiding gedaan kan worden
- Boris (brengt je bij een baan): Biedt leerlingen van vso en pro loopbaan oriëntatie en toeleiding naar een stage (arbeids)plek bij een erkend leerbedrijf. Boris maakt gebruik van de kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs. In de praktijk maken de jongeren delen hiervan zich eigen. De competenties worden in de praktijk getoetst dmv EVC. Deze methodiek heeft als doel de arbeidspositie van jongeren te verbeteren. In onze regio actief beperkt actief tot nu toe
- Leerwerkbedrijf: Perspectief leerwerkbedrijf biedt heeft drie horecalocaties (De Ripper, De Kloosterkeuken en Vinci-Food), een bouwbedrijf (Adriaan), een scheepswerf (De Chinook). De focus van de leerwerktrajecten ligt op het leren van een vak in een echt bedrijf, het behalen van een diploma of het halen van certificaten, ondersteuning op maat en toeleiding naar arbeid
- De Verbeelding in Zandvoort: Een in opdracht van de gemeente Zandvoort ontwikkelde netwerkorganisatie van lokale organisaties, ondernemers, opleiders en zorgaanbieders die samen inwoners van Zandvoort met afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. onder de participatiewet vallen) helpen aan passend werk in Zandvoort

- De Herstelling: Re-integratiebedrijf voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt. Gespecialiseerd in de begeleiding van ernstig overlast gevende (criminele) jongeren. Inkoop hiervan door de gemeente is nog in ontwikkeling
- Stichting Rebut in Haarlem: heeft als doelstelling een brug te slaan in het gat tussen school en maatschappij. Heeft kunst, cultuur en kook projecten op een aantal locaties in Haarlem. Doelgroep zijn pubers t/m 17 jaar. Wordt door scholen soms ingezet bij complexe casussen als tussenstation in de uitstroom. Rebut krijgt steun van woningbouwverenigingen en diverse ketenpartners
- Bij de uitvoering van de participatiewet worden werkgevers tegemoetgekomen middels de volgende re-integratie instrumenten (via gemeente/UWV) (voor achtergrondinformatie zie ook bijlage 7 en 9)
 - Loonkostensubsidie
 - No-riskpolis
 - Tijdelijke loonkostensubsidie
 - Werkvoorzieningen (vergoeding voor diensten, werkplekaanpassingen)
 - Proefplaatsing of proefdetachering
 - Jobcoaching (zie hierboven)
 - De gemeente biedt vouchers van € 1500 aan bedrijven bij plaatsing in baan of stage

Deze instrumenten kunnen ook worden ingezet voor jongeren die niet zijn ingeschreven in het doelgroep- register.

Over ervaringen met het aanbod van de reïntegratiebedrijven komt uit de vragenlijsten en diverse gesprekken met betrokkenen de volgende informatie naar voren:

- De samenwerking met Agros wordt door scholen gewaardeerd. Belangrijkste redenen die genoemd worden zijn: vertrouwen in de deskundigheid, grote betrokkenheid bij en kennis van de doelgroep, het werken met vaste jobcoaches en een dienstverlenende instelling
- Over het aanbod van IJmond Werkt! zeggen scholen dat hier onduidelijkheid over is en daardoor nauwelijks van de grond komt. Dit heeft de aandacht van de gemeente Haarlem

Verder geeft een aantal scholen aan behoefte te hebben aan een goed overzicht van alle mogelijkheden in de regio. Dit ontbreekt momenteel.

Uitgangspunt voor het ATTN is om aan te sluiten bij het aanbod wat er al is in de regio én om hier samenhang in te brengen. Dat lukt alleen door het aangaan van samenwerkingsrelaties en door het samen met de partners benutten van het bestaande aanbod en in te spelen op de vraag naar nieuwe oplossingen. Uiteraard wordt in die samenwerking ook het bedrijfsleven betrokken.

5.3 Het aanbod dat daarin gemist wordt

Het huidige aanbod zoals hierboven opgesomd is ongetwijfeld niet compleet. Door de hiervoor gaande lijst de komende periode met verschillende relevante partijen te bespreken zal het overzicht een completer beeld gaan geven. Dit zal een interactief proces moeten zijn.

Of het aanbod qua niveau en richting aansluit op de vraag van alle jongeren is nu niet duidelijk. Dat geldt ook voor de vraag of het aanbod aansluit op die van de regionale arbeidsmarkt. Voortdurende afstemming met de regionale arbeidsmarkt is hiervoor nodig.

De vragenlijst die is voorgelegd aan de pro- en vso scholen (zie bijlage 6) en daarnaast gesprekken met een aantal scholen, ouders en een CJG-coach over het aanbod dat wordt gemist, levert de volgende aanknopingspunten:

- Er zijn onvoldoende jobcoaches/ samenwerking met reïntegratiebedrijven voor de regio IJmond/Midden-Kennemerland
- Er zijn niet genoeg plaatsingsmogelijkheden voor leerlingen tussen 16 en 18 jaar
- Er lijken onvoldoende plaatsingsmogelijkheden te zijn tussen dagbesteding en arbeid en beschutte arbeidsplaatsen³
- Maatwerkmogelijkheden met ruimte voor creatieve oplossingen ontbreken
- Er is behoefte aan een expertisecentrum/loket waar scholen bij te rade kunnen gaan
- Er is behoefte aan een ATC (zoals er in IJmuiden één was en meer uitdagend dan in Heemskerk) voor leerlingen die nog niet voldoende vaardigheden hebben om uit te stromen/een veilige omgeving nodig hebben.
- Er is vraag naar meer mogelijkheden voor blijvende begeleiding op het werk/in de thuissituatie voor leerlingen met complexe problematiek
- Er is behoefte aan meer stageplekken
- Er is behoefte aan meer arbeidsplekken, met variatie in meer tot minder begeleiding, en in verschillende velden
- Er zijn onvoldoende arbeidsplekken die “veilig zijn”, minder eisen stellen aan de jongeren, minder snelheid, meester-gezel sfeer. Plekken in een ambachtshuis verenigd of oude ambachten weer actief praktiseren
- Er is behoefte aan een onderwijsaanbod voor vso-leerlingen met uitstroomprofiel vervolgonderwijs (entree) die meer ondersteuning nodig hebben dan regulier entree kan bieden
- Meer interne entree opleidingen op de locatie van het pro
- Er is vraag naar meer mogelijkheden om branchecertificaten te halen in een stimulerende omgeving, dus leren in de praktijk (lassen, heftruck)
- De competenties van jongeren moeten (branche)gecertificeerd kunnen worden
- Er is behoefte aan continuïteit in de effectieve samenwerking met Agros. Scholen hebben in die samenwerking geïnvesteerd. Deze is nu niet gegarandeerd. Scholen maken zich daar zorgen om

Inmiddels is bekend dat door de gemeente de inzet van jobcoaches in de IJmond uitgebreid gaat worden. Hiermee wordt ook aan 16/17 jarigen een aanbod gedaan.

Tegelijkertijd is het de vraag of van de reïntegratiebedrijven verwacht kan worden dat zij leerlingen plaatsen met relatief weinig arbeidsvermogen en een behoefte aan intensieve begeleiding.

Een groot aantal van de hierboven genoemde punten betreft juist deze groep leerlingen.

Het zijn feitelijk de meest kwetsbare jongeren uit de doelgroep die kans lopen om tussen wal en schip te vallen.

Voor deze groep zullen mogelijkheden moeten worden gecreëerd om dit te voorkomen.

Inzoomend op de lijst hierboven is het nodig om meer exact te weten te komen welk aanbod concreet mist. Een goede manier om de nodige informatie op te halen is via de “on the job” werkwijze. Dit houdt in dat als het vanuit school niet lukt om een passende arbeidsplek of traject voor een jongere te realiseren, de school dit meldt op een centraal punt (nader te bepalen, zie ook aanbevelingen).

³ Op 18-10-2016 is een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer voorgelegd die de verplichting regelt dat aan mensen die niet in een gewone werkomgeving kunnen functioneren een voorziening in de vorm van beschut werken wordt aangeboden.

Hier kunnen ook de jongeren uit de doelgroep worden gemeld en opgepakt die ondanks alle ingezette maatregelen nergens bij waren aangehaakt, uit zicht waren of (dreigden te) raken. Jongeren zonder startkwalificatie en traject met veelal gestapelde problematiek waar gezamenlijke inspanning nodig is om tot een kansrijk perspectief te komen. Meestal gaat het daarbij om maatwerk.

Behalve dat aan een oplossing kan worden gewerkt levert deze “on the job” werkwijze informatie over het benodigde aanbod.

Deze suggestie sluit aan bij het punt hierboven dat er een centraal loket/expertise centrum wordt gemist.

5.4 Welke uitwerking dit vraagt

Diverse factoren zijn van invloed op de toereikendheid van het aanbod. Deze zijn:

- kenmerken van de jongeren: de ondersteuningsbehoeften, mogelijkheden, belemmeringen, voorkeuren en motivatie
- kenmerken van de werkgevers: de vraag naar arbeid en de mogelijkheden die geboden kunnen worden om jongeren te plaatsen. Commitment en bereidheid om aanpassingen te maken in het werk om de jongeren tegemoet te komen om zo succesvol als mogelijk het werk te kunnen doen
- de aanwezigheid van een duidelijk overzicht van het aanbod in de regio, de toegankelijkheid van dat aanbod, of er flexibel mee omgegaan kan worden, of maatwerktrajecten mogelijk zijn
- in gezamenlijkheid creatief realiseren van aanpassingen, aanvullingen, maatwerk

De praktijk blijkt vaak weerbarstig. Een aanmelding gaat dan gepaard met hobbels zoals: bureaucratische procedures; de leerling komt niet in aanmerking voor plaatsing want woont niet in de juiste gemeente; de voorziening is vol; de reisafstand voor de leerling is te groot/onveilig; er is geen overeenstemming of het gaat om een passende plek waardoor het budget niet beschikbaar komt; in de praktijk blijken vraag en verwachtingen van jongeren en werkgever te veel uitéén te lopen; er zijn onduidelijkheid over financiële verantwoordelijkheden waardoor plaatsing niet van de grond komt, etc. En dan zijn er nog allerlei factoren die spelen bij de leerling en zijn omgeving waardoor een passende plek toch niet goed uitpakt.

Het vraagt veel flexibiliteit, commitment, ontschotting, samenwerking, uitwisseling en creativiteit van alle partners om het aanbod zo passend en volledig te maken.

5.5 De context van plaatsing binnen het bedrijf

Onder de participatiewet worden bedrijven verplicht mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Voor de doelgroep betekent dit meer kansen op een betaalde baan. Dat lijkt prachtig, maar er komt meer bij kijken om een jongere succesvol en duurzaam bij een werkgever te plaatsen.

Ecorys heeft in opdracht van het UWV in 2014 een praktijkonderzoek gedaan naar arbeidsparticipatie van jongeren met LVB waarin bevorderende en belemmerende factoren worden genoemd⁴.

Enerzijds zijn er allerlei regelingen die het voor werkgevers makkelijker maakt (zie 5.2, onderaan pagina 11). Anderzijds is het van cruciaal belang dat de werkgever gecommitteerd is, zich realiseert dat het een investering vraagt van het bedrijf en de collega's en bereid is om dit aan te gaan. Wordt er te gemakkelijk over gedacht dan loopt de plaatsing vaak uit op een teleurstelling voor beide partijen. Een

⁴ Ecorys, juni 2014. Arbeidsparticipatie jongeren met lichtverstandelijke beperkingen. Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei

doordachte, zorgvuldige plaatsing in een bedrijf is een cruciaal onderdeel van de doorlopende route van onderwijs naar arbeid. In deze notitie wordt er voor gekozen om met betrekking tot dit onderwerp slechts een aantal kernwoorden te noemen als aanzet.

Deze zijn: Een plan voor plaatsing/overdracht vanuit school/ kennis van de doelgroep/ deskundige begeleiding voor werkgever en jongere/ werkgever ontzorgen/inzet jobcoach /duidelijke informatie en verwachtingen over en weer uitwisselen/ duidelijk aanspreekpunt/ draagvlak bij collega's/ taken die aansluiten bij de jongeren/ ouders actief betrekken/ geduld/ fouten benutten als leermomenten/ ontwikkel- en leermogelijkheden benutten/ competenties certificeren/bijscholing/nascholing/nazorg.

Aan de hand van deze kernwoorden kan ten behoeve van de werkgevers in de regio een handleiding of checklist gemaakt worden wat ondersteunt om de plaatsing tot een succes te maken. Een dergelijke lijst zal tot stand moeten komen met input van bedrijven, school, jongeren en ouders.

Hierbij kan het tevens zeer effectief zijn om een ondernemersnetwerk te realiseren en te verbinden aan het ATTN.

5.6 Nazorg

Het doel is duurzame participatie. Een doorgaande route van onderwijs naar arbeidsparticipatie houdt niet op bij plaatsing. Er is altijd het risico dat de plaatsing niet goed gaat en de jongere op straat staat. Scholen hebben formeel 2 jaar nazorgplicht, maar de wijze van invulling is niet bepaald.

Jobcoaches spelen een rol, net als RMC, het leerplein en het werkplein. Een sluitende aanpak ook ten aanzien van de nazorg is nodig.

5.7 Aandachtspunten/actie hoofdstuk 5

- Bevragen van de overige schooltypes op invulling doorlopende lijn onderwijs-uitstroom arbeid
- OPP is rode draad in doorlopende route; hiermee wordt bereikt dat dat informatie, advies en deskundigheid van de school wordt meegenomen in het vervolgtraject (en jeugdhulp doorloopt). Actie: ruimte hiertoe zoeken tav de Wet op Privacy
- Good-practises uitwisselen tussen scholen binnen het netwerk m.b.t. de voorbereiding op de school op uitstroom
- Vso: visie op en planmatige aanpak om leerlingen voor te bereiden, toe te rusten en toe te leiden naar arbeid dan wel naar mbo-entree (gekoppelde voorziening vso/entree)
- Het uitstroomprofiel van de vso leerling goed afwegen, uitstroom naar arbeid (met scholing) kan kansrijker perspectief bieden voor de leerling
- School heeft alle leerlingen die uitstromen in beeld en signaleert tijdig welke leerlingen kwetsbaar zijn in de uitstroom
- Het organiseren van uitstroomgesprekken op de scholen met ondermeer de gemeenten t.b.v. leerlingen die risico lopen in de uitstroom.
- Een centraal meldpunt organiseren waar scholen melden als het niet lukt om een jongere toe te leiden naar arbeidsparticipatie of het een complexe casus betreft (aansluiten bij punt hierboven)
- Samenhang en overzicht aanbrengen in het bestaande aanbod en het actief communiceren hiervan met de scholen
- Mogelijkheden creëren voor de doelgroep met laag arbeidsvermogen die nu risico loopt buiten de boot te vallen (beschut werken, arbeidsmatige dagbesteding, blijvende begeleiding, veilige omgeving, training- en toeleidingstraject, oude ambachten)
- Leemte voor 16-17 jaar invullen, mogelijkheden en verantwoordelijkheden definiëren

- Mogelijkheden creëren om branchecertificaten en (deel) certificaten te behalen die werkgevers (her)kennen en erkennen en hiervoor aansluiten bij intern aanbod van twee pro- scholen (koppelen aan de vraag hiernaar van leerlingen binnen Pro, VSO en VMBO en Entree die geformuleerd is in de sluitende aanpak vo-entree)
- Mogelijkheden voor na-,bij- en omscholing op werkplekken van jongeren
- Het borgen van de continuïteit van de samenwerking met Agros
- Het overzicht van het nu bekende aanbod bespreken met diverse partijen om deze compleet en up to date te krijgen via de “on the job” werkwijze
- Het realiseren van een sluitende aanpak voor nazorg. Projectleiding gaat hierover in gesprek met MBO over nazorg specifiek voor Entree
- Het maken van een handleiding of checklist voor werkgevers in de regio ter ondersteuning van succesvolle plaatsing, met input van bedrijven, school, jongeren, ouders. Benutten van de landelijke expertise en voorzieningen hierin (bijv het collega-maatjesproject “Ik ben Harry”)
- Regionaal ondernemersnetwerk realiseren (ook hier: aansluiten bij wat er al is)
- Het plaatsen van jongeren in een passend vervolgtraject met perspectief, blijkt binnen de veranderde context van wet- en regelgeving steeds ingewikkelder. Het realiseren van het overzicht en de sturing op een duurzame verbinding waar dat ontbreekt

6 ATTN: De inrichting van een netwerk

Het ATTN is een netwerk waarin samengewerkt wordt in de toeleiding naar arbeidsparticipatie van leerlingen met afstand tot de arbeidsmarkt.

“EEN GOED FUNCTIONEREND NETWERK BIEDT IEDERE JONGERE EEN OPTIMALE KANS OP EEN POSITIEVE TOELEIDING NAAR PARTICIPATIE EN IS DAARBIJ VERZEKERD VAN DE BETROKKENHEID VAN ALLE VERANTWOORDELIJKEN”

Dit is een duidelijke uitspraak waarbij de uitdaging ligt om het netwerk zodanig in te richten dat het daadwerkelijk effectief functioneert. De grote vraag is vervolgens hoe dat te bereiken. Een aanzet tot beantwoording van deze vraag wordt hieronder gedaan door een aantal aspecten rond die inrichting te benoemen. Doel hiervan is dit verder te bespreken en uit te werken met de partners van het ATTN.

6.1 Relevante informatie uit de literatuur

Regioplan heeft een beleidsplan geschreven over “varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren”⁵. Daaruit is de volgende informatie relevant om mee te nemen in de verdere inrichting van het ATTN:

Voordelen van netwerken zijn de flexibiliteit, het lerend vermogen en de deling van kennis.

Netwerken zijn daarom bij uitstek geschikt om te worden ingezet bij niet-routinematige en moeilijk voorspelbare vraagstukken die niet kunnen worden opgelost door één organisatie.

Effectieve netwerken worden gekenmerkt door de volgende aspecten:

- Meerdere niveaus binnen de organisaties zijn betrokken bij het netwerk en onderschrijven de doelstelling van het netwerk
- Het aantal connecties binnen het netwerk en de mate van contact tussen de netwerkleden past bij het doel van het netwerk
- Er is sprake van een adequate aansturing van het netwerk.
- Voor de effectiviteit van het netwerk is het cruciaal dat zowel partijen binnen het netwerk als partijen die hier buiten staan de legitimiteit van het netwerk onderschrijven
- Netwerken zijn het effectiefst als de kern (organisaties die cruciaal zijn voor het behalen van de doelstellingen van het netwerk) stabiel is, terwijl buiten deze kern de voordelen van flexibiliteit wel gewaarborgd blijven

Met betrekking tot de samenwerking rond de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren komt een aantal breed bedragen succesfactoren naar voren:

- De jongere staat centraal
- Er wordt vanuit meerdere disciplines samengewerkt, waaronder ook zorg en werkgeverschap
- Binnen het netwerk is voldoende kennis over de problematiek van de doelgroep, waaronder ook arbeidsdeskundige kennis
- Er is sprake van continuïteit van de begeleiding tijdens de transitie van school naar werk (en daarna)
- Er zijn afspraken over de regievoering

⁵ *Regioplan, beleids onderzoek, dec. 2015, publicatie nr 15055*

6.2 Huidige samenstelling van het ATTN

Vanuit gezamenlijk commitment zijn momenteel aangesloten:

- Samenwerkingsverband Midden-Kennemerland: Seline Kloosterman, directeur a.i.
- Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland: Johan Vermeer, directeur
- Nova College, Opleiding Entree: Govert van Bezooijen, unit-directeur
- Kennemer College Heemskerk, Vmbo/PrO : Marleen Lemstra, vestigingsdirecteur
- Kennemer College, PrO, lwoo: Ria van Tuinen, opleidingsdirecteur
- Heliomare VSO: Frits Wichers, opleidingsdirecteur
- Tender College, Pro, lwoo: Nelie Groen, directeur
- Perspectief Leerbedrijven: Toine Klok, manager
- Gemeente Haarlem/RMC: Hanneke van der Meer, Beleidsadviseur en RMC coördinator Zuid- en Midden-Kennemerland bij de Gemeente Haarlem

6.3 Gewenste samenstelling

Om te komen tot een doorontwikkeling van een breed gedragen ATTN is aansluiting van partners gewenst die in de regio een belangrijke rol spelen in de begeleiding en ondersteuning van jongeren naar participatie op de arbeidsmarkt én bij het behouden van arbeid. Naast onderwijs zijn dit partners die deelnemen in de keten van werk en inkomen, zorg organisaties en maatschappelijke instellingen. Ook de aansluiting van werkgever(s) is gewenst. Deelname van vertegenwoordiging van de doelgroep is een overweging.

In de uitwerking hiervan wordt op dit moment gedacht aan een samenstelling met partners van:

- Onderwijs: pro/vso/entree/(swv's)/vmbo?
- Gemeente(n), Leerplein/Werkplein (RMC)
- Leerwerkbedrijven: Perspectief
- Ondersteuning stage en arbeid: job-coaching/reïntegratiebedrijven/Mee/UWV
- Werkgevers vanuit een Ondernemersnetwerk
- Zorg: CJG, wijkraden
- Jongeren uit (of met ervaring van) de doelgroep

6.4 Meerdere niveaus

Voor de inrichting van het netwerk zijn 3 niveaus werkzaam die nauw met elkaar verbonden moeten zijn:

- 1) Uitvoeringsniveau
- 2) Organisatie/beleidsniveau
- 3) Bestuurlijk/Managementniveau;

De invulling van de doelstelling vraagt op verschillende niveaus deskundigheid, initiatieven, uitwerking, samenwerking, beslissingen en verantwoordelijkheden. Dit vormt een vertrekpunt voor de samenstelling per niveau.

6.5 ATTN : benadering van functionele inrichting

Bij de start van de notitie is beschreven hoe het ATTN is ontstaan en wat als ambitie, missie en visie is geformuleerd. Daarbij zijn een aantal doelen met elkaar overeengekomen die in de contourennotitie zijn verwoord (bijlage 3).

Duidelijk is dat het ATTN onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van de VSV stuurgroep vallen. Tegelijkertijd is de vraag nu op welke wijze het ATTN functioneel ingericht kan worden om de beoogde doelen te realiseren. Bij het beantwoorden van deze vraag wordt gedacht aan de volgende benadering:

1. De richtinggevende uitspraak van het ATTN is leidend:
" hoe verrijk je elkaar, waar vul je elkaar aan en waar maken we een nieuw aanbod. Daarbij komt de nadruk te liggen op niet langer reactief maar meer pro-actief reageren. Om dit te kunnen borgen ligt de kracht in de verbinding van het aanbod dat er geboden kan worden in plaats van te werken vanuit allerlei losse initiatieven".
2. Aansluiten bij bestaande overlegstructuren. Uitgangspunt van het ATTN is aan te sluiten bij wat er al is. Zo is er een groot raakvlak en overlap met de aanpak voortijdig schoolverlaten (VSV, waar pro en vso nu ook onder valt)
3. Een netwerkorganisatie dat wendbaar is, slagvaardig, flexibel, snel opereert
4. Een werkwijze die gekenmerkt wordt door het "bottom up" principe en korte lijnen en verbinding tussen de niveaus. Aan de hand van informatie en ervaringen vanuit de praktijk (regioteam, zie aanbevelingen) wordt aan de slag gegaan.
5. Een gezamenlijke uitwerking van wat de commitment inhoudt, wat hierbij wordt gevraagd van de betrokken partners, welke afspraken nodig zijn, hoe te bevorderen dat deze worden nagekomen (aanspreekcultuur)
6. Het afwegen van de verschillende belangen van de diverse partijen. Met de partijen gezamenlijk zullen deze in kaart gebracht moeten worden om vervolgens de kansen (gezamenlijke belangen) en bedreigingen (conflicterende belangen) zichtbaar te maken en afspraken over te maken
7. Financiën en geldstromen zijn geregeld vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid/ bestuurlijke afspraken
8. Een gezamenlijk vormgegeven werkgeversbenadering
9. De verschillende verantwoordelijkheden van de diverse partijen binnen de gezamenlijke opdracht helder hebben. Een aanzet hiervoor:
Scholen: verantwoordelijkheid om de leerling toe te rusten en op te leiden voor de arbeidsmarkt.
Gemeenten hebben vanaf het moment dat de leerling de school verlaat de regierol bij het aan het werk helpen van jongeren die ondersteuning nodig hebben.
Werkgevers bieden passend werk om jongeren die onder de participatiewet vallen een kans en mogelijkheden te geven op de arbeidsmarkt.
Werkgevers en overheid creëren extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking, conform afspraak in sociaal akkoord.
Gemeenten, UWV en sociale partners werken in de arbeidsmarktregio's in regionale werkbedrijven die een schakel vormen tussen de mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben toegezegd.

Nadere invulling en uitwerking van genoemde punten in deze benadering is de opdracht voor de diverse partijen van het netwerk.

7 Voornaamste conclusies en aanbevelingen

In hoofdstuk 4.4 en 5.7 zijn de aandachtspunten/acties benoemd die uit die hoofdstukken voortkomen. De belangrijkste punten om in eerste instantie op te focussen zijn hieruit geselecteerd en in dit hoofdstuk opgenomen. Met de meeste hiervan kan gelijk aan de slag worden gegaan en direct resultaten opleveren. De informatie en inzichten die al doende verkregen worden leveren direct weer input om overige punten op te pakken.

Na bespreking van deze notitie zullen de overige aandachtspunten uit hoofdstuk 4 en 5 verder worden uitgewerkt en in een actieplan verwerkt worden.

	Conclusies	Aanbevelingen
1	<p>School is verantwoordelijk voor de start van een heldere doorlopende route van onderwijs naar arbeid. Er is verschil in hoe scholen leerlingen voorbereiden op uitstroom, tussen scholen wordt hier nauwelijks in uitgewisseld.</p> <p>Er is niet altijd sprake van een tijdige en planmatige aanpak van toeleiding naar passende uitstroom. Dit levert risico's op voor leerlingen om uit te vallen of onjuist geplaatst te worden.</p> <p>Een doordachte beargumenteerde keuze voor uitstroom moet aan de hand van het OPP (steeds) in gezamenlijkheid genomen (conform MDO: school, ouders, jeugdhulp/cjg, stage, e.a.) en steeds afgestemd. Voor met name vso cluster 4 leerlingen blijkt dit een uitdaging te zijn</p>	<p>Schoolbreed wordt per school de eigen route school-uitstroom geëvalueerd.</p> <p>Ouders en jongeren hierbij betrekken</p> <p>Scholen waar dat nu goed loopt als good- practice inzetten/scholen wisselen met elkaar uit.</p> <p>Onderwerp is waar scholen krachten kunnen bundelen en elkaar versterken.</p> <p>Scholen hierbij ondersteuning bieden (vraag-gestuurd: bijv een checklist, hulp bij de evaluatie, bij inzetten verbeterpunten, etc.)</p>
2	<p>Samenhang en overzicht moet gerealiseerd worden. Daarvoor zijn meer kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van de doelgroep vereist: uitstroom naar arbeid en per schooltype (ook entree en vmbo); welke leerlingen met welke kenmerken lopen risico; voldoet het aanbod aan de vraag, waar zitten leemtes</p>	<p>Motto: aan de slag! In de praktijk monitoren en knelpunten direct signaleren en oppakken. Dit gebeurt door in januari (op tijd!) op iedere school (pro, vso, entree, vmbo) uitstroom-gesprekken te houden met o.a. de gemeente.</p> <p>School doet voorwerk en brengt alle leerlingen in beeld die het lopende en het volgende schooljaar zullen uitstromen. Meestal gaat dat om 4^e-jaars leerlingen en, anticiperend, ook de 3^e jaars.</p> <p>Voor vmbo gaat het om de leerlingen die uitstromen met een OOP. Leerlingen waar geen passend uitstroom- aanbod voor is of sprake is van een wringend aanbod, worden geselecteerd voor de uitstroomgesprekken.</p>

	<p><i>NB: bij de verdere uitwerking hiervan, is de voorwaarde dat de Gemeente regierol zelf actief invult. Nu is het nog zo dat sommige Gemeenten dit in een uitbesteding hebben vormgegeven. Dat wordt als onwenselijk beschouwd.</i></p>	<p>Doel: informatie over de uitstroom van leerlingen; Partners: de gemeenten plus andere relevante partijen (nader te bepalen). Start: uitstroomgesprekken jaarlijks in januari (maart in 2017) Resultaat: Alle leerlingen zijn in beeld. Geeft zicht op aantal leerlingen, waar naar uitgestroomd wordt en op knelpunten en behoeftes bij scholen en leerlingen. De extra inzet die nodig is voor leerlingen met een minder kansrijk perspectief worden tijdig besproken met relevante partners zodat een passend aanbod kan worden gerealiseerd. Complexe casussen van leerlingen waar geen directe uitstroomoplossing voor is worden gemeld bij Regioteam (zie hieronder). Tegelijkertijd: gemeente geeft hiermee invulling aan de regierol</p>
3	<p>Scholen werken allemaal vanuit hun eigen organisatie. Er is behoefte aan informatie, een centraal punt waar scholen bij te rade kunnen gaan, waar knelpunten en behoeftes neergelegd worden, waar oplossingen gevonden kunnen worden voor complexe casussen</p>	<p>Motto: aan de slag. Het organiseren van een bovenschools regioteam met beperkt aantal personen dat als centraal punt dient voor de scholen, waar alle lijntjes bij elkaar komen en waar werkenderwijs ervaren wordt om welke jongeren het gaat en wat zij nodig hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - centraal punt, in de vorm van een regioteam, waar gemeld wordt als er een aanbod mist - uitgangspunt: beperkte bureaucratie en snel handelen - waar kennis en expertise is en informatie en advies aan scholen en andere partijen kan worden gegeven - ondersteunen bij/oppakken van complexe casussen - in besluitvorming voor maatwerktrajecten - speelt in op alle behoeften, knelpunten, etc. die zich aandienen, lost deze op of legt ze neer waar dat gebeurt <p>Valt op operationeel niveau onder het ATTN. Belangrijke functie in</p> <ul style="list-style-type: none"> -het analyseren van trends en topics als input voor gewenste ontwikkelingen en doorontwikkeling van vsv beleid - het ervoor zorgen dat knelpunten en oplossingsrichtingen bij de verantwoordelijke ketenpartners op de agenda komen en opgepakt worden (aanjagersfunctie) <p>Uitwerken van samenstelling, werkwijze, verantwoordelijkheden, bekostiging, etc.</p>
4	<p>Er is onvoldoende aanbod voor leerlingen van 16 en 17 jaar en voor leerlingen die</p>	<p>Onderzoeken hoe en op welke wijze leemte in aanbod 16-17 jarigen en doelgroep laag</p>

	aan de onderkant zitten van arbeidsvermogen en veel ondersteuning nodig hebben. Dit is een groeiende nieuwe doelgroep die extra kwetsbaar is: deze leerlingen kregen voorheen een wayong en konden gebruik maken van (arbeidsmatige) dagbesteding. Met de participatiewet vervalt dit en worden deze leerlingen toegeleid naar de arbeidsmarkt. Passende uitstroom kan niet direct gevonden worden op de arbeidsmarkt. Om de ontwikkelingsmogelijkheden van deze jongeren maximaal te benutten zijn training-,toeleidings- of participatieplekken nodig met (blijvend) veel tot intensieve begeleiding, in een veilige omgeving en die zo goed mogelijk aansluiten bij talenten en motivatie	<p>arbeidsvermogen ingevuld en gerealiseerd kan worden.</p> <p>Uitstroombesprekingen (aanbeveling 2) leveren informatie hiervoor.</p> <p>Te denken valt aan een laagdrempelig praktijkgericht aanbod of voorziening waar ook 16/17 jarigen in geplaatst worden en van waaruit een vervolgtraject ontstaat waar naar toegeleid wordt.</p> <p>Maatwerktrajecten waar nodig.</p> <p>Dit aanbod kan in een volgende fase ook ingezet worden voor de bredere doelgroep (zie onder 4.1)</p> <p>Good practices uit het land raadplegen, bijv. Amsterdam met “de Klas”.</p> <p>Regelen van de (financiële) en inhoudelijke verantwoordelijkheden!</p> <p>Aandachtspunt: aanbod creëert vraag. Voorkomen dat dit aanbod volloopt met leerlingen doordat het uitstroomtraject op de school niet goed loopt (zie aanbeveling 1)</p>
5	Er is niet voor alle scholen/leerlingen in de regio een adequaat re-integratie-aanbod. Continuïteit bij goede samenwerking is essentieel	Op korte termijn realiseert de gemeente een dekkend re-integratie-aanbod. Hierin is continuïteit als scholen, leerlingen en ouders tevreden zijn over de inzet en de resultaten
6	Nazorg gebeurt veelal adhoc wat uitval risico's met zich meebrengt	Een sluitende nazorgsystematiek realiseren met de diverse partners: volgen, vangnet, route
7	In deze notitie komen allerlei partijen aan bod. De stem van de jongeren uit de doelgroep zelf wordt nauwelijks gehoord terwijl het over hen gaat. Ervaringen en meningen van de jongeren zijn een belangrijke bron van informatie en moet meer benut worden	Klankbordgroep inrichten van jongeren (en hun ouders) uit de doelgroep tbv input/meedenken
8	Er zijn veel good practices zowel regionaal als landelijk	Good practices actief opsporen en effectief benutten waar relevant
9	Het belang van individuele organisaties vormen soms een belemmering in het realiseren van doelstellingen voor jongeren in de praktijk	Het realiseren van continuïteit in de doorlopende lijn voor leerlingen. Leidend is: ‘Wordt de jongere hier beter van.’ De uitdaging met elkaar aangaan om daadwerkelijk dit belang steeds voorop te stellen. De organisatiebelangen worden daarop afgestemd

De volgende vragen zijn aan de stuurgroep gesteld:

Bij het bespreken van de concept startnotitie worden aan de stuurgroep ATTN op 10 november 2016 de volgende vragen voorgelegd ter beantwoording:

1 Ten aanzien van de inrichting van het ATTN (hfd. 6):

- Is de stuurgroep akkoord met de gekozen benadering voor de inrichting van het ATTN
- Is er een akkoord dat de projectleiding de verdere inrichting concreter uitwerkt ter besluitvorming door de stuurgroep
- Wat geeft de stuurgroep de Projectleiding mee voor de verdere uitwerking van de opdracht

Antwoord en aandachtspunten:

- *Akkoord met de benadering. Opmerkingen die hierbij zijn meegegeven:*
 - *Keuze voor voorlopige inrichting van de structuur, tot nadere uitwerking ATTN:*
 - *Oude stuurgroep wordt klankbordgroep.*
 - *Nieuwe stuurgroep:*
RMC-coördinator : Hanneke van der Meer (=formele opdrachtgever)
Swv Midden-Kennemerland: Marleen Lemstra
Swv Zuid-Kennemerland : Johan Vermeer
Nova College, entree: Govert van Bezooijen
 - *Voor overleg met projectleiding zijn dit Hanneke van der Meer en Marleen Lemstra*
 - *Afspraak met Hanneke van der Meer plannen om de conceptnotitie te bespreken. Hierbij is naast de projectleiding tevens minimaal 1 van de stuurgroepleden aanwezig. Nnette initieert.*
- *De Stuurgroep werkt samen met de klankbordgroep en de nog vorm te geven werkgroepen in de regio. Projectleiding initieert en trekt een aantal van deze processen.*
- *Aandachtspunten tav het netwerk, aanvullend op de benadering:*
 - *keuze van deelnemers aan het netwerk zijn en argumentatie*
 - *de scholen goed betrekken bij en verbinden met het netwerk, ook vmbo scholen*
 - *uitwerken van de belangen van het netwerk en hoe en waar dit wordt gecommuniceerd*
 - *sturen op heldere verbindingen binnen het netwerk en hoe deze zijn in relatie tot externe en/of nieuwe partijen*
 - *investeren in het netwerk en tegelijkertijd ook in bewustwording van de doelstellingen en legitimatie van het netwerk*
 - *uitstraling van het ATTN: 1 visitekaartje-legitimatie voor het netwerk moet dan geregeld worden.*

Overige opmerkingen zijn verwerkt in de notitie.

2 Ten aanzien van de aanbevelingen(hfd. 7):

Is de stuurgroep het eens met :

- de gekozen focus van de aanbevelingen
- de aanbevelingen inhoudelijk
- verdere uitwerking hiervan aan de hand van een plan van aanpak

Antwoord en aandachtspunten:

- *Akkoord met bovenstaande, en met het uitwerken van de aanbevelingen. Hierbij de volgende opmerkingen:*
 - *goed om aan de slag te gaan en te starten met de uitstroomgesprekken en aan de hand van de input die dat oplevert*
 - *oppakken van casussen die hier uit voortvloeien richtinggevend laten zijn*
 - *er is behoefte aan concretere kengetallen. De SWV's vragen uitstroomgegevens op bij de scholen (projectleiding levert mail aan hiervoor)*
 - *ook in kaart brengen van de leerlingen die vanuit mbo het eerste jaar uitvallen (zie lijsten van swv-n en vsv)*
 - *sluit vooral aan bij aanbod dat er al is*
- Algemeen is er behoefte aan actie, voortgang en resultaat.*

3 Tot slot een vraag naar aanleiding van een actueel knelpunt rond de doelgroep:

De projectleiding krijgt signalen uit de regio dat er een nieuwe doelgroep lijkt te ontstaan die tussen wal en schip geraakt in de route van vo naar mbo. Waar voorheen jongeren met een overzichtelijke ondersteuningsvraag in konden stromen binnen het MBO, zien we een veranderde context ontstaan waardoor de vanzelfsprekendheid van plaatsing niet meer geborgd is.

De vragen hierbij voor het gesprek:

- *waar komt deze nieuwe situatie vandaan? Is dit gewijzigd beleid, of is er sprake van gewijzigde koers zonder inzichtelijke opdracht.*
- *Wie wordt er verantwoordelijk voor deze casuïstiek*
- *welke oplossingen zien we hiervoor beschikbaar*

De stuurgroep wordt gevraagd om een strategie te formuleren om de geconstateerde knelpunten in de route van VO naar MBO weg te nemen.

Antwoorden op de gestelde vragen aan de oude Stuurgroep

Aan beantwoording van deze vraag is niet toegekomen